

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH BERLIAN SINERGY UTAMA
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh

MUHAMMAD JONATA WIJAYA

NIM : 17.01.11.0169

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Jonata Wijaya
No. Pokok/ NIRM : 1701110169
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia,
Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Anugerah Sinergy Berlian Utama
Palembang**

Pembimbing Skripsi

Tanggal ..03-05-2021.. Pembimbing I :

Kartawinata, SE, MP
NIDN : 0205026401

Tanggal ..03-05-2021.. Pembimbing II :

Syahyuni, SE, MM
NIDN : 0226106101

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal ..05-05-2021..



Dr. Msy. Muklas, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Prodi Fakultas Ekonomi

Tanggal ..03-05-2021..

Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

013 / PS / DFE / 21

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Jonata Wijaya

Nomor Pokok : 1701110169

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2021



Muhammad Jonata wijaya

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Selama Ada Niat dan Keyakinan Semua Akan Jadi Mungkin”

“Berangkat dengan penuh keyakinan. Berjalan dengan penuh keikhlasan. Istiqomah dalam menghadapi cobaan. YAKIN, IKHLAS, ISTIQOMAH”

“Saya datang, saya bimbingan, saya ujian, saya revisi dan saya Berhasil ”

Kupersembahkan Kepada :

- Kedua Orang Tua Tercinta
- Seluruh Keluarga besar
- Teman-Teman Dema Pusat,
UKM Futsal dan kolpah-kolpah
seperjuangan
- Almamaterku Tercinta

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan SDM, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Belian Sinergy Utama Palembang”**. skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan hari ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Masayu Mikial, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Kartawinata. SE. M.P selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
5. Ibu Syahyuni. SE. M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

6. Pimpinan Kepala PT. Anugerah Belian Sinergy Utama Palembang yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua ku yang tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
9. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuannya dalam terselesaikannya proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, April 2021

Penulis

Muhammad Jonata Wijaya

ABSTRAK

MUHAMMAD JONATA WIJAYA, “PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH BERLIAN SINERGY UTAMA PALEMBANG”, DIBAWAH BIMBINGAN BAPAK KARTAWINATA SE, MP DAN IBU SYAHYUNI, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan SDM, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Berlian Sinergy Utama Palembang, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut Secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan dari variabel Pengembangan SDM, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Berlian Sinergy Utama Palembang, dimana F_{hitung} (24,566) lebih besar dari pada nilai F_{tabel} (2,90) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya (H_a diterima dan H_o ditolak). Secara parsial pengaruh variabel X_1 (Pengembangan SDM) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 1,240 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,039 dengan nilai signifikan sebesar t_{sig} 0,224 yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = < 0,05$. Pengembangan SDM (X_1) secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel X_2 Insentif X_3 dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel pengaruh bagi Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Berlian Sinergy Utama Palembang

Diperoleh Koefisien Determinasi ($R^2 = 0,704$). Hasil ini secara statistic sangat signifikan artinya 70,4%, secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh dari variabel Pengembangan SDM, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Berlian Sinergy Utama Palembang,, sedangkan sisanya 29,6% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan SDM, Insentif dan Lingkungan Kerja

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Jonata Wijaya, dilahirkan di Palembang pada tanggal 05 desember 1998 dari bapak yang bernama Rusdi dan Ibu Ratna wati. Merupakan anak ke 4 (empat) dari 4 (empat) bersaudara.

- Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 84 Palembang.
- Sekolah menengah pertama pada tahun 2013 di SMP Negeri 30 Palembang.
- Sekolah menengah atas pada tahun 2016 di SMA Negeri 8 Palembang.

Melanjutkan pendidikan ke program studi Strata I Jurusan Manajeme di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha semakin pesat. Setiap perusahaan harus berjuang dan beradaptasi dengan setiap perkembangan itu agar dapat tetap bertahan. Manajer dan pemilik perusahaan harus membuat perencanaan untuk mendapatkan setiap kesempatan yang muncul. Sehingga manusia sebagai karyawanlah yang menjadi objek dalam merencanakan semua ide peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan

Adanya era globalisasi dan teknologi yang semakin maju perusahaan lebih dituntut untuk mendapatkan menghadapi persaingan- persaingan pasar luar negeri. Sumber daya manusia, pada hakikatnya adalah modal dan peranan penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Manusia dapat diatur dalam manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya.

Dalam membangun perusahaan suatu organisasi juga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari

manajemen secara makro yang mengatur manusia atau karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Dengan melaksanakan manajemen sumber daya manusia pula akan memberikan manfaat yang besar kepada organisasi, tim, maupun individu.

Faktor utama dalam pencapaiannya tujuan perusahaan adalah faktor manusia, yaitu karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan baik maka dapat ikut dalam pencapaian tujuan dan sasaran dalam perusahaan besarnya peranan karyawan dalam perusahaan dapat diukur dengan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam perusahaan untuk menuju acuan kemajuan sebuah perusahaan dalam pengembangan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset utama dari setiap organisasi/perusahaan, karena karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu perusahaan selalu berupaya untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan secara baik agar menjadi faktor utama kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya suatu perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuannya dengan tepat.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif maka perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling penting utama yaitu pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya maka diperlukan adanya imbalannya

atau gaji serta kompensasi sebagai bentuk balas jasa perusahaan yang diberikan kepada pegawai. Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai mencapai prestasi yang baik. Prinsip penting dalam sistem pemberian kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan yang layak serta diberikannya fasilitas lingkungan kerja yang nyaman untuk membangun semangat kerja karyawan.

Salah satu cara utama perusahaan untuk dapat membedakan dirinya sendiri adalah dengan secara konsisten menyampaikan pelayanan yang lebih tinggi ketimbang perusahaan lainnya. Seperti yang dilakukan perusahaan yang sudah lebih dulu berkembang. Banyak perusahaan menyadari bahwa penghargaan dan faktor lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Pemberian pengembangan sumber daya manusia dan insentif adanya faktor lingkungan kerja pada seorang karyawan mengacu pada penerapan dasar-dasar kualitas dalam seluruh aspek operasi perusahaan yang menekankan bahwa semua karyawan yang terlibat dalam penyajian produk atau jasa. Kontribusi tersebut difokuskan pada perbaikan operasi untuk mencapai efisiensi yang lebih besar

Guna mewujudkan hal diatas maka perusahaan dalam ini PT. Anugerah Berlian Sinergy Utama yang berpusat di sumatera bagian selatan beralamat di jalan Seruni komplek Unsri blok C46 Rt.64/17 Bukit Lama Ilir Barat 1 Palembang. Dari hasil observasi yang dilakukan, diketahui bahwa usaha tersebut

memiliki masalah dalam hal produktivitas kinerja karyawan sehingga PT. Anugerah Berlian Sinergy Utama melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja dengan cara memberikan pengembangan sumber daya manusia dan insentif kepada karyawan yang mampu mencapai target penjualan. Hal ini dilakukan guna mendorong kinerja karyawan. Prestasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan

Bila kita kaitkan insentif dengan sebuah kegiatan pekerjaan, tentunya peningkatan kinerja sangat erat hubungannya dengan pemberian insentif. Karena jika karyawan tidak memenuhi target yang ditentukan perusahaan selama 3 bulan berturut-turut, maka karyawan tersebut akan dihentikan. Namun demikian pada evaluasi kinerja biasanya akan dihadapi beberapa kendala terkait dengan keterbatasan-keterbatasan sumber daya manusia itu sendiri. Seperti tidak hadir selama 3 hari secara berturut-turut tanpa kabar, adanya pengurangan pemberian insentif apabila karyawan tidak disiplin, dan lalai dalam melaksanakan tugasnya.

Penetapan gaji PT. Anugerah Sinergy Berlian Utama

1. Penetapan gaji berdasarkan masa kerja dan jabatan karyawan.
2. Perusahaan yang memberikan insentif kepada karyawan yang mencapai target yang telah diterapkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan antara lain pengembangan sumber daya manusia, insentif dan lingkungan kerja. Pemberian pelatihan atau pengembangan kepada karyawan dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut. Dengan pengembangan

sumber daya manusia yang baik, karyawan akan berkerja lebih giat dalam melaksanakan perkerjaanya. Di PT. Anugerah Sinergy Berlian Utama terdapat beberapa masalah yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja, yaitu kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, tata ruang kerja tidak pernah mengalami perubahan sehingga menimbulkan kejenuhan dan turunya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas serta Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja (Y) selain dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) variabel insentif (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) yang diteliti adalah kemampuan karyawan, motivasi, tingkat kompensasi, dukungan yang diterima baik dari luar maupun dalam organisasi, penempatan pekerjaan yang karyawan lakukan, serta hubungan antar karyawan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan

Hal ini yang terjadi di PT. Anugerah Sinergy Berlian Utama dalam memenuhi tingkat pemberian pengembangan sumber daya manusia, insentif dan fasilitas lingkungan kerja yang dinilai sudah cukup baik namun belum maksimal karena masih terdapat masalah yang terjadi. Uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul

“PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH SINERGY BERLIAN UTAMA PALEMBANG”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang dihadapi didalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia, insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sinergy Berlian Utama Palembang?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sinergy Berlian Utama Palembang?
3. Apakah insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sinergy Berlian Utama Palembang?
4. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sinergy Berlian Utama Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, insentif dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sinergy Berlian Utama Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sinergy Berlian Utama Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sinergy Berlian Utama Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sinergy Berlian Utama Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh bagi beberapa pihak dalam penelitian mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sinergy Berlian Utama di Palembang :

1. Manfaat bagi penulis

Untuk meningkatkan kemampuan serta menerapkan ilmu yang telah di dapat penulis selama perkuliahan, khusus dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan PT. Anugerah Berlian Sinergy Utama

Sebagai informasi dan bahan masukan yang positif sehingga pihak manajemen dapat lebih memperhatikan pemberian pengembangan sumber daya manusia ,insentif dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi alamamater

Sebagai bahan litelatur bacaan pada perpustakaan Untiverstas Tridinanti Palembang umunya dan Fakultas Ekonomi Manajemen khususnya dan diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan acuan dan informasi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito. 2013. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan VIII. Jakarta. Ghalia Indonesia. Halaman 195
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga. Halaman 231-232
- Deyi, kurniati. 2017. *Pengaruh Insentif dan terhadap produktivitas kerja karyawan PT jaya masawan putra sejahtera*.
- Diviani, Gracetiara Mera. 2015. *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)*. Skripsi: Universitas Diponegoro. Semarang. Halaman 24.
- Edi, sustrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Halaman 188-189.
- Edi, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana. Halaman 6.
- Gusni, Astuti. 2017. *Pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurniaphileo selaras Palembang*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta. Halaman 69.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Revisi, Cetakan Keenambelas. PT. Bumi Aksara. Jakarta. Halaman 118.
- Henry, Simamora. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia: Jakarta. Halaman 270-287.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*. PT. Remaja Rosdakarya. Halaman 67
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rosda Karya. Bandung. Halaman 89.
- Manullang, 2011. *Manajemen Personalia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta. Halaman 56.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. Halaman 95.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press . Yogyakarta. Halaman 317

- Nuryasin, Ilham. Mochammad Al Musadieq dan Ika Ruhana. 2016. **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”**. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 41, No 18-19.
- Panggabean. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Ghalia. Bogor. Halaman 89
- Priyatno, Duwi. 2018. **SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum**. Yogyakarta: ANDI. Halaman 21-25
- Rahmawanti. 2014. **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”**. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). halaman 2-3
- Sarwoto. 2010. **Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen**. Ghalia Indonesia. Jakarta. Halaman 156.
- Sedarmayanti, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Refika Aditama Eresco. Halaman 26.
- Sedarmayanti. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. PT. Refika Aditama. Bandung. Halaman 18.
- Siagian, Sondang P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi aksara. Jakarta. Halaman 268.
- Siagian, Sondang P. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta. Halaman 254.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. **Kinerja Pegawai**. Graha Ilmu. Yogyakarta. Halaman 6-41.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT.Bumi Aksara, Jakarta. Halaman 5.
- Sirait, justin T. 2006. **Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Jakarta .grasindo. halaman 202.
- Soeprianto, John. 2009. **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**. Yogyakarta: BPFE. Halaman 88.
- Sugiyono, 2013, **Metodologi Penelitian Kuantitatif. Kualitatif Dan R&D**. Bandung: ALFABETA. Halaman 2-400.
- Sugiyono. (2016). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: PT Alfabet. Halaman 6-81.
- Valensia Rahma Cahyani. 2017. **Pengaruh Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**.

