

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN SDM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.GOLDEN BLOSSOM SUMATERA



Diajukan Oleh :

HAULI RAHMI

NPM. 1901110164

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023


UNIVERSITAS TRDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : HAULI RAHMI
Nomor Pokok : 1901110164
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pengembangan SDM
Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Pegawai Pada PT.Golden Blossom Sumatera.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10 Oktober 2023


Pembimbing I : 
Yunitar Erlina, SE, M.Si
NIDN. 0230066302

Tanggal 06 Oktober 2023

Pembimbing II : 
Yun Suprani, SE, M.Si
NIDN. 0207066701

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis


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

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

033 / PS / DE / 23

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : HAULI RAHMI
Nomor Pokok : 1901110164
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pengembangan
SDM Dan Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Pegawai Pada PT.Golden Blossom
Sumatera.

Penguji Skripsi
Tanggal ¹⁰⁻¹⁰⁻²⁰²³ Ketua Penguji : Yunidar Erlina, SE.M.Si
NIDN. 0230066302

Tanggal ⁰⁶⁻¹⁰⁻²⁰²³ Penguji I : Yun Suprani, SE.M.Si
NIDN. 0207066701

Tanggal ⁰⁶⁻¹⁰⁻²⁰²³ Penguji II : Suharti, SE. M.M.
NIDN. 0220086501


Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



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

Ketua Prodi Manajemen



Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hauli Rahmi
Nomor Pokok : 1901110164
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pengembangan
SDM dan Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Pegawai Pada PT. Golden Blossom
Sumatera.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh –
sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.
Apabila dikemudia hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya
sangup menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2023

Palembang, September



Hauli Rahmi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Kompetensi	9
2.1.1.1 Jenis – jenis Kompetensi	11

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi	13
2.1.1.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kompetensi	16
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi	18
2.1.2 Pengembangan SDM.....	18
2.1.2.1 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	20
2.1.2.2 Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia	20
2.1.2.3 Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia	21
2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia	22
2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia ...	22
2.1.3 Budaya Organisasi	24
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	24
2.1.3.2 Nilai – nilai Budaya Organisasi	26
2.1.3.3 Pembentukan dan Tujuan Budaya Organisasi	26
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	28
2.1.4 Kinerja Pegawai	29
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai	29
2.1.4.2 Penilaian Kinerja Pegawai	30
2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	31
2.1.4.4 Kegunaan Penilaian Kinerja Pegawai	33
2.1.4.5 Peningkatan Kinerja Pegawai	34
2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai	34
2.2 Peneliti Lain Yang Relevan	35

2.3 Kerangka Berpikir	37
2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	38
2.3.2 Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai	38
2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	38
2.4 Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.1.1 Tempat Penelitian	41
3.1.2 Waktu Penelitian	41
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.2.1 Sumber Data	42
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	42
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel dan Sampling	44
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	45
3.4.1 Definisi Variabel Penelitian	45
3.4.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	47
3.5 Instrumen Penelitian	49
3.5.1 Uji Validitas	49
3.5.2 Uji Reliabilitas	50
3.6 Uji Asumsi Klasik	50

3.6.1 Uji Normalitas	50
3.6.2 Uji Heteroskedastisitas	51
3.6.3 Uji Multikolinieritas	51
3.7 Teknik Analisis Data	52
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	52
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi	53
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi	54
3.8 Uji Hipotesis	54
3.8.1 Uji Simultan (uji F)	55
3.8.2 Uji Signifikan (uji T)	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Hasil Penelitian	58
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Golden Blossom Sumatera	58
4.1.2 Visi	59
4.1.3 Misi	59
4.1.4 Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas	59
4.1.4.1 Struktur Organisasi	59
4.1.4.2 Pembagian Tugas	60
4.2 Pembahasan	65
4.2.1 Karakteristik Responden	65
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
4.3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	67
4.3.1 Hasil Uji Validitas	67
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	71
4.4 Uji Asumsi Klasik	75
4.4.1 Uji Normalitas	75
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	76
4.4.3 Uji Multikolinieritas	77
4.5 Teknik Analisis Data	78
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	78
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi	79
4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	81
4.6 Pengujian Hipotesis	82
4.6.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)	82
4.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Peneliti Lain Yang Relevan	36
Tabel 3.1 Perincian Waktu Pelaksanaan Penelitian	41
Tabel 3.2 Skala Likert	43
Tabel 3.3 Variabel dan Definisi Operasional	47
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai (r)	53
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan jenis kelamin	65
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel 4.4 Hasil Uji Variabel Kompetensi (X1)	68
Tabel 4.5 Hasil Uji Variabel Pengembangan SDM (X2)	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Variabel Budaya Organisasi (X3)	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Variabel Kinerja Pegawai (Y)	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan SDM (X2)	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X3)	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	78

Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi	80
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	81
Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F)	82
Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji T)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	60

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi, Pengembangan SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Pegawai Pada PT. Golden Blossom Sumatera (Dibawah Bimbingan Ibu Yunidar Erlina, SE, M.Si dan Ibu Yun Suprani, SE, M.Si.)

Oleh :

Hauli Rahmi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kompetensi, Pengembangan SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Golden Blossom Sumatera. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 orang responden. Jenis penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji f dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan spss ver.22 pada uji f diperoleh f hitung sebesar ($107.371 > 2.74$) diketahui bahwa kompetensi, pengembangan SDM dan budaya organisasi secara bersama– sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Golden Blossom Sumatera.

Berdasarkan uji t atau uji parsial Kompetensi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung 3.053 dengan signifikan 0,003. Secara parsial Pengembangan SDM (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung 2.398 dengan signifikan 0,019. Secara parsial Budaya Organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai dengan t hitung 1.503 dengan signifikan 0,137

Kata Kunci : *Kompetensi, Pengembangan SDM, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam perusahaan yang memiliki peran penting, di mana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Orientasi dari memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk

memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003).

Menurut Marwansyah (2010) bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, karakteristik kepribadian dan sikap yang memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas – tugas dan peran – peran dalam pekerjaannya. Lebih lanjut dikemukakan oleh Hutapea (2010) bahwa kompetensi merupakan kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Selain kompetensi maka pengembangan SDM mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2012) bahwa pengembangan SDM adalah proses persiapan individu – individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam 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 pegawai melalui pelatihan dan pendidikan, karena dengan adanya pelatihan dan pendidikan maka pegawai memiliki bekal pengetahuan, skill dan keterampilan bagi dirinya untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

Selanjutnya budaya organisasi mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai, sebagaimana diungkapkan oleh Sutrisno (2014) mengungkapkan bahwa budaya yang benar – benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi

pendorong bagi karyawan untuk bersikap positif, dedikatif, dan produktif. Nilai – nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja pegawai.

Robbins (2015), organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya Tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai – nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai – nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kinerja yang baik, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Menurut Rosyida (2013) bahwa kinerja pegawai atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

PT. Golden Blossom Sumatera yang beralamat di Jln. Raya Dusun Prambatan Kecamatan Abab, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan industri dan bahan pangan dalam negeri didirikan berdasarkan akta pendirian no. 40 tanggal 01 Febuari 2005 dihadapkan notaris Fauzie, SH di Palembang telah dapat pengesahan Menteri Hukum dan Hak Azazi

Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan no. C 09648 ht.01.01 th.2005 pada tanggal 11 April 2005 dan telah di umumkan dalam berita Republik Indonesia no. 70 pada tanggal 01 September 2006. PT. Golden Blossom sumatera memiliki tujuan ikut serta mengembangkan perkebunan kelapa sawit dan mempercepat pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan hasil observasi singkat yang dilakukan peneliti pada PT. Golden Blossom Sumatera terdapat beberapa kesenjangan atau masalah yang berhubungan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai yang bekerja disana. Dari wawancara pegawai, beberapa masalah tersebut disebabkan oleh beberapa faktor di perusahaan tersebut. Pada segi kompetensi bahwa permasalahan yang terjadi dalam kompetensi pegawai selama ini diantaranya adalah masih kurangnya pengetahuan yang dimiliki pegawai yang berkaitan dengan perkembangan informasi pekerjaannya. Hal ini dapat dinyatakan dengan adanya gejala pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan laporan harian. Selain itu, pegawai jarang memunculkan inisiatif dan ide baru untuk kemajuan organisasi. Ada beberapa pegawai yang ditempatkan pada jabatan sesuai dengan pendidikan atau ijazah akademiknya saja, tetapi pengetahuan dan kemampuannya dalam bekerja di jabatan tersebut kurang baik, sehingga pegawai belum dapat memiliki kompetensi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Akibatnya, perusahaan belum mencapai hasil kinerja pegawai yang memuaskan.

