



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN
PADA PT. MITRA SEDANA PERKASA MANGGARAI**

Windarko
(1-14)

**PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH DAN KEDUDUKAN SEKRETARIS DAERAH
(OTONOMI KHUSUS PAPUA)**

Sasli Rais
(15-32)

**MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM PROSES IMPLEMENTASI
STRATEGI BAGI PERPEKTIF ORGANISASI**

Boyke Hatman
(33-46)

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MITRA RAJAWALI SUKSES JAKARTA**

Badrian
(47-65)

**ANALISIS DUPONT UNTUK MENILAI KINERJA PERUSAHAAN MAKANAN
DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA
(STUDI KASUS PADA PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR Tbk)**

Ferstmawaty Tondang
(66-78)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN AKSEPTOR
DI LINGKUNGAN SATUAN PELAYANAN PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KELUARGA BERENCANA (SATPEL DPPKB) KECAMATAN KLARI**

Akhmad Gunawan
(79-95)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI DIVISI OPERASI DAN BISNIS SUPPORT**

Wakhyudin & Arif Andriawan
(96-110)

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP&DRIVE JAKARTA**

Jatenangan Manalu
(111-123)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SUGENG JAYA GRUP**

Endro Praponco
(124-144)

**PENGARUH TINGKAT PENGEMBALIAN AKTIVA TERHADAP
PERTUMBUHAN LABA PADA PT. CITRA USAHA MANDIRI JAKARTA**

Neli Marita
(145-153)



Jurnal
Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

Pembina :

Dr. Yoewono, MM,, MT.

Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

Dewan Redaksi :

Dr. Machmed Tun Ganyang, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM.,
Dr. Muchlasin, SE., MM., Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

Mitra Bestari :

Prof. Dr. Masngudi, APU.
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

Staf Redaksi :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

Alamat Redaksi :

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272
E-mail : sekretariat@stiepbm.ac.id, www.stiepbm.ac.id

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN
PADA PT. MITRA SEDANA PERKASA MANGGARAI**

Windarko
(1-14)

**PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH DAN KEDUDUKAN SEKRETARIS DAERAH
(OTONOMI KHUSUS PAPUA)**

Sasli Rais
(15-32)

**MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM PROSES IMPLEMENTASI
STRATEGI BAGI PERPEKTIF ORGANISASI**

Boyke Hatman
(33-46)

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MITRA RAJAWALI SUKSES JAKARTA**

Badrian
(47-65)

**ANALISIS DUPONT UNTUK MENILAI KINERJA PERUSAHAAN MAKANAN
DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA
(STUDI KASUS PADA PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR Tbk)**

Ferstmawaty Tondang
(66-78)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN AKSEPTOR
DI LINGKUNGAN SATUAN PELAYANAN PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KELUARGA BERENCANA (SATPEL DPPKB) KECAMATAN KLARI**

Akhmad Gunawan
(79-95)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI DIVISI OPERASI DAN BISNIS SUPPORT**

Wakhyudin & Arif Andriawan
(96-110)

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP&DRIVE JAKARTA**

Jatenangan Manalu
(111-123)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SUGENG JAYA GRUP**

Endro Praponco
(124-144)

**PENGARUH TINGKAT PENGEMBALIAN AKTIVA TERHADAP
PERTUMBUHAN LABA PADA PT. CITRA USAHA MANDIRI JAKARTA**

Neli Marita
(145-153)

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA RAJAWALI SUKSES JAKARTA

Badrian

Manajemen, STIE PBM Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : yanarba2312@gmail.com

ABSTRACT

The research that the author conducted aims to find out how much influence the development of human resources has on the performance of employees of PT. Mitra Rajawali Sukses Jakarta” .

The population in this study were employees of PT. Mitra Rajawali Sukses Jakarta, totaling 30 employees. The sample was taken using a saturated or census sampling technique, the sample in the study amounted to 30 respondents. The data collection technique used was by giving questionnaires to respondents, the analysis tools used were the correlation coefficient, the coefficient of determination, simple linear regression and t test.

