

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

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. Definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi mempunyai tanggung jawab mengatur orang-orang lain dalam melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan. Didalam sebuah manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*.

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 dapat didefinisikan sebagai rangkaian yang sistematis dan terencana atau seperangkat aktifitas yang bermanfaat dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dalam suatu perusahaan baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.

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 dalam suatu

perusahaan adalah aspek penting dalam rangka meningkatkan kapasitas pekerja. Dengan demikian masing-masing pekerja dapat memiliki daya saing dan dapat bertarung dalam percaturan pasar global, yang tentunya adalah tantangan besar dan sudah menjadi keniscayaan bagi setiap organisasi atau perusahaan manapun.

Perencanaan strategi pengembangan SDM, merupakan hal yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya strategi pengembangan SDM yang terstruktur, efisien dan efektif, maka organisasi mampu untuk berkembang dalam persaingan organisasi dan strategi juga memberikan manfaat yang maksimal bagi SDM.

Sumber Daya Manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi perkembangan perusahaan seiring masuknya era globalisasi dan kemajuan teknologi sekarang ini. Secara garis besar masalah pokok yang berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia yang dihadapi adalah mengembangkan kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia dalam menghadapi dinamika perkembangan dunia yang cepat. Semakin ketatnya persaingan yang harus dihadapi oleh seorang karyawan menuntut sebuah lembaga keuangan mandiri finance meningkatkan kualitas para karyawannya.

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. Rendahnya kualitas SDM ini menyebabkan penguasaan teknologi produksi berjalan lambat sehingga sektor

industri kekurangan tenaga terampil. 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. Sumber Daya Manusia adalah rancangan formal dalam organisasi yang berupa sistem – sistem terstruktur untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. 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.

Wirawan (2015:193), menjelaskan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia adalah program pembelajaran yang disengaja dan dilaksanakan dalam waktu tertentu dengan tujuan antara untuk mengembangkan pengetahuan, kompetensi sikap, motivasi dan perilaku sumber daya manusia dan tujuan akhirnya untuk mengembangkan kinerja organisasi dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Hudiwinarsih (2012). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan Mangkunegara (2010:13). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin Agiel (2013). Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif Srimulyani (2013).

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya Hudiwinarsih (2012). Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut, demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya tidak akan sama karena komposisi anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan Agiel (2013).

Penelitian yang dilakukan oleh M.Arif Nasution (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai dengan hasil peneltiain terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, sehingga pihak perusahaan perlu memperhatikan serta meningkatkan berbagai proses pengembangan SDM agar kinerja karyawan menjadi lebih baik kedepannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Febrisma Ramadhiya Findart (2016) dengan judul penelitian pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provensi Kalimantan Timur dengan hasil penelitian terdapat pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provensi Kalimantan Timur.

PT.Utama Mandiri Finance Cabang Palopo merupakan anak perusahaan salah satu bank terbesar PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk, yang bergerak dalam bidang pembiayaan dengan skala besar yang lebih difokuskan kepada bidang otomotif, baik baru maupun bekas dengan orientasi bisnis peningkatan volume nasabah beserta pembiayaan yang signifikan, dimana dalam proses pengembangan SDM tidak hanya menghasilkan karyawan yang statusnya sebagai karyawan tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas juga menggunakan tenaga kerja kontrak.

Berdasarkan kondisi fenomena fakta/empirik dan kesenjangan pendapat para ahli serta hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Utama Mandiri Finance Cabang Palopo.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah apakah ada pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini agar dalam pelaksanaannya nanti dapat dijadikan pedoman guna melangkah kedepannya adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian yang didapatkan adalah sebagai berikut:

##### **1.4.1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi dalam penelitian pada bidang yang sama dan bermanfaat bagi pembaca.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi setiap perusahaan atau organisasi dalam upaya meningkatkan pengembangan Sumber Daya Manusia yang lebih baik, selain itu penelitian ini juga menambah wawasan dan pengetahuan tentang Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia.

#### **1.5. Batasan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di kemukakan diatas dan menghindari pembatasan yang terlalu luas, maka yang menjadi pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel saja sehingga perlu mengaitkan variabel lain untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Landasan Teori**

Landasan teori adalah seperangkat definisi, konsep serta proposisi yang telah disusun rapi serta sistematis tentang variable-variabel dalam sebuah penelitian. Landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan.

Sumber Daya Manusia adalah sebuah kekuatan daya fikir yang dimiliki oleh manusia sehingga ia bisa berkarya, menciptakan sesuatu Yusuf (2012:5). Kinerja Karyawan adalah merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan Mangkunegara (2010:13).

### **2.2. Telaah Pengembangan Sumber Daya Manusia**

#### **a. Pengertian 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. Apapun bentuk dalam suatu organisasi tersebut di lihat dari tujuannya dan manfaatnya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia.

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.

Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada di muka bumi. Karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.

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 Ismanto (2009:222) yang dimaksud SDM meliputi tiga pengertian. Pertama, SDM adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, yang disebut pula dengan personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Kedua, SDM adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Ketiga, SDM adalah potensi yang merupakan

aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non financial*) di dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasinya.

Menurut Rucky (2006:9), Sumber Daya Manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat di dayagunakan 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. Ada sejumlah pakar yang mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*). Sedangkan Gomes (2003:1), mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Selain itu Mangkuprawira (2003:14), menjelaskan Sumber Daya Manusia tidak saja dipandang sebagai unsur produksi, tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian aktif yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan perusahaan.

Irawati (2008:2), mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia 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 (2002:69), pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Kusdyah (2008:5), Sumber Daya Manusia adalah tokoh utama yang keberadaannya menjadi penggerak dalam suatu organisasi. Apapun bentuk, tujuan dan manfaatnya, organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia.

Menurut Saydam (2006:21), pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan agar pengetahuan (*Knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Mangkunegara pengembangan merupakan suatu proses jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai manajerial mempelajari konsep dan teori guna mencapai tujuan yang umum.

Menurut Robert dan Jackson (2002:45), pengembangan Sumber Daya Manusia adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi penugasan yaitu melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier. Pengembangan menurut Wandey (2008:210) adalah pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2002:8), pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan Sumber Daya merupakan proses

pembelajaran memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam suatu organisasi, sehingga manusia dapat memahami tugas dan fungsinya sebagai karyawan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang bersifat jangka panjang dengan menggunakan metode proses pembelajaran. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik, pengembangan Sumber Daya Manusia berpijak pada fakta bahwa individu pegawai/ karyawan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang agar ia mampu bekerja dengan baik.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Melalui pengembangan Sumber Daya Manusia yang tepat, maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen Sumber Daya Manusia akan berkurang. Sikula menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada kepentingan staf dan personil yang ada didalam organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan prosedur sistematis dan terorganisir yang bersifat jangka panjang dengan menggunakan metode proses pembelajaran, dimana seorang manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis kemudian mengimplementasikan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia.

Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode- metode ilmiah serta berpedoman kepada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Sayuti (2011:20-23), pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar produktivitas kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

#### **b. 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. Pengembangan SDM di dalam suatu organisasi akan meningkatkan kemampuan manajerial, kemampuan berpikir, maupun kemampuan teknis karyawan Doni (2014:148).

##### a. Kemampuan manajerial

Kemampuan untuk mengatur atau memajemen suatu prosedur pekerjaan sehingga dapat berjalan dengan sesuai rencana.

##### b. Kemampuan berfikir

Merupakan kemampuan pegawai untuk dapat menggunakan pikirannya dalam pekerjaan sehingga individu pegawai bukanlah sebuah benda yang

dapat diperintah apa saja, namun merupakan pegawai yang memiliki akal dan pikiran untuk dikembangkan.

c. Kemampuan teknis

Kemampuan pegawai sangat penting untuk meningkatkan daya saing organisasi ditengah persaingan dengan organisasi.

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 tidak pandai 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 karayawan tersebut sudah terampil dan profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai karyawan.

#### 6. Peningkatan pelayanan internal

Peningkatan pelayanan internal daimana setiap karyawan menyadari dan memahami pentingnya keterlibatan untuk mensukseskan seluruh pekerjaan yang ada di organisasi bukan hanya pekerjaan yang ada di unit kerja, akan menggerakkan roda organisasi mencapai visi organisasi dengan lebih optimal.

#### 7. Moral pegawai

Dengan adanya pengembangan pegawai, maka moral pegawai diharapkan akan lebih baik, dimana keahlian dan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaannya, sehingga pegawai bekerja bersemangat dan antusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

#### 8. Karir

Jabatan dalam organisasi menuntut adanya dukungan pendidikan dan pengalaman pelatihan yang saling menunjang. Melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat bagi pegawai diharapkan akan memberikan kesempatan karir yang lebih luas, bahkan pegawai diberi kesempatan untuk duduk di level strategis.

#### 9. Kepemimpinan

Pengembangan perlu dilakukan kepada pimpinan mengingat jabatan pimpinan memegang peranan yang sangat vital. Dengan adanya pengembangan, diharapkan seorang pimpinan dapat melakukan tugasnya secara baik, sehingga keberhasilan atau kegagalan yang diperoleh organisasi bergantung pada bagaimana pemimpin dalam mengatur, menjaga, dan menjalankan setiap rencana yang telah ditetapkan dengan adanya komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan.

## 10. Kompensasi

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan Sumber Daya Manusia sehingga pekerjaan yang diembannya akan lebih efektif dan efisien serta karyawan mampu mengemban pekerjaan dengan lebih banyak. Dengan demikian akan meningkatkan kompetensi yang diterima oleh karyawan dari organisasi. Dimana karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi mampu mengemban tugas lebih efektif, efisien, serta dalam, beban kerja yang tinggi akan memperoleh penghasilan tambahan berupa insentif yang besarnya ditentukan atas kinerja karyawan.

### **d. 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 di program. Agar pelaksanaan kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia dapat berjalan secara efektif, maka pimpinan organisasi perlu memberikan harapan sekaligus rangsangan kepada karyawan, agar mampu terlibat dengan baik dalam pengembangan SDM yang dilaksanakan di organisasi.

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. Prinsip lain dari pengembangan SDM adalah :

### 1. Motivasi

Tingginya motivasi yang dimiliki oleh pegawai mendorong karyawan untuk semakin cepat dan sungguh dalam mempelajari perilaku pengetahuan, keterampilan, maupun beradaptasi dengan organisasi. Motivasi tersebut timbul dorongan diri sendiri maupun dorongan dari luar. Motivasi eksternal muncul dari adanya program kesejahteraan pegawai, gaji, akan meningkat, dan berbagai insentif lainnya.

### 2. Laporan Kemajuan

Hasil pengembangan SDM dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mengetahui bagaimana perbandingan peningkatan antara karyawan saat sebelum dan sesudah memperoleh program pengembangan. Perbandingan dapat bersifat positif maupun negatif. Artinya, pengembangan dapat meningkatkan produktivitas, efektifitas, dan efisiensi kerja ataupun sebaliknya.

### 3. Latihan

Diperlukan program pengembangan yang diatur secara cermat dan tepat sehingga program yang diberikan mampu dipraktikkan dalam pekerjaan.

### 4. Perbedaan Individu

Perbedaan tingkat bakat dan kecerdasan seorang karyawan, maka dari itu pengembangan SDM dianggap paling efektif ialah menyesuaikan program pengembangan dengan kemampuan individu yang diberikan.

### **e. Jenis-Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsip pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada seluruh karyawan atau anggota agar mereka mempersiapkan diri Hasibuan (2002:72). Bentuk pengembangan dikelompokkan atas:

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. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktifitasnya juga semakin baik.
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. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini atau pun masa datang, yang sifatnya non karier atau peningkatan karier seseorang. Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode- metode ilmiah serta berpedoman kepada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan.

Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar produktivitas kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal Sayuti (2011:20-23).

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.

### **2.3. Telaah Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian 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). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kesuksesan dan kinerja suatu perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan unjuk kinerja yang optimal. Kinerja karyawan dituntut untuk lebih profesional guna meraih prestasi dalam bekerjanya dan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

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.

Sofyan (2013:3) Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja karyawan adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Proses yang dilakukan, khususnya mengenai bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan agar mencapai pada hasil yang diharapkan, dapat dituangkan dalam suatu konsep manajemen kinerja yang mengarah pada pencapaian tujuan suatu organisasinya.

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).

Dari beberapa pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari proses kemampuan seseorang dalam bekerja dan menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan untuk menghasilkan hasil yang memuaskan dan tercapainya tujuan organisasi yang diarpakan bersama.

#### **b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

1. Mathis (2006: 113), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu:
  - 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. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.
  - 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. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.
  - c. Dukungan organisasi. Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan.

Kinerja seorang karyawan akan baik apabila :

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesiapan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

### **c. 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.

### **d. 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. Disiplin, 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.

Wibowo (2007) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara: Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan telah terpenuhi, mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan, mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja, menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian, menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas, mempertimbangkan penggunaan sumber daya dan mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu kinerja yang baik harus bias ditunjukkan oleh setiap SDM organisasi maupun organisasi.

#### **2.4. Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu untuk mendapatkan bahan perbandingan serta memperjelas pembahasan dalam penelitian. Berikut ini adalah uraian singkat dari hasil penelitian terdahulu.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No.</b>	<b>Nama Penulis</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
1.	Febrisma Ramadhiya Findart (2016)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil analisis uji koefisien kolerasi menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh dengan katagori sedang terhadap kinerja pegawai, dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukan bahwa variabel Pengembanagn Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh sebesar 31 %
2.	Ludfia Dipang (2013)	Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan

				kinerja karyawan.
3.	M.Arif Nasution (2014)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja sebesar 0,85 %. Hal ini berarti koefisien signifikan sebesar 6,845 sehingga besarnya pengaruh antara variabel pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,25% dimana hasil 72,25% merupakan hasil perkalian dari produk moment.
4.	Maludin Panjaitan (2017)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojaya Agrinusa	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Pegawai (Y)	Hasil uji signifikan, diperoleh t-hitung sebesar 5,8448. Selanjutnya harga thitung tersebut dibandingkan dengan harga t-tabel dengan tingkat kesalahan 5% dan dk=83, maka diperoleh nilai t-tabel berada diantara 2,000 dan 1,980.
5.	I Wayan Mudiarta Utama (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2) dan	analisis ditemukan dalam penelitian ini bahwa

		Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada KARYA MAS ART GALLERY	Kinerja Karyawan( Y)	pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi variabel motivasi belum dapat dikatakan sebagai variabel mediator antara hubungan pengembangan karir dan kinerja karyawan.
6.	Abdul Haeba Ramli (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta	Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian memberikan bukti bahwa pengembangan karir yang tinggi berdampak secara signifikan pada komitmen organisasi. Begitu pula dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan..
7.	Sehat Siregar (2009)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan)	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan yang dilakukan dan dilanjutkan dengan menganalisa data yang didapat maka hasilnya adalah terdapat hubungan yang sedang antara pengembangan sumber daya manusia terhadap

				kinerja pegawai sebesar 0,624%.
8.	Fariansyah Hassan Basrie (2008)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Persero) Unit Pengolahan V Balikpapan – Kalimantan Timur	Pengembangan SDM (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini membuktikan bahwa dengan mengembangkan pendidikan dan pelatihan, kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, kemampuan sikap dan pemagangan pada karyawan oleh pihak Pertamina, tujuan organisasi akan tercapai.
9.	Ni Made Candra Megita Atma Negara (2014)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. POS INDONESIA (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014	Pengembangan Kerir (X) dan Kinerja Pegawai (Y)	Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung = 3.771 > ttabel = 1,6909 atau p-value 0,001 < $\alpha$ = 0,05. (3) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung = 5.149 >