Pada segi pengembangan SDM bahwa permasalahan yang terjadi kurangnya pengetahuan, karena seiring berjalannya waktu teknologi semakin canggih pegawai harus dibekali ilmu yang lebih lagi yaitu dengan program

pengembangan yang telah disediakan perusahaan berupa pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dinyatakan dengan adanya pegawai yang jarang ikut pelatihan, dimana yang sering ikut pelatihan tersebut adalah orang yang sama disetiap adanya event pelatihan dari perusahaan. Akibatnya terdapat pengetahuan yang tidak merata yang didapat setiap pegawai.

Dan dari segi budaya organisasi bahwa permasalahan yang terjadi dalam budaya organisasi diantaranya dilihat dari bahwa kurangnya komunikasi antar pegawai dimana karena di bagi antar divisi. Hal ini dinyatakan dengan adanya pegawai yang kurang berbaur, karena dilihat dari sudut pandang peneliti bahwa mereka saling berkelompok antar divisi mereka masing – masing. Akibatnya kerja sama antar divisi kurang efektif dan bagi perusahaan menjadi lambat menangani masalah yang terjadi.

Berdasarkan uraian tersebut, ternyata masalah tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan, sehingga kompetensi, pengembangan sdm dan budaya organisasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis membuat judul : “ **Pengaruh Kompetensi, Pengembangan SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Golden Blossom Sumatera** “ .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi, pengembangan SDM dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT. Golden Blossom Sumatera ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. Golden Blossom Sumatera ?
3. Apakah pengembangan SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. Golden Blossom Sumatera ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. Golden Blossom Sumatera ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengembangan SDM dan budaya organisasi terhadap pegawai pada PT. Golden Blossom Sumatera.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pada PT. Golden Blossom Sumatera.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM pada PT. Golden Blossom Sumatera.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada PT. Golden Blossom Sumatera.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

A. Penulis

- a) Bagi penulis dapat memahami lebih dalam lagi mengenai materi – materi manajemen sumber daya manusia tentang kompetensi, pengembangan SDM dan budaya organisasi serta pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diperoleh gambaran kesesuaian fakta dan teori.
- b) Dapat mengetahui kompetensi pegawai pada PT. Golden Blossom Sumatera.
- c) Dapat mengetahui pengembangan SDM pada PT. Golden Blossom Sumatera.
- d) Dapat mengetahui budaya organisasi pada PT. Golden Blossom Sumatera.

B. Bagi Perusahaan

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk gambaran kompetensi, pengembangan SDM dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan.
- b) Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan kompetensi, pengembangan SDM dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- c) Harapan sebagai bahan perbaikan kinerja pegawai pada PT. Golden Blossom Sumatera.

C. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi dokumen akademik serta dapat digunakan untuk menambah informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian yang sama dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- K. D. Krisnawati & I. W. Bagia. (2021). “ *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sapta Prima Cargo* “. E-Jurnal Bisma : Jurnal Manajemen, Vol. 7, No. 1.
- Weddy Nur Adam & Eka Setia Dewi Tarigan. (2021). “ *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Pada Pegawai Hotel Niagara Parapat* “. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI). Vol. 2, No. 1.
- Okki Kurnia. (2022). “ *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Hotel Nagoya Plasa Kota Batam* “. Jurnal Mekar, Vol. 1, No. 1.
- Josafat Eleazer Surya. (2022). “ *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BCA Kantor Cabang Utama Magelang* “. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 10, No. 3.
- Rahmat Juliandi Firdaus. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA LITBANG Kota Palembang* “. Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Tridinanti.
- Thara Demilia Kandy. (2022). “ *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang* “. Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Tridinanti.

Dr. Ir. Benjamin Bukit, MM. dkk, (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd, APU, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan*

Sumber Daya Manusia. Surabaya.

Dr. R. Agoes Kamaroellah, M.Si, (2014). *Pengantar Budaya Organisasi*. Surabaya

: Pustaka Radja.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT

Rajagrafindo Persada Radar Banten.

Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Noe, Raymond A., et al. (2010). *Human Resource Management*

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara

Amstrong, Michael. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Elexmedia

Komputindo. Jakarta.

Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*.

Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :*

Dari Teori Ke Praktik, Jakarta : Rajagrafindo Persada.

Kaswan. (2011) *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*.

Jakarta Alfabet : Cetakan Kesatu.