PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

THE IMPACT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Fajar Dwi Wahyunanto[1], Alini Gilang[2]
[1]Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
[2]Dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
[1]fajarwahyunanto@student.telkomuniversity.ac.id, [2]alinigilang@telkomuniversity.ac.id

Abstrak
Penelitian ini dilatarbelakangi oleh menurunnya kinerja pegawai berdasarkan data yang ada pada Divisi Sumber Daya Manusia & Umum PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan baik untuk kinerja pegawai golongan IIIA – IVD maupun kinerja pegawai golongan IA-IID.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel ini dilakukan memakai *metode Proportionate Stratified Random Sampling* dengan jumlah responden sebanyak 81 responden. Penelitian ini memiliki dua variabel, variabel independen (X) yaitu pengembangan sumber daya manusia dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Sementara itu teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0.

Berdasarkan hasil analisis deksriptif, menyatakan bahwa tanggapan responden mengenai pengembangan sumber daya manusia berada dalam kategori baik dengan skor 81,67%. Sedangkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai berada dalam kategori baik dengan skor 81,79%. Hasil penelitian juga menunjukkan variabel pengembangan sumber daya manusia (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh 36,5% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

***Kata kunci*: Pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai, analisis regresi linier sederhana.**

Abstract
This research is motivated by the decline in employee performance based on existing data in the Division of Human Resources & General PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan both for increasing employee categories IIIA - IVD and the performance of IA-IID group employees.

This research uses quantitative methods with descriptive-causality research type. This sample was taken using the Proportionate Stratified Random Sampling method with 81 respondents. This study has two variables, the independent variable (X), namely human resource development and the dependent variable (Y), namely employee performance. Meanwhile the data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis using the help of SPSS application version 22.0.

Based on the results of descriptive analysis, stated that the response of respondents regarding the development of human resources is in the good category with a score of 81.67%. While the responses of respondents regarding the performance of employees are in the good category with a score of 81.79%. The results also showed the human resource development variable (X) had a positive and significant effect on employee performance (Y). The results show that the development of human resources has an effect of 36.5% on employee performance while the rest is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords*: *: Human resource development, employee performance, simple linear regression analysis.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pesatnya perkembangan perusahaan-perusahaan kelapa sawit swasta di Indonesia tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan kelapa sawit milik Negara salah satunya adalah PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Menyadari hal ini, Pemerintah melalui Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) membentuk holding Perkebunan Nusantara pada tahun 2014 dan menunjuk PT Perkebunan Nusantara III Medan menjadi

induk Holding Perkebunan Nusantara. Tujuan awal pembentukan holding ini untuk memberikan peluang yang lebih besar bagi PTPN dalam meningkatkan daya saing global (*world class holding company*), percepatan penciptaan nilai (*creating values*), peningkatan kontribusi bagi kesejahteraan, dan kemajuan bangsa, serta menguatnya profesionalitas maupun citra BUMN Perkebunan. Berikut merupakan data kinerja PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan :

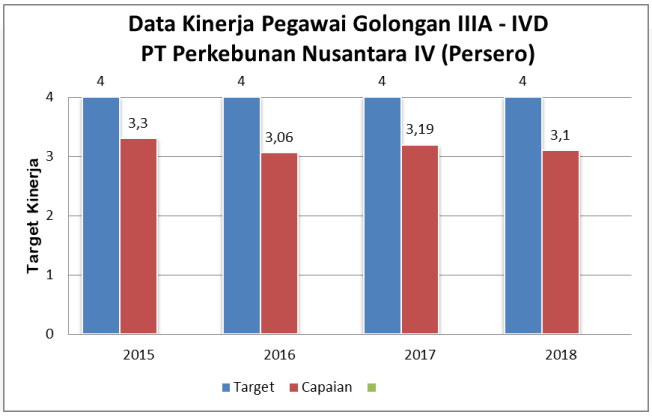
Tabel 1
Data Kinerja Perusahaan (Produksi Minyak Sawit)
PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Tahun	Target Produksi Minyak Sawit (Ton)	Realisasi Produksi Minyak Sawit (Ton)	Persentase
2015	680.000	622.325	92%
2016	610.069	518.305	85%
2017	573.709	615.618	107%
2018	642.179	571.281	89%

