

**PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA  
MANUSIA PT PAMAPERSADA NUSANTARA SITE KPCB**



**Skripsi Oleh:**

**DHINO ADHITYA RIANDHY**

**01011281823101**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,**

**RISET, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PT PAMAPERSADA NUSANTARA SITE KPCB**

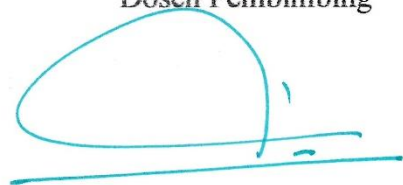
Disusun Oleh:

Nama : Dhino Adhitya Riandhy  
NIM : 01011281823101  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan


Dosen Pembimbing



Tanggal: 03 Desember 2022

Ketua: Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 196211101991031006

Tanggal: 08 Desember 2022



Anggota: Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PT PAMAPERSADA NUSANTARA SITE KPCB**

Disusun Oleh:

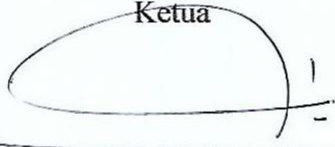
Nama : Dhino Adhitya Riandhy  
NIM : 01011281823101  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**ASLI**  
18-1-23  
  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PADJARAN

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 05 Desember 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

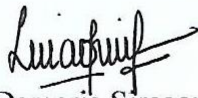
Panitian Ujian Komprehensif  
Indralaya, 05 Desember 2022

Ketua



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 196211101991031006

Anggota



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021

Penguji

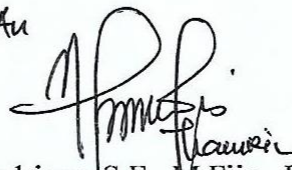


Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Au



Isni Andriana, S.E., M.Fiin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dhino Adhitya Riandhy  
NIM : 01011281823101  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

### **PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PT PAMAPERSADA NUSANTARA SITE KPCB**

Pembimbing:

Ketua : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
Anggota : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
Tanggal Ujian : 05 Desember 2022

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar dan keserjanaan.

Indralaya, 05 Desember 2022



Dhino Adhitya Riandhy

NIM. 01011281823101

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Motto:

“Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilailah saya dari seberapa sering  
saya jatuh dan berhasil bangkit kembali”

(Nelson Mandela)

“Menuntut ilmu adalah takwa, menyampaikan ilmu adalah ibadah, mengulang-  
ulang ilmu adalah zikir, dan mencari ilmu adalah jihad”

(Abu Hamid Al Ghazali)

“Tiada suatu pemberian yang lebih utama dari orang tua kepada anaknya selain  
pendidikan yang baik”

(HR. Al-Hakim)

**Skripsi ini saya persembahkan untuk:**

- Allah SWT
- Nabi Muhammad SAW
- Diri saya sendiri
- Bapak dan Ibuku
- Keluarga tercinta
- Ayuk dan adikku
- Sahabat dan teman-teman
- Almamater

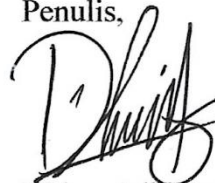
## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Besar yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Pengembangan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pamapersada Nusantara Site KPCB”.

Skripsi ini membahas mengenai bagaimana pengaruh pengembangan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia PT Pamapersada Nusantara site KPCB. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yaitu pembagian kuesioner kepada karyawan divisi sumber daya manusia PT Pamapersada Nusantara site KPCB.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya masih jauh dari kata sempurna dan tidak luput dari kesalahan, maka dari itu penulis dengan senang hati menerima masukan dan saran yang membangun dari pembaca untuk kebaikan dari skripsi ini. Atas perhatiannya, penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, 05 Desember 2022  
Penulis,



Dhino Adhitya Riandhy  
NIM. 01011281823101

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini terdapat banyak kendala dan hambatan yang dihadapi oleh penulis. Berkat rahmat dari Allah SWT dan motivasi, bantuan, bimbingan dan dukungan positif dari berbagai pihak sehingga hambatan dan kendala tersebut dapat teratasi. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Terutama penulis mengucapkan terima kasih secara khusus kepada:

1. **Allah SWT**, atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan.
2. **Kepada Orang Tuaku, Ayuk dan Adekku, dan seluruh Keluarga** yang selalu memberikan dukungan, motivasi, materi, hiburan dan doa dalam proses penyelesaian skripsi dan menyelesaikan masa perkuliahan.
3. Bapak **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, M.S.C.E.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph. D** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak **Ahmad Maulana, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan mengarahkan saya selama masa perkuliahan.
7. Bapak **Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M** selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah memberikan bimbingan, saran, penjelasan dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah memberikan bimbingan, saran, penjelasan dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu **Wita Farla WK, S.E., M.M** selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik dan saran dalam perbaikan penulisan skripsi saya.
10. **Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi** yang memberikan banyak ilmu pengetahuan dan berbagai pengalaman selama masa perkuliahan.
11. **Staff Kepegawaian Administrasi dan seluruh Karyawan** yang telah membantu banyak hal dalam masalah akademik selama perkuliahan.
12. **Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan** yang telah memfasilitasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. **Partner Pesta Oktaria**, terima kasih atas semua doa, bantuan, serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini, dan selalu marah apabila skripsi tidak dikerjakan dan diselesaikan tepat waktu.
14. Bapak **Josua dari PT Pamapersada Nusantara site KPCB** yang telah memberi arahan dan meteri selama menyelesaikan skripsi ini.
15. **Squad Kantin Lestari** terima kasih banyak atas semua bantuan, doa, dukungan dan motivasi nya dari kakak tingkat dan semua sahabat yang selalu nongkrong bersama saat jam istirahat kuliah.
16. **Sahabat Terbaik Abid, Chandra, Dio, Dwiki, Fahmi, Fajri, Farel, Ilham, Lutfi, Okta, Panda, Almarhum Rakha dan Zaki** terima kasih selalu memberikan dukungan, motivasi, tempat untuk bercerita, tempat



berbagi keluh kesah dan saling berbagi suka duka dalam masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.

17. **Team Rikuh Coffee** terima kasih banyak atas semua bantuan, doa, dukungan dan tempat untuk berteduh nya selama masa penyelesaian skripsi ini.
18. **Teman-teman satu Angkatan Manajemen 2018** yang telah menghiasi dan membuat masa perkuliahan lebih bermakna, saya beruntung mengenal kalian semua dan bisa menjadi bagian dari keluarga besar Manajemen 2018.
19. **Serta Seluruh Pihak** yang ikut andil membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan pada penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Akhir kata, dengan kerendahan hati semoga Allah SWT senantiasa memberikan pahalanya kepada semua pihak yang membantu dalam terselesainya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang membutuhkan.

Indralaya, 05 Desember 2022  
Penulis,



Dhino Adhitya Riandhy  
NIM. 01011281823101

## ABSTRAK



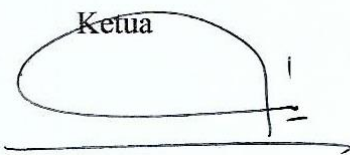
### **PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PT PAMAPERSADA NUSANTARA SITE KPCB**

**Oleh:**

Dhino Adhitya Riandhy

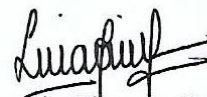
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan divisi Sumber Daya Manusia PT Pamapersada Nusantara site KPCB. Penelitian ini menggunakan data primer berupa penyebaran kuesioner melalui *google forms* kepada seluruh karyawan divisi Sumber Daya Manusia PT Pamapersada Nusantara site KPCB. Metode sampling jenuh, diperoleh sebanyak 37 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dengan menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam regresi linier sederhana menggunakan *SPSS* versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Pengembangan Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan**

Ketua  


Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 196211101991031006

Anggota



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Au  


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 196312031989122001

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY DEVELOPMENT ON PERFORMANCE  
OF EMPLOYEES IN THE HUMAN RESOURCES DIVISION  
PT PAMAPERSADA NUSANTARA SITE KPCB**

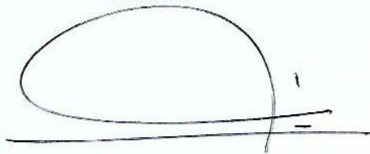
**BY:**

Dhino Adhitya Riandhy

*The purpose of this study was to determine the effect of employee competency development on performance of employees in the human resources division of PT Pamapersada Nusantara site KPCB. This study used primary data in the form of distributing questionnaires via google forms to all employees of the human resources division of PT Pamapersada Nusantara site KPCB. The saturated sample method, 37 employees were obtained. Data was collected using interview and questionnaire methods. Analysis of the data used simple linear regression using SPSS release 25 software. The results of this study indicate that the employee competency development variable has a significant effect on employee performance.*

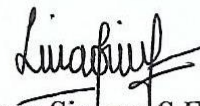
**Keywords:** *Employee Competency Development, Employee Performance*

Ketua



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 196211101991031006

Anggota

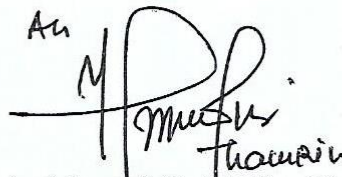


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Au



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 196312031989122001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

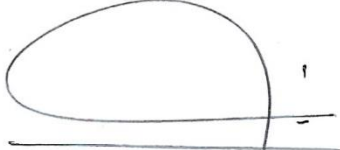
Nama : Dhino Adhitya Riandhy  
NIM : 01011281823101  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pamapersada Nusantara Site KPCB

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditrmpatkan di lembar abstrak.

Indralaya, 05 Desember 