				<p>ttabel = 1,6909  atau pvalue 0,000  <math>&lt; \square = 0,05</math>. (4)  seluruh dimensi  pengembangan  karir berpengaruh  terhadap kinerja  pegawai PT. Pos  Indonesia  Kabupaten  Jembrana. Hal ini  ditunjukkan  dengan nilai  Fhitung = 24,000  <math>&gt; Ftabel = 0,339</math>  atau p-value  <math>0,000 &lt; \square = 0,05</math>.</p>
10.	Ita Rifiani Permatasari (2006)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Telkom Malang)	Pengembangan Karir (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	<p>ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel perencanaan kerja (X1) dan manajemen karir (X2) dengan kinerja. Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja sebesar 69,3%. Persamaan regresi linier berganda yang didapat,yaitu: <math>Y = 5,910 + 0,143X1 + 15,434 X2</math>.</p>

## 2.5. Kerangka Konseptual

PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo merupakan lembaga keuangan yang berada di Kota Palopo. Kerangka pemikiran akan memberikan manfaat berupa persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap jalur pemikiran

peneliti, dalam rangka membentuk hipotesis riset secara logis. Dalam rangka memudahkan dan mengarahkan proses penyelesaian masalah, maka disusun sebuah kerangka konseptual yang memberikan gambaran tentang poin-poin dalam penyelesaian masalah tersebut.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## **2.6. Hipotesis**

Adanya pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini untuk melihat sejauh mana indikator yang ada dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menjawab identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan formulasi hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Diduga bahwa terdapat pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan penelitian Nazir (2009: 84). Desain penelitian merupakan rencana untuk memilih sumber-sumber dan jenis informasi yang dipakai untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain merupakan kerangka kerja untuk merinci hubungan-hubungan antar variabel dalam kajian tersebut.

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui strategi pengembangan SDM yang dapat dilakukan di PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Penelitian ini dapat memberikan gambaran yang menyeluruh dan jelas terhadap situasi satu dengan situasi sosial yang lain atau dari waktu tertentu dengan waktu lain atau dapat menemukan pola-pola hubungan antara aspek tertentu dengan aspek yang lain dan dapat menemukan hipotesis dan teori.

### **3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat 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.

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2020 sampai dengan Juni 2020 dengan alokasi waktu penelitian di PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### 1. 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

#### 2. 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.

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

#### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa fakta-fakta atau angka-angka dan segala sesuatu yang dapat dihitung, penelitian ini kuantitatif merupakan metode menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar

variabel. Penelitian ini juga termasuk dalam statistik deskriptif yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi.

## 2. Sumber Data

### a. Data Primer

Data primer pada penelitian ini adalah data tentang strategi manajemen dalam melakukan program pengembangan diri dan pelatihan bagi karyawan, bentuk pengembangan diri dan pelatihan bagi karyawan.

### b. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah sejarah singkat berdirinya PT Mandiri Utama Finance kota Palopo, visi dan misi, prinsip organisasi, program- program yang dilaksanakan ataupun yang akan dilaksanakan, serta struktur organisasi pada perusahaan PT Mandiri Finance Kota Palopo.

## 3.5. Tehnik 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.

### **3.6. Instrumen Penelitian**

Menurut Ruslan (2006), validitas adalah tingkat kemampuan skala atau instrumen untuk mengukur apa yang seharusnya diukur sedangkan menurut (Tika, 2006:65), arti validitas adalah kebenaran dan keabsahan instrumen penelitian yang digunakan. Setiap penelitian selalu dipertanyakan mengenai validitas alat yang digunakan. Suatu alat pengukur dikatakan valid jika alat itu dipakai untuk mengukur sesuai dengan kegunaannya.

Menurut Sapar (2007), pengertian reliabilitas adalah tingkat kepenelitian yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat dipenelitian.

### **3.7. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun penjelasan operasionalnya yaitu :

- a. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

- b. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan.

### **3.8. Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis linear regresi sederhana. Menurut Muhammad (2008:18), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan pengumpulan data untuk menguji atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir suatu objek yang diteliti sedangkan analisis regresi sederhana (Tika, 2006:89), analisis regresi dilakukan bila hubungan kedua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional. Adapun persamaan umum regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta Y, bila  $x = 0$  (harga konstan).

b = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen. Apabila b positif (+) = naik dan bila b minus (-) = turun.

X = Pengembangan Sumber Daya Manusia

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Deskripsi PT. Mandiri Utama Finance**

###### **a. Sejarah PT. Mandiri Utama Finance**

PT Mandiri Utama Finance merupakan anak perusahaan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk yang bergerak di sektor pembiayaan multiguna untuk melayani masyarakat Indonesia dengan cara pembayaran secara cicilan (angsuran) per bulan. MUF berdiri secara resmi pada tanggal 21 Januari 2015 dan telah terdaftar serta diawasi oleh Regulator Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/ POJK.05/2014. PT Mandiri Utama Finance membuka cabang di palopo dan diresmikan pada hari Senin tanggal 18 September 2018. MUF Palopo merupakan cabang ketujuh di wilayah Sulawesi yang dibuka setelah Cabang Makassar, Kendari, Pare-pare, Bone, Mamuju, dan Gorontalo. Untuk awal MUF Palopo menargetkan Rp. 1 Miliar sampai akhir 2018.

PT Mandiri Utama Finance menargetkan menjadi perusahaan pembiayaan terbesar di Tahun 2021, Mandiri Utama Finance juga termasuk kelompok perusahaan multifinance Besar, karena aset perusahaan yang mencapai satu triliun dan dibiayai oleh salah satu Bank terbesar di Indonesia yaitu Bank Mandiri. Segmen Pembiayaannya, bidang otomotif, baik baru maupun bekas. Orientasi bisnis Mandiri Utama Finance pada volume dan didukung oleh otomatisasi sistem yang terintegrasi antara cabang dan kantor pusat.

Dalam mendukung aktivitas operasional, Mandiri Utama Finance dibantu dengan total 70 Jaringan Kantor, yang terdiri dari 22 Jaringan Kantor Cabang dan 48 Jaringan Kantor Non Cabang. Dan dari sisi profitabilitas, Mandiri Utama Finance Cabang Palopo pada bulan Desember 2018 telah berhasil membukukan profit lebih dari Rp 7 miliar. Selain itu Mandiri Utama Finance Cabang Palopo memiliki karyawan sebanyak 34 orang. MUF beroperasi dari 70 kantor yang mencakup 22 Kantor Cabang, 48 Kantor Non Cabang. PT Mandiri Utama Finance berlokasi di Jl. Jl. Andi Kambo, Salekoe, Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

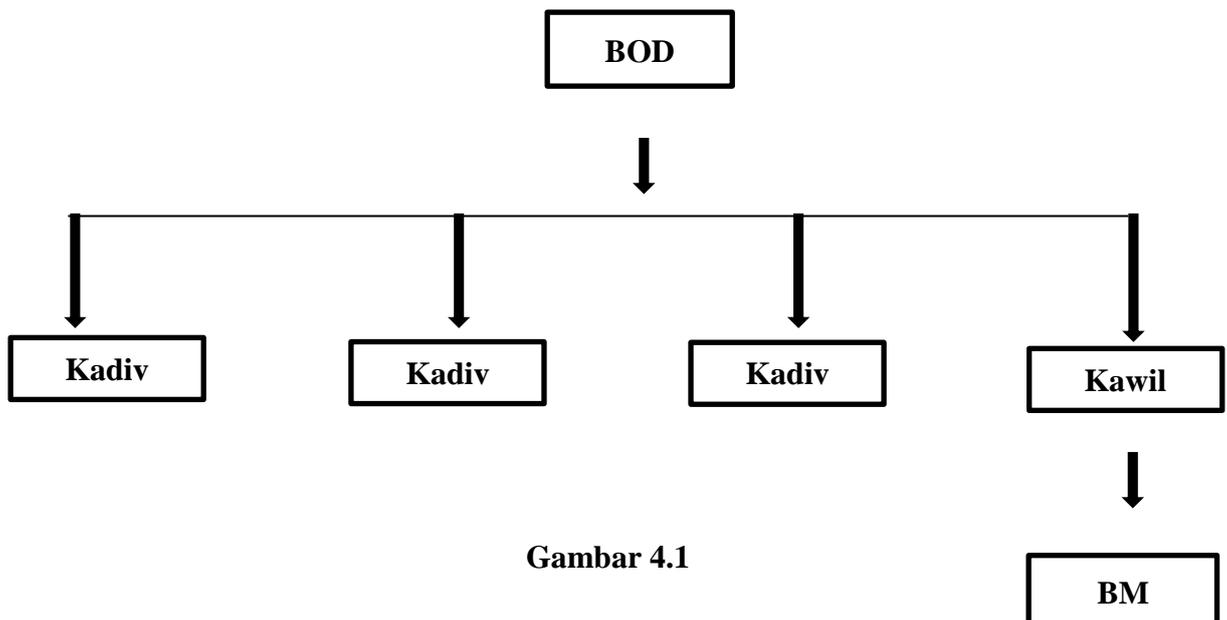
#### **Visi**

*“Build, to Compete with the Best, to be The Best and Become One of the Most Reputable Company”.*

#### **Misi**

*“Brings Tomorrow today”.*

#### **b. Struktur Organisasi**



**Gambar 4.1**

### c. Deskripsi Responden

Pada bagian ini dijelaskan tentang karakteristik responden dalam memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kuesioner yang berisi 15 item pernyataan ini disebarkan kepada 34 responden yang disebar peneliti, dimana responden merupakan pegawai di PT. Mandiri Utama Finance Palopo yang dinyatakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir dari masing-masing responden. Adapun tentang jawaban responden dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.1** Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
Laki-Laki	21	61,8
Perempuan	13	38,2
Total	34	100

Sumber: Data diolah 2020

Dari tabel 4.1 diatas, tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau sekitar 61,8% dari keseluruhan jumlah responden. Dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau sekitar 38,2% dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuesioner adalah laki-laki.

**Tabel 4.2** Karakteristik responden berdasarkan Umur

Usia (tahun)	Frekuensi	Presentasi
20-29 Tahun	8	23,5
30-39 Tahun	13	38,2
40-49 Tahun	4	11,8
50-59 Tahun	9	26,5
Total	34	100

Sumber: Data diolah 2020

Dari tabel 4.2 diatas, tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20 – 29 tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 23,5% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 30 – 39 tahun sebanyak 13 orang atau sekitar 38,2% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 40 – 49 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 11,8% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 50 – 59 tahun sebanyak 9 orang atau sekitar 26,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuesioner adalah berusia 30 – 39 tahun.

**Tabel 4.3** Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Presentasi
SMP	0	0
SMA	2	5,9
D3	4	11,8
S1	25	73,5
S2	3	8,8
Total	34	100

Sumber: Data diolah 2020

Dari tabel 4.3 diatas, tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMP Sebanyak 0 atau sekitar 0% dari jumlah keseluruhan responden, SMA sebanyak 2 orang atau sekitar 5,9% dari keseluruhan jumlah responden, Diploma sebanyak 4 orang atau sekitar 11,8% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 25 orang atau sekitar 73,5% dari keseluruhan jumlah responden, dan responden yang berpendidikan terakhir Pasca Sarjana sebanyak 3 orang atau sekitar 8,8% dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuesioner berpendidikan terakhir sarjana.

#### **4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **a. Uji Validitas**

Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidatan kuesioner. Selanjutnya langkah yang digunakan adalah secara stastik, angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total atau membandingkan dengan angka bebas korelasi nilai  $r$  yang menunjukkan valid.

Untuk menentukan nomor – nomor item yang valid dan gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel  $r$  *Product moment*. Kriteria penelitian uji validitas (Ghozali, 2011:52-53) adalah :

1. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item kuesioner tersebut valid
2. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

**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  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka pernyataan dikatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan secara statistik dengan menghitung besarnya nilai *cronbach alpha*. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha*  $> 0,60$ . Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5** Uji Reliabilitas

Variabel penelitian	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	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.

#### c. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**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.

#### d. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo adalah Pengembangan SDM Oleh karena

itu perlu uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana. Dengan menggunakan program SPSS 21 didapat model regresi sebagai berikut :

$$Y = a+bX+e$$

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 :

**Tabel 4.7** Hasil Analisis Regresi Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	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

Hasil perhitungan koefisien regresi sederhana di atas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 16,842 koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,263. Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16,842 + 0,263X.$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diartikan bahwa nilai :

a = 16,842 yang berarti bahwa jika pengembangan SDM sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan sebesar 16,842.

$b = 0,263$  menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila pengembangan SDM (X) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,263.

e. Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

**Tabel 4.8** Korelasi dan Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,324 <sup>a</sup>	,105	,077	1,314

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

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.

f. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji-t)

Uji  $t$  ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan

adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan.

Melalui perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21 dapat diketahui sebagai berikut :

**Tabel 4.9** Hasil Analisis Uji t ( $\alpha = 0,05$ )

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	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.

#### 4.2. Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo dengan hipotesis

diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat tabel 4.7 (uji t). Pada tabel tersebut nilai signifikansi adalah 0,061 yang berarti bahwa tingkat signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 sehingga pengembangan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien *Ajusted 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. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dengan mengikuti pengembangan SDM dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh :

1. Febrisma Ramadhiya Findart (2016) dengan judul penelitian pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan hasil penelitian terdapat pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 31%.
2. Ludfia Dipang (2013) dengan judul penelitian Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. M.Arif Nasution (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai dengan hasil peneltiain terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja sebesar 0,85 %.
4. Maludin Panjaitan (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojaya Agrinusa dengan hasil penelitian diperoleh t-hitung sebesar 5,8448. Selanjutnya harga thitung tersebut dibandingkan dengan harga t-tabel dengan tingkat kesalahan 5% dan dk=83, maka diperoleh nilai t-tabel berada diantara 2,000 dan 1,980.
5. Sehat Siregar (2009) dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan) dengan hasil penelitian terdapat hubungan yang sedang antara pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0,624%.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

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  $Y = 16,842 + 0,263X$ .

### **5.2. 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
- Dipang, Ludfia. 2013. Pengembangan Sumber daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1 (3): 1080-1088.
- Dirgantoro, Crown. 2001. *Manajemen Stratejik (Konsep, Kasus dan Implementasi)*. PT Grasindo, Anggota Ikapi. Jakarta.
- 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*. BPFE. 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, Kuat. (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.
- Mangkunegara, Anwar. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda Karya. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mathis. 2002. *Management Resousuce : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondey, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke Sepuluh, Jilid I*. Erlangga. Jakarta.
- Muhammad. 2002. *Manajemen Bank Syari'ah*. Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN. Yogyakarta.
- 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.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia I*. Penerbit LepKhair. Ternate.
- Panjaitan, Maludin. 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indojaya 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.
- Prawirosentono. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Sofyan, Agus. 2013. Kinerja Pelayanan Kependudukan Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Teknologi* 3 (11) : 1-13.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- 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.
- Wahyudin, Maguni. 2018. Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 3 (1) : 100-124.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Tika H. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan Cetakan Pertama*. PT Bumi Aksara. Jakarta.