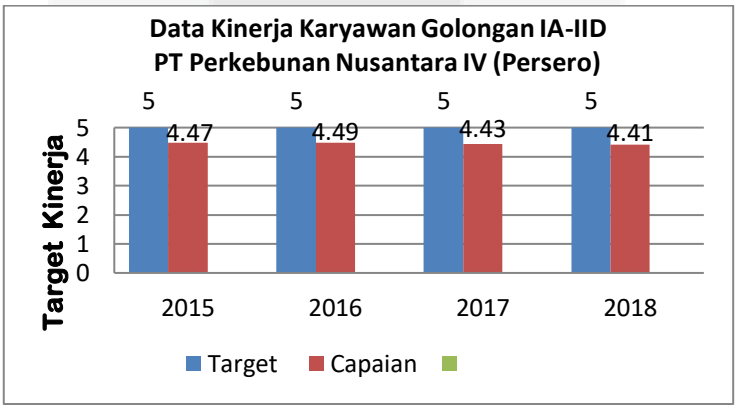
Sumber : Divisi Keuangan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero)

Berdasarkan Tabel 1 memperlihatkan kinerja perusahaan dari tahun 2015-2018 yang cenderung fluktuaktif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan masih belum dapat berjalan secara konsisten seperti apa yang diharapkan.

Untuk bisa bersaing dan mencapai tujuan tersebut, tentu diperlukan sumber daya manusia yang handal dan profesional di bidang perkebunan kelapa sawit. PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) saat ini memiliki karyawan yang cukup banyak dan tersebar di seluruh unit usaha yang ada di wilayah Sumatera Utara. Berikut adalah data kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan



Gambar 1Data Kinerja Pegawai Golongan IIIA-IVD PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
Sumber: Divisi SDM PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan



Gambar 2 Data Kinerja Pegawai Golongan IIIA-IVD PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
Sumber: Divisi SDM PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Gambar 1 dan 2 merupkan data kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Dari kedua golongan pegawai tersebut dapat kita lihat adanya ketidakkonsistenan nilai kinerja dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) masih memerlukan peningkatan kualitas kinerja. . Menurut Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Berdasarkan uraian berbagai data yang telah dijelaskan pada bagian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil topik bahasan dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan".**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
2. Bagaimana kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Leonard Nadler dan Zeace Nadler (dalam Kaswan dan Akhyadi, 2015:15) pengembangan sumber daya manusia adalah pengalaman pembelajaran yang terorganisasi yang disediakan pemberi kerja (organisasi/perusahaan) dalam waktu tertentu dengan tujuan meningkatkan kemungkinan memperbaiki kinerja dan untuk pertumbuhan pegawai/karyawan.

Sutrisno (2017:10) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dimensi pada pengembangan sumber daya manusia terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Dimensi pendidikan, berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dikatakan bahwa, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.
b. Dimensi pelatihan, merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi lagi kesenjangan.

2.2 Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Rivai dan Basri (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017:106) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Kaswan dan Akhyadi, 2015:153) ada enam kategori hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja karyawan seperti berikut:

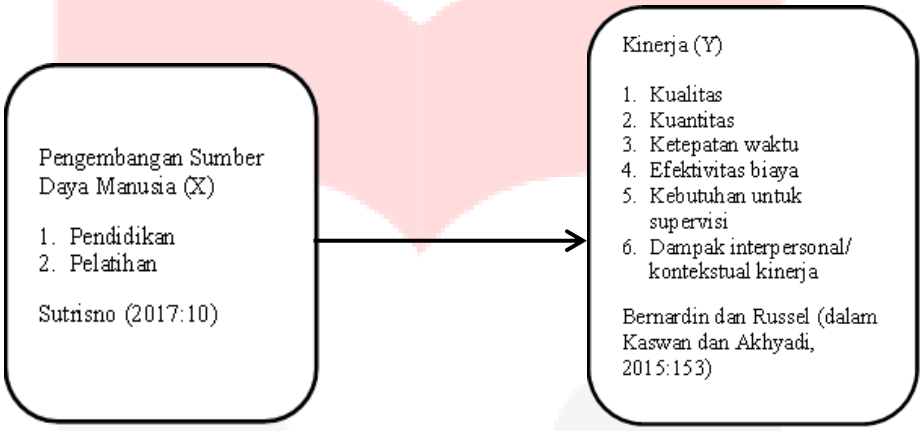
a. Kualitas, seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas dalam mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara yang ideal dalam menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan oleh seseorang dan dapat dinyatakan dalam nilai Dollar/Rupiah, jumlah waktu, atau jumlah kegiatan yang telah diselesaikan. Jumlah waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Sementara jumlah kegiatan adalah banyaknya tugas yang dapat dikerjakan.
c. Ketepatan waktu, seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
d. Efektivitas biaya, Seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan untuk supervisi, seberapa jauh/baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
f. Dampak interpersonal, seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan harga-diri, itikad baik (*goodwill*), dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

Keterkaitan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja telah dibuktikan dalam berbagai penelitian salah satunya yang dilakukan oleh Findarti (2016) pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, sehingga pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 3 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian (Sugiyono 2017:64) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, hipotesis pada penelitian ini adalah: **"Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan".**

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kausal karena akan menggambarkan analisis hubungan antar variabel dan menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif.

3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.2.1 Operasional Variabel

Terdapat dua variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas yang terdiri dari pengembangan sumber daya manusia (X) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

3.2.2 Skala Pengukuran

Skala instrumen pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2017:93).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai kantor pusat PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang berjumlah 81 orang.

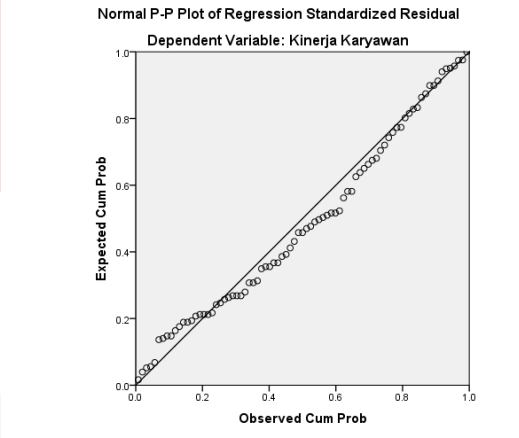
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Peneliti menggunakan sampel sebanyak 81 orang pegawai PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling.*

3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data
Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, studi pustaka dan observasi.

3.5 Uji Validitas dan Reliabialitas
Perhitungan uji validitas untuk kuesioner dilakukan menggunakan Pearson Product Moment sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan Chronbach's Alpha.Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan *Software* SPSS versi 22. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

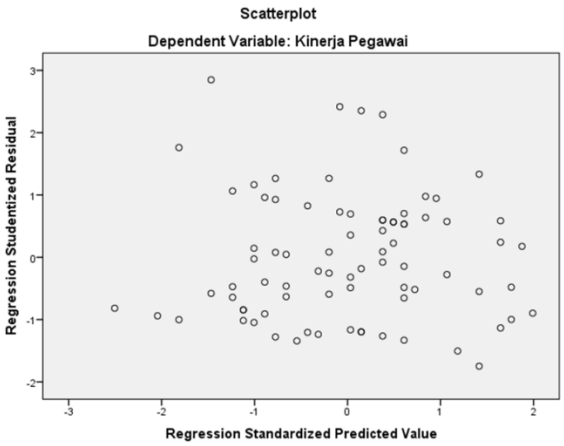
4. Hasil Penelitian dan Pembahasan
4.1 Uji Normalitas
Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4
Hasil Uji Normalitas Data
Sumber: Data Diolah, SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil pada gambar 2 menunjukkan bahwa data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar dan kriteria pengambilan keputusan yang pertama dipenuhi, yaitu data berdistribusi normal.

4.2 Uji Heterokedastisitas
Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Diolah,SPSS Versi 22

Terlihat pola yang tidak jelas dan menyebar tidak menentu, pada gambar 3. Pola titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang digunakan.

4.3 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Model persamaan regresi linier sederhana yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 3{,}338 + 0{,}918X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika kinerja pegawai (Y) pada pegawai PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) tidak dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia (X) maka rata-rata kinerja pegawai bernilai 3.338 Koefisien regresi untuk kinerja pegawai (Y) sebesar 0,918 dan bertanda positif yang menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan pada pengembangan sumber daya manusia (X) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,922 satuan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.338	3.900		8.036	.000
	Pengembangan SDM	.918	.136	.604	6.735	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2020)

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Pengujian Hipotesis Parsial (t test)

Dapat dilihat dari tabel 2 bahwa pengembangan sumber daya manusia (X) memiliki nilai t_{hitung} (6,736) > t_{tabel} (1,990) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_{0^2} ditolak. Artinya, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

4.5 Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604[a]	.365	.357	4.66873

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2020)

Dapat dilihat pada Tabel 3 nilai koefisien determinasi yang merupakan hasil kuadrat nilai R ialah sebesar 0,365 atau jika dalam persentase yaitu sebesar 36,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh sebesar 36,5% terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, sedangkan sisanya sebesar 63,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

5 Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengembangan sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan mendapatkan persentase nilai sebesar 81,76% dan berada pada kategori baik.
b. Kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan memperoleh persentase nilai sebesar 81,79% dan berada pada kategori baik.
c. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,5% dan sisanya sebesar 63,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

a. PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia yang sudah dinyatakan baik menurut tanggapan responden sehingga ke depannya bisa berada dalam kategori sangat baik. Pada variabel pengembangan sumber daya manusia, pernyataan terendah terdapat pada dimensi pelatihan yaitu "Pelatihan berpengaruh meningkatkan sikap diri" dengan persentase 78,27%. Responden menganggap bahwa pelatihan bukan cara terbaik untuk meningkatkan sikap diri para pegawai. Penulis menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan kesempatan yang lebih luas kepada pegawai agar dapat memberikan ide serta saran dalam menyusun dan menetapkan langkah-langkah strategi perusahaan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan sikap dan moral pegawai di perusahaan. Ketika pegawai merasa pendapatnya didengar, perusahaan dapat membuktikan bahwa kesejahteraan pegawai lebih dari sekedar finansial tetapi juga keterlibatan serta rasa memiliki mereka dalam membangun perusahaan. Selain itu pada dimensi pendidikan, penulis juga menyarankan agar pendidikan yang diberikan tidak hanya seputar pekerjaan saja tetapi juga bisa menyentuh pada pembentukan akhlak dimana bisa dilakukan melalui pengajian atau kegiatan keagamaan.

b. PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai yang sudah dinyatakan baik menurut tanggapan responden sehingga ke depannya bisa berada dalam kategori sangat baik. Pada variabel kinerja pegawai, pernyataan dengan skor terendah terdapat di dimensi kebutuhan untuk supervisi walaupun masih dalam kategori baik yaitu "Dapat menghasilkan pekerjaan secara maksimum meskipun tanpa pengawasan atasan" dengan persentase sebesar 78,02%. Responden menganggap bahwa mereka tidak dapat bekerja secara maksimum jika atasan tidak mengawasi secara langsung. Penulis menyarankan kepada para atasan di perusahaan untuk dapat meningkatkan mekanisme pengawasan melalui evaluasi hasil kerja secara rutin, perbaikan sistem kerja, peningkatan kompetensi pegawai, pertemuan rutin antara atasan dan pegawai sekaligus menjadikan forum evaluasi dan timbal balik berupa informasi keberhasilan dan kekurangan baik kinerja pegawai maupun kinerja perusahaan.
c. PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) diharapkan dapat menjalankan program pengembangan sumber daya manusia kepada para pegawai sesuai dengan training need analysis (TNA) yang telah dibuat oleh perusahaan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran bagi peneliti selanjutya sebagai berikut:

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara cukup signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya: motivasi kerja atau lingkungan kerja. Saran ini diajukan untuk memperoleh hasil yang lebih lengkap dan juga untuk memperkaya teori-teori yang sudah ada sebelumnya.

Daftar Pustaka:

[1] Afifah. (2018). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat*. Universitas Telkom.
[2] Akujuru, Enyioko. (2015) Impact of Human Resources Development and Employees Performance in Central Bank of Nigeria (2007-2014). Rivers State College of Arts and Science Nigeria.
[3] Anggun (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Cimahi. Universitas Pendidikan Indonesia.
[4] Bintoro, Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
[5] Christoper, Arif. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Cabang Binjai. Universitas Medan Area.
[6] Deseprius (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ulu Moro'o Kabupaten Nias Barat. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan Telukdalam.
[7] Edison et.al. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.

[8] Fadili, Dwi, Aji, Asep. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Singaperbangsa Karawang.
[9] Febrisma. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Universitas Mulawarman.
[10] Hamali (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS.