
**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA XIV (PERSERO) MAKASSAR**

Oleh:

Andi Arqam Nur Islam

Email: arqammm@gmail.com

Pembimbing I:

Muhlis Ruslan

Email: muhlisruslan@universitasbosowa.ac.id

Pembimbing II:

Syamsuddin Jafar

Email: syamsuddinjafarsuaib@gmail.com

**Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Bosowa Makassar**

ABSTRACT

Andi Arqam Nur Islam. 2021. Skripsi. Analysis of Human Resource Development and Work Environment on Employee Performance at the Office of the Board of Directors of PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar, supervised by Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si and Syamsuddin Jafar, SE., M.Sc.

The purpose of this study was to analyze the development of human resources and work environment on employee performance at the office of the directors of PT. Nusantara XIV (Persero) Makassar Plantation. The object of this research is the employees at PT. Nusantara XIV (Persero) Makassar Plantation with a total of 52 people. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, and hypothesis testing.

The results of this study are that the variable X1 has no effect on employee performance because the significant value is greater than the significant value of 0.05 while the X2 variable has an effect because the value is significantly smaller and in the F test the second variable X has an effect on employee performance.

Keywords: *Human Resource Development, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada zaman saat ini, dengan berkembangnya dunia usaha membuat perusahaan meningkatkan daya saingnya agar dapat bertahan. Masalah dalam mengelola perusahaan pun semakin rumit sehingga pada kondisi seperti ini perusahaan diharuskan meningkatkan pengelolaan kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Agar dapat bersaing pada dunia bisnis, diperlukan upaya penerapan sistem atau kebijakan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan kegiatan operasional perusahaan. Ada beberapa faktor yang harus menjadi perhatian dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan, yaitu salah satunya pengelolaan pegawai atau SDM (Sumber Daya Manusia).

SDM memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan dapat berjalan apabila kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat terpenuhi. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus terpenuhi. Suatu perusahaan juga harus memiliki pegawai yang berkualitas, dan memiliki *skill* yang mumpuni agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Ada beberapa cara yang mampu memengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan melalui pengembangan karir, perencanaan karir, pelatihan dan pendidikan, serta sarana dan prasarana.

Di Makassar banyak perusahaan yang telah menerapkan pengembangan untuk pegawai atau SDM pada perusahaannya, salah satu diantaranya PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar. PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar ialah perusahaan agro industri karet dan kelapa sawit hingga hasil pengelolaannya yang berupa produk *Crude Palm Oil* (CPO) juga dijual untuk pemenuhan kebutuhan industri di dalam negeri dan luar negeri. Pada industri ini, sangat penting untuk mengerti dan mampu menggunakan teknologi yang menunjang dalam operasional perusahaan, sehingga pegawai di perusahaan ini perlu untuk diberi pengembangan keterampilan dan penambahan pengetahuan yang menunjang pekerjaan mereka. Dengan adanya program pelatihan, pegawai dapat mengetahui kualitas kinerja yang dinilai oleh atasan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Berdasarkan pembahasan sebelumnya, penulis menarik judul

penelitian yaitu “**Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar.**”

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat. Pengertian pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengembangan Sumber Daya Manusia mencakup peluang seperti pelatihan karyawan, pengembangan karir karyawan, manajemen dan pengembangan kinerja, pembinaan, pendampingan, perencanaan suksesi, identifikasi karyawan utama, bantuan biaya kuliah, dan pengembangan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk setiap organisasi yang ingin menjadi dinamis dan berorientasi pada pertumbuhan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2015:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja sama antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut yang secara langsung memberikan dampak terhadap kinerja pegawai selama pegawai tersebut melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Kinerja Karyawan

Suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Kinerja adalah proses melalui kegiatan-kegiatan karyawan dan hasil yang diperolehnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Sesuai dengan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sebagai kontribusi bagi organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah penelitian lapangan seperti observasi, kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan serta menganalisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y=b_0+b_1X_1+b_2X_2$$

Keterangan:

- Y : Kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar.
- X₁ : Pengembangan sumber daya manusia pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantiara XIV (Persero) Makassar.
- X₂ : Lingkungan kerja pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar.
- b₀ : Merupakan kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar, bila pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja dianggap tidak berpengaruh.
- b₁ : Koefisien pengaruh X₁ terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar.
- b₂ : Koefisien pengaruh X₂ terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) didirikan pada tanggal 11 Maret 1996 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Peleburan PT Perkebunan XXVIII (Persero), PT Perkebunan XXXII (Persero), PT Bina Mulya Ternak (Persero) menjadi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero), termasuk eks Proyek pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara.

Data Penelitian

Sebelum dilakukan penelitian terkait analisis pengelolaan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar yakni akan diberikan rincian karakteristik responden yang disajikan melalui tabulasi yang terdapat pada tabel. Adapun pihak yang menjadi responden yang akan diteliti ialah pegawai di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar yang jumlahnya 52 orang.

Data Responden

Karakteristik responden juga memiliki tujuan salah satunya memberi deskripsi atau penjabaran sampel penelitian. Dimana karakteristik responden ini akan dikategorikan menjadi tabel usia, jenis kelamin, serta pendidikan terakhir. Agar memudahkan peneliti dan memperjelas penulisan karakteristik responden, peneliti menyajikan tabel terkait:

TABEL 4.1
TABULASI USIA RESPONDEN

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
21-30	43	82,7
31-40	6	11,5
41-50	3	5,8
Jumlah	52	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan penyajian tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas usia para responden adalah berusia 21 - 30 senilai dengan 82,7% atau sebanyak 43 orang sedangkan minoritas responden adalah responden yang berumur 41 - 50 tahun yaitu senilai dengan 5,8% atau sebanyak 3 orang. Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar memiliki karyawan dengan usia produktif.

TABEL 4.2
TABULASI JENIS KELAMIN RESPONDEN

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	32	61,5
Perempuan	20	38,5
Jumlah	52	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data yang disajikan tabel 4.2 menunjukkan keseluruhan responden yakni sebanyak 52 orang, sebagian besar terdiri dari responden yang jenis kelaminnya laki-laki yang berjumlah 32 orang dengan persentase 61,5%,

sedangkan bersisa 20 orang (dengan persentase 38,5%) dengan jenis kelamin perempuan.

TABEL 4.3
TABULASI PENDIDIKAN RESPONDEN

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	19	36,5
D4	5	9,7
S1	27	51,9
S2	1	1,9
Jumlah	52	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan dari rincian dalam tabel 4.3, mengindikasikan jika jumlah terbanyak atau mayoritas tingkat Pendidikan responden adalah S1 yakni sebanyak 27 orang (dengan persentase 51,9%), oleh karena itu bisa dinyatakan jika mayoritas pegawai ialah berpendidikan sarjana (S1).

Data Variabel

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu perhitungan yang berguna mengukur valid atau tidaknya sebuah alat ukur (instrumen). Dalam menguji validitas pada penelitian ini dengan menghitung perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*.



Tabel 4.7
Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	R-tabel	R- hitung	Keterangan
1	0.2732	0.629	Valid
2	0.2732	0.459	Valid
3	0.2732	0.607	Valid
4	0.2732	0.353	Valid
5	0.2732	0.274	Valid

Sumber: Olahan SPSS 23, 2021

Table 4.8
Lingkungan Kerja

No	R-tabel	R- hitung	Keterangan
1	0.2732	0.434	Valid
2	0.2732	0.473	Valid
3	0.2732	0.604	Valid
4	0.2732	0.435	Valid
5	0.2732	0.316	Valid

Sumber: Olahan SPSS 23, 2021

Tabel 4.9

Kinerja Karyawan

No	R-tabel	R- hitung	Keterangan
1	0.2732	0.638	Valid
2	0.2732	0.652	Valid
3	0.2732	0.418	Valid
4	0.2732	0.411	Valid
5	0.2732	0.412	Valid

Sumber: Olahan SPSS 23, 2021

Berdasarkan rincian dalam tabel di atas yaitu jadi keseluruhan variable x dan y baik pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai - nilai/besar $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh butir soal dinyatakan valid.

2. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas ialah sebuah angka indeks yang mengindikasikan ketetapan alat ukur (instrumen) dalam melakukan pengukuran terhadap gejala yang sejenis (sama).

Tabel 4.10

Realiabilitas

no	Nama variable	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.627	Realibel
2	Lingkungan Kerja	0.613	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.659	Reliabel

Sumber: Olahan SPSS 23, 2021

Dari di atas, didapatkan ketiga variable bersifat reliabel dengan nilai Koefisien *Cronbach Alpha* sebesar kurang dari angka 0,6 sehingga dinyatakan andal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, penulis melakukan perhitungan analisis regresi guna menguji kebenaran hipotesis yang sudah dibuat, dengan cara analisis terkait pengaruh pada variabel independen (pengembangan pegawai dan lingkungan) terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai, yang analisisnya dilakukan dengan terpisah ataupun bersamaan (simultan) guna membuktikan kebenaran hipotesis yang sudah dibuat.

Tabel 4.11
Hasil Olahan Data Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.508	4.020		2.365	.022
	X1	.228	.149	.202	1.530	.133
	X2	.351	.139	.335	2.532	.015
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Olahan SPSS 23, 2021

Berdasarkan rincian tabel di atas, bisa dilakukan penulisan persamaan regresi, yakni:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9.508 + 0,228X_1 + 0,351X_2$$

Penjelasan dari formula diatas ialah:

Konstanta (a) = 9.508 nilai konstanta, rata-rata kinerja karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV Persero Makassar sebesar 9,508%, jika variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia(X1), Lingkungan Kerja(X2).

$\beta_1 X_1$ = 0,228 yang menunjukkan koefisien regresi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia artinya jika tanggapan responden mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia

ditingkatkan, maka besarnya pengaruh yang diberikan terhadap kinerja pegawai mengalami peningkatan sebanyak 0,228 %.

$\beta_2 X_2 = 0,351$ menunjukkan koefisien regresi *variable* lingkungan kerja, merupakan apabila tanggapan responden mengenai lingkungan kerja ditingkatkan, maka pengaruh terhadap kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.351%.

Dari hasil persamaan regresi yang telah dijelaskan diatas, variabel lingkungan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar dikarenakan nilai signifikansi $0.015 < 0.05$.

Selanjutnya hasil koefisien korelasi antara variabel X_1 dan X_2 maka akan ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 ^a	.182	.149	1.210

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Olahan 23 SPSS, 2021

Koefisien determinasi di atas, bisa dilihat nilai $R=0.427$ yang merupakan bahwa variabel X_1 dan X_2 mempunyai hubungan yang signifikan dan berpengaruh positif atas kinerja pegawai sebesar 42,7%. Sedangkan *R Square* (R^2) senilai 0,182, maksudnya 18,2% kinerja pegawai pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV Persero Makassar dipengaruhi oleh (Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan sisanya sebesar 39,1% dijelaskan variabel lainnya yang tidak ikut sertakan atau yang tidak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada perolehan analisa penelitian sebelumnya, selanjutnya mengenai pengaruh *variable* bebas terhadap *variable* terikat dimana variabel (X1), variabel (X2) terhadap *variable* terikat yaitu Y. Berikut hasil pembahasannya:

1. Kegiatan pengembangan pegawai yang dilaksanakan pada PT Perkebunan Nusantara XIV(Persero) Makassar apakah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?

Jawabannya ialah jika dalam perhitungan uji T dimana variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai nilai besarnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.530 > 2.008$.) dengan nilai signifikansinya yakni $0,133 > 0,05$, berarti variabel (X1) yaitu pengembangan pegawai tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y (variabel kinerja). Dari pernyataan ini menjelaskan *variable* X1 dalam Kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar dikarenakan setiap individu karyawan memiliki perubahan sikap mental dan keahlian karyawan sehingga mereka tidak semua setiap masing- masing karyawan bisa memaksimalkan dirinya berperan aktif dalam mengembangkan diri dan bertanggung jawab dengan tugasnya.

2. Lingkungan kerja atau variabel X2 apakah memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada lokasi penelitian yang penulis lakukan?

Jawabannya ialah dalam variabel lingkungan kerja memiliki t hitung lebih besar daripada t tabel ($2.532 > 2.008$) dengan nilai signifikansi $0,015 > 0,05$ artinya *variable* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y). lingkungan kerja dikatakan berpengaruh karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan ketika karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang positif, pegawai akan bekerja secara baik, maka ide produktifitasnya dan kinerjanya meningkat.

3. Apakah variabel X1 atau pengembangan sumber daya manusia dan Variabel X2 yakni lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada lokasi penelitian yang penulis lakukan?

Pengujian F menunjukkan data pada penelitian ini berupa variabel X1 pengembangan pegawai dan lingkungan kerja variabel X2 atas kinerja (Y) dengan f hitung sebesar f hitung (5.460) > ftabel (3.18), dimana nilai signifikannya dibawah 0,05 yaitu 0,000. R Square (R²) 0,182, kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar dapat dijelaskan kedua variabel tersebut berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat penulis rangkum dari penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian ialah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, pengembangan pegawai secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan maupun positif kepada kinerja pegawai pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar.
2. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan secara parsial, lingkungan kerja memberikan hasil yang menyatakan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar.
3. Dan untuk uji f sendiri secara simultan pengembangan diri, lingkungan kerja mempegaruhi kinerja karyawan didasarkan dari f hitung > f tabel dan signifikan yang hasilnya kurang dari angka 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin & Russel. (2006:5). **Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco.** Bandung: Armic
- Edwin, 2015. *Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S,* Erlangga, Jakarta.
- Hani Handoko, 2008, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua,* BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, (2012:65). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2015:8). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta .
- Hasibuan. (2015:11). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta .
- Hasibuan. (2015:69). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta .
- Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif,* Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Kuranchie-Mensah, E. B., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). *Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. Journal of Industrial Engineering and Management,* 9(2), 255-309
- Mangkunegara, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya,* Bandung.
- Mangkunegara, (2007:67). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy. 2008.. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Mondy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, 2016. , *Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Gadjah Mada,* Yogyakarta.
- Ruky, 2016. *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi. Jakarta:* PT. Intipesan Pariwisata.
- Robert, 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1.* Jakarta: Salemba Empat.



- Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Saydam, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyanto, Hadna. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Cetakan Pertama*. Yogyakarta:Media Wacana
- Sulistiyani dan Rosidah. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Soekidjo, 2015.*Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke lima*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat

<http://repositori.uin-alauddin.ac.id/7776/1/KASMAWATI.pdf>
<https://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengembangan-sumber-daya-manusia.html>
<http://www.herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/11/KONSEP-PENGEMBANGAN-SUMBER-DAYA-MANUSIA.pdf>