The results of the study stated that there was a significant influence between the variables of the influence of human resource development on employee performance at PT. Mitra Rajawali Sukses Jakarta, this is proven: From the results of the correlation coefficient, the result is $r = 0.731$. This shows that there is a strong relationship between Human Resource Development and employee performance. From the results of the calculation of the coefficient of determination, the value of R Square = 0.534 or 53.4%. This value indicates that the percentage contribution of the influence of the Human Resource Development variable (X) on the Performance variable (Y) is 53.4% while the remaining 46.6% is influenced by other variables or factors such as: Leadership, Discipline, Motivation and others. -other. From the results of the calculation of the Simple Regression coefficient, the results obtained with the equation $Y = 12.166 + 0.410 X + e$. The meaning of this equation is: Constant (a) of 12.166 means that if the Human Resource Development (X) value is 0, then the employee's performance (Y) is 12.166. The regression coefficient (b) of the Human Resource Development variable is 0.410, meaning that if the value of Human Resource Development (X) increases by 1 unit, then Performance (Y) will increase by 0.410. From the results of the t-test, the results of t-count are 5.688, with degrees of freedom (df) = n-2. Then the t table is 2.048. Because t count > t table with a significant level in the table of 0.000 which means $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that it can be seen that Human Resource Development significantly affects Employee Performance at PT. Mitra Rajawali Sukses Jakarta.

Keywords: HR Development, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Masalah sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting bagi setiap organisasi untuk bertahan di era globalisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik, sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Oleh karena itulah setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditetapkan. Organisasi atau perusahaan adalah sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau karyawan harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang

dan tanggung jawabnya masing-masing yang sesuai dengan jabatannya.

PT. Mitra Rajawali Sukses, yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa Telekomunikasi dan Jaringan BTS di Indonesia, dimana dalam mengantisipasi persaingan yang semakin ketat menuntut jajaran karyawan, baik atasan maupun bawahan pada PT. Mitra Rajawali Sukses untuk memberikan pelayanannya secara profesional dengan kualitas kerja dan kinerja yang lebih baik. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kenyataan yang terjadi di PT. Mitra Rajawali Sukses, kinerja karyawannya masih belum optimal. Indikasi ketidakefektifan kinerja dapat dilihat dari data jumlah pekerjaan yang masih banyak mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Pengembangan tenaga kerja secara informal menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara balance untuk eksistensi perusahaan. Pengembangan informal yang dilakukan oleh PT. Mitra Rajawali Sukses yaitu Proses On-The-Job Training (OJT), berdiskusi dalam rapat tim, program makan siang

sambil diskusi santai tentang topik pekerjaan-pekerjaan tertentu, dan para karyawan yang saling kontak dengan para Pelanggan.

Selain pengembangan secara informal, untuk meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan pengembangan secara formal yaitu pendidikan dan pelatihan. Menurut sutrisno (2009:20) berpendapat bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila suatu perusahaan ingin tumbuh dan berkembang maka perlu melakukan investasi sumber daya manusia yang paling efektif untuk memenuhi kebutuhan mental spiritual, sepanjang di tinjau dari segi pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan adalah merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana setiap karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Pengembangan formal sangat terorganisir, profesional, dan memakan biaya yang lumayan mahal, konsekuensinya adalah 50 : 50 yakni ada karyawan PT. Mitra Rajawali Sukses yang dapat menerapkan hasil pelatihan tersebut dengan baik dan memberikan kontribusi yang lebih dari sebelumnya kepada perusahaan, ada pula

karyawan yang menganggap pelatihan ini hanyalah formalitas, sehingga atensi mereka kurang, materi yang diberikan kurang terserap, jika ada yang kurang dimengerti karyawan merasa malu/malas untuk bertanya kepada trainer.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.

Tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Rajawali Sukses Jakarta.

II. LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN.

A. Landasan Teori

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:120) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan tuntutan pekerja yang dilakukan. Dengan kegiatan pengembangan, diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerja sesuai dengan pengembangan ilmu dan teknologi yang dilakukan organisasi,

Pengembangan mempunyai lingkup yang lebih luas. Pengem-

bangun lebih terfokus pada kebutuhan umum jangka panjang organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pengembangan juga membantu para karyawan/pegawai untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan dipekerjaan mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru, desain pekerjaan, pelanggan baru, atau pasar produk baru.

Menurut Singodimedjo (2010) Mengemukakan pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja

Sedangkan menurut Husnan (2016) mengemukakan bahwa pengembangan SDM adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Menurut Handoko (2008: 117) Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu

cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar tantangan- tantangan ini mencakup kekuasaan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentuan keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Agar pengembangan SDM dapat dilaksanakan dengan baik, harus ditetapkan program SDM. Program pengembang SDM perlu disusun cemat, didasarkan metodel ilmiah seta berpedoman keterampilan yang dibutuhkan organisasi perusahaan saat ini dan untuk masa yang akan datang. Strategi pengembang SDM,yang dikenal dengan manajemen organisasi harus lebih fleksibel dalam menerima gagasan baru, meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundametal terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Kemampuan pegawai yang digabung, belum sepenuhnya menjamin hilangnya kesejangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan produktifitas kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan. setelah pegawai

bekerja dan dilaksanakan penilaian, ternyata mereka masih perlu pengembangan agar mereka lebih berkemampuan dalam melakukan tugas dan dapat berprestasi lebih baik. Pengembangan SDM semakin penting manfaatnya karna tuntutan pekerjaan jabatan sebagai akibat kemajuan di berbagai bidang dan semakin kuat terhadap kualitas ataupun kauntitas pelayanan yang menjadi haknya.

Pengembangan SDM merupakan cara efektif untuk menghadapi tantangan, termasuk ketertinggalan SDM, keberagaman SDM, perubahan teknik kegiatan yang disepakati, dan perputaran SDM yang ada dalam organisasi. Peralatan tidak dapat beroperasi efisien bila SDM-nya tidak kapabel dan terampil. Ini semakin penting untuk ditekankan, bila kita menyadari bahwa perubahan teknologi terjadi sangat cepat usang/investasi dalam teknologi hanya memberi keunggulan kompetitif terbatas. Konsekuensi logis untuk membuat organisasi mempunyai daya kompetitif yang lebih berkelanjutan dan lebih sulit untuk ditiru. Investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu manusia, tidak dapat ditunda. Semakin disadari, bahwa ancaman terbesar terhadap stabilitas perekonomian

adalah angkatan kerja yang tidak siap menghadapi tantangan kedepan.

b. Ruang lingkup pengembangan SDM

Menurut Sedarmayanti (2017:124) Sebelum rekrutmen, ada tahap penyusunan formasi dengan dasar pemetaan jabatan yang menekankan dua aspek:

- a) Pengembangan secara informal, yaitu pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan/jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa pegawai berkeinginan keras untuk maju dengan meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi karena prestasi kerja pegawai semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya semakin baik.
- b) Pengembangan secara formal, yaitu pegawai ditugaskan organisasi mengikuti pendidikan/latihan yang dilakukan organisasi dan dilaksanakan lembaga pendidikan/pelatihan. Pengembangan secara fomal dilakukan organisasi karena tuntutan organisasi saat ini/yang akan datang, sifatnya non karier/peningkatan karier pegawai.

Pengembangan karier merupakan proses dan kegiatan

mempersiapkan pegawai menduduki jabatan dalam organisasi/perusahaan yang akan dilakukan di masa yang akan datang. Pengembangan karier berarti organisasi/perusahaan / pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier pegawai selama bekerja.

Ditinjau dari masa pelaksanaannya, pelatihan sebagai bagian dari tugas pengembangan, dibedakan menjadi:

- 1) Pre service training (pelatihan pra tugas): pelatihan diberikan kepada calon Pegawai yang akan mulai bekerja, atau pegawai baru yang bersitat permbekalan agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka
- 2) in servCe fraining (pelatihan dalam tugas: pelatihan yang dilakukan untuk pegawai yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan melaksanakan pekerjaan.
- 3) Post service training (pelatihan purna/pasca tugas): pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan pegawai dalam mengnadapi pensiun, misal: diklat wirausaha.

Agar semua perubahan dapat berjalan baik dalam organisasi tanpa menimbulkan gejolak, maka SDM yang

terlibat dalam melaksanakan perubahan perlu diubah/ditingkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan program penyesuaian itu sendiri. Salah satu cara dalam pengembangan SDM adalah melalui pelatihan dalam tugas, sedangkan mengembangkan pengetahuan SDM dalam lingkup peningkatan kemampuan bertuJuan untuk lebih mengenal dan memahami. Pengembangan dan pelatihan perlu dilaksanakan.

c. Manfaat dan tujuan pengembangan SDM

1. Manfaat Pengembangan SDM

Pegawai lebih mudah melaksanakan tugasnya sehingga akan lebih positif dalam menyumbangkan tenaga dan pikiran bagi organisasi. Pegawai yang mempunyai potensi dan kemauan besar, penugasan akan diterima dengan antusias, penuh dedikasi sebagai tantangan sekaligus sebagai peluang terutama peluang pengembangan karier. Manfaat pengembangan pegawai secara umum :
Manfaat Pengembangan SDM bagi organisasi Organisasi mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang.

- a) Organisasi mempunyai SDM yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.

- b) Organisasi mampu menjawab tantangan perkembangan Keadaan masa depan.
- c) program organisasi tidak ketinggalan dari pesaingnya.
- d) Organisasi dapat meningkatkan prestasi pegawai (individual dan kelompok).
- e) mekanisme organisasi lebih fleksibel dalam menggunakan teknologi.
- f) biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisien.
- g) Organisasi dapat mempersiapkan pegawai menduduki jabatan lebih unggul

Kompetensi pegawai bukan produk temuan baru dalam sistem SDM, melainkan sistem ini tidak banyak dikenal dan diimplementasikan. Padahal dalam aspek kompetensi pegawai ada karakteristik dasar lebih penting dalam memprediksikan kesuksesan kerja dan kompetensi dapat ditentukan dengan akurat serta dapat menjadi titik penentu pembeda antara pegawai yang kinerjanya baik dan pegawai yang kinerjanya buruk. Pengembangan pegawai mengunlungkan organisasi dan individu. Pegawai dan manajer dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif.

Dalam proses pengembangan, karier individual juga dapat ditingkatkan.

Tujuan pengembangan pegawai pada tingkat organisasi merupakan tanggung jawab pimpinan untuk menciptakan strategi organisasi yang lebih luas membuat sistem untuk membangun orang yang akan memimpin dan mencapai strategi yang sudah ditentukan. Program pengembangan pegawai akan memberi manfaat pada organisasi berupa peningkatan produktivitas, peningkatan moral, pengurangan biaya, dan stabilitas serta fleksibilitas organisasi makin besar untuk penyesuaian diri dengan persyaratan eksternal yang berubah. Program Semacam ini akan membantu memenuhi kebutuhan perorangan dalam usaha mencari pekerjaan yang bermakna bagi karier seumur hidup sehingga perlu konsep proses Karier dan pengembangan yang jelas, sistematis dan terencana dengan baik. Kalau ini lalai dilakukan, pegawai berprofesi dan berprestasi akan meninggalkan organisasi. Karier sebagai sarana yang memiliki kesempatan untuk membentuk seseorang membuat perencanaan kariernya dengan mempertemukan antara keahlian, keinginan, dan tujuannya dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

d. Tujuan Pengembangan SDM

Tujuan pengembangan pegawai untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai terhadap tugasnya. Pengetahuan pegawai dalam pelaksanaan tugas pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Pegawai yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan bekerja tidak lancar. Pemborosan bahan, waktu, dan faktor produksi lain akan diperbuat oleh pegawai yang belum memiliki pengetahuan cukup terhadap bidang kerjanya. Pemborosan akan mempertinggi biaya pencapaian tujuan organisasi. Pengetahuan pegawai harus diperbaiki dan dikembangkan agar mereka tidak berbuat yang merugikan usaha pencapaian tujuan. Pengetahuan dan keterampilan saja belum cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan. Sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas juga merupakan faktor Kunci dalam mencapai sukses. Tujuan Pengembangan SDM :

- a) Produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik.
- b) Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin.
- c) Mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil.
- d) Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai.
- e) Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan organisasi karena pemberian pelayanan baik merupakan daya tarik sangat penting.
- f) Pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai pekerjaannya.
- g) Kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar.
- h) Pimpinan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan.
- i) Kepemimpinan seorang pemimpin akan lebih baik.
- j) Dengan pengembangan, balas jasa akan lebih diperhatikan.
- k) Memberi manfaat baik bagi masyarakat pengguna jasa.

Investasi di dalam pengembangan pegawai merupakan pengeluaran yang ditunjukkan untuk memperbaiki kapasitas prooukt dari pegawai. Pengembangan pegawai bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya

baik dan mencapai hasil optimal. Hal yang penting dikembangkan adalah human capital, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan economic rent. Human capital Sangat penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaruan.

Tujuan pengembangan SDM adalah meningkatkan kompensasi secara tidak langsung. Kompensasi di sini merupakan semua balas jasa yang diterima pegawai dari organisasi/perusahaan sebagai akibat dari Jasa/tenaga yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan. Pengembangan SDM bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang berkaitan secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan, yaitu pegawai didorong belajar dan berkembang. Aktivitas pengembangan SDM termasuk program pelatihan tradisional, tetapi penekanannya lebih banyak pada mengembangkan modal intelektual dan mempromosikan pembelajaran organisasi, tim, dan individu. Pengembangan pegawai menitikberatkan pada pengembangan modal intelektual serta mempromosikan pembelajaran organisasi, tim serta individu. Pembelajaran organisasi, team learning, serta individual learning. Prinsipnya

menekankan organisasi, tim, dan individu untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian/kemampuan, Serta keterampilannya dalam memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, Organisasi beserta seluruh anggotanya mampu bersaing dan unggul kinerjanya.

Pengembangan pegawai adalah fokus Pada menciptakan organisasi pembelajaran, yaitu di dalamnya dikelola pengetahuan secara sistematis. Pengembangan SDM pegawai juga mengenal pendekatan perencanaan untuk mendorong pengembangan diri dengan dukungan dan panduan memadai dari dalam organisasi. Walaupun pengembangan SDM dikendalikan oleh bisnis, kebijakannya harus memperhitungkan aspirasi dan kebutuhan individu. Meningkatnya manfaat mengenai kemampuan dipekerjakan di dalam organisasi seharusnya merupakan pertimbangan utama kebijakannya pengembangan SDM.

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relationsnya lebih luas, motivasi lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

2. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai dan Basri, (2005:50). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode

tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai dasar standar pekerjaan (standard). Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan (benchmark) atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

a. Tujuan dan Manfaat kinerja

Kinerja Bagi suatu perusahaan memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu dalam organisasi, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan ini untuk menilai kinerja. Setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini *bermanfaat untuk pengembangan karyawan*. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi. Setiap sub sistem yang ada saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Salah satu sub sistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan

dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

c. Mengukur kinerja karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas, suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

- 1) Jumlah pekerjaan: dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan: setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan waktu: setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran: suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Disamping dimensi-dimensi umum yang sudah dijelaskan diatas, dimensi penting lainnya yang termasuk dalam berbagai pekerjaan adalah kriteria pekerjaan (job criteria). Dimensi ini secara khusus mengidentifikasi bagian-bagian setiap pekerjaan. Ada tiga jenis kriteria dalam penilaian kerja, yaitu kinerja berdasarkan sifat, perilaku, dan hasil.

d. Karakteristik kinerja karyawan

Adapun karakteristik pengukuran kinerja karyawan menurut Hasibuan adalah sebagai berikut:

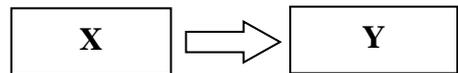
- 1) Kesetiaan diukur dari pelaksanaan tugas secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.
- 2) Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur.
- 3) Kedisiplinan berarti sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.
- 4) Kerja sama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- 5) Kecakapan yaitu diukur dari keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
- 6) Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani

memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

B. Kerangka Pikir

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka, maka pada bagian ini dikemukakan beberapa hal yang disajikan sebagai landasan berfikir landasan berfikir yang dimaksud adalah sebagai pegangan sekaligus akan mengarahkan penulisan untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini, guna memecahkan masalah yang telah dipaparkan.

Gambar.2.1.
Kerangka Pemikiran



III. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Mitra Rajawali Sukses yang beralamat Jl. Palmerah Barat No.32 1 10, RT.1/RW.10, Palmerah, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480. Sedangkan waktu pelaksanaannya dilakukan selama 2 (dua) bulan dari bulan Juli sampai dengan Agustus 2022.

B. Teknik Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan data-data dari buku-buku yang berhubungan langsung dengan judul dan masalah yang dibahas oleh penulis dalam penelitian. Tujuan dilakukan penelitian kepustakaan adalah untuk mendapatkan teori-teori dari para ahli ekonomi sebagai dasar dan acuan penulis untuk melakukan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan secara langsung ke lapangan atau tempat dimana penelitian dilakukan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3. Wawancara.

Merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan pihak-pihak yang dapat membantu

peneliti dalam mengumpulkan data pendukung penelitian.

4. Kuesioner.

Merupakan seperangkat pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi tertulis dari responden berkaitan dengan variabel penelitian. Tujuan utama dari pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 119). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Rajawali Sukses yang berjumlah 30 orang karyawan.

2. Teknik Pengambilan Sampel.

Sugiyono, 2008:118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2006:78) menjelaskan pengertian sampling jenuh sebagai berikut: Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Rajawali Sukses yang berjumlah 30 orang karyawan.

D. Teknik Analisa Data.

1. Analisa korelasi sederhana

Menurut Sugiyono (2007:30) Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

2. Analisa Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2011:231) Analisis Determinasi (Koefisien penentu) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien Determinasi (KD) dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3. Analisa Regresi

Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel produktivitas apabila variabel insentif mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah berhubungan positif atau negatif. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = Konstanta (Nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

4. Uji Hipotesis (dengan menggunakan uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari perhitungan atau penilaian korelasi antara variabel X dan variabel Y

yang telah dilakukan tersebut signifikan atau tidak.

IV. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

1. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keamatan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

Tabel 4.4
Nilai Koefisien Korelasi
Correlations

		Pengembangan SDM	Kinerja Karyawan
Pengembangan SDM	Pearson Correlation	1	,731**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis korelasi sederhana melalui perhitungan SPSS diperoleh nilai Koefisien korelasi antara Pengembangan SDM dengan Kinerja karyawan adalah 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Pengembangan SDM dengan Kinerja Karyawan, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin baik Pengembangan SDM yang dilakukan maka semakin baik pula Kinerja Karyawan.

2. Koefisien Determinasi.

Analisis Determinasi (Koefisien penentu) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable terikat.

Tabel 4.5
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	0,534	0,518	1,71802

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square 0,534 atau 53,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa bahwa besarnya prosentase sumbangan pengaruh variabel Pengembangan SDM (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 53,4% sedangkan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti seperti : Kepemimpinan Disiplin, Motivasi dan lain-lain.

3. Koefisien Regresi Sederhana.

Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variable Kinerja Karyawan apabila variable Pengembangan SDM mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variable Pengembangan SDM dengan variable Kinerja Karyawan apakah berhubungan positif atau negatif. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX + e$

Tabel 4.6
Nilai Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,166	2,543		4,785	0,000
	Pengembangan SDM	0,410	0,072	0,731	5,668	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output diketahui bahwa nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 0,410 dan nilai konstanta (a) sebesar 12,166 Dengan demikian bentuk persamaan regresi antara

variable Pengembangan SDM dengan Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 12,166 + 0,410 X + e$. Arti persamaan ini adalah :

1. Konstanta (a) sebesar 12,166 artinya apabila Pengembangan SDM (X) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 12,166.
2. Koefisien regresi (b) variable Pengembangan SDM sebesar 0,410, artinya apabila nilai Pengembangan SDM (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,410 satuan.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari perhitungan atau penilaian korelasi antara variabel X dan variabel Y yang telah dilakukan tersebut signifikan atau tidak.

Dimana hipotesa yang dirumuskan, jika :

Ho : Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variable X terhadap variable Y. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-table}$

Ha : Terdapat pengaruh secara signifikan antara variable X terhadap variable Y. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-table}$

Berdasarkan hasil tabel 4.7 diatas didapat t hitung sebesar 5,668, dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka t tabelnya adalah 2,048. Karena t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0.000 yang artinya $0.000 <$

0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti dapat diketahui bahwa Pengembangan SDM secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mitra Rajawali Sukses Jakarta.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Rajawali Sukses, hal ini dapat dibuktikan dari :

1. Dari hasil Koefisien korelasi didapatkan hasil $r = 0,731$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Pengembangan SDM dengan Kinerja Karyawan, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin baik Pengembangan SDM dilakukan maka semakin baik pula Kinerja Karyawan.
2. Dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi didapatkan nilai R Square = 0,534 atau 53,4 %. Nilai ini menunjukkan bahwa besarnya prosentase sumbangan pengaruh variabel Pengembangan SDM (X) terhadap variabel Kinerja

karyawan (Y) adalah sebesar 53,4 % sedangkan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti seperti : Kepemimpinan Disiplin , Motivasi dan lain-lain.

3. Dari hasil perhitungan koefisien Regresi Sederhana didapatkan hasil dengan persamaan $Y = 12,166 + 0,410 X + e$. Arti persamaan ini adalah: Konstanta (a) sebesar 12,166 artinya apabila Pengembangan SDM (X) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 12,166. Koefisien regresi (b) variable Pengembangan SDM sebesar 0,410, artinya apabila nilai Pengembangan SDM (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,410 satuan.
4. Dari hasil Uji t didapatkan hasil t hitung sebesar 5,668 dengan

derajat kebebasan (df) = n-2. Maka t tabelnya adalah 2,048. Karena t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0.000 yang artinya $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa Pengembangan SDM secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mitra Rajawali Sukses Jakarta.

B. Saran.

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Agar Pengembangan SDM yang sudah berjalan selama ini agar dipertahankan dan selalu ditingkatkan agar Kinerja Karyawan juga meningkat.
2. Agar Karyawan yang berkinerja baik mendapatkan penghargaan agar Kinerja karyawan menjadi lebih meningkat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi. 2008. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Ahmad Tohardi, (2005) *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Alhusin, Syahri, Drs., M.S. 2003, *Aplikasi Statistik Praktis Dengan SPSS.10 for Windows*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Werther, William B, dan Keith Davis. 2014. *Human Resources and Personnel Management, Sixthth*, McGraw-Hill, Inc, New York
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Singodimedjo, Markum. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit SMMA. Surabaya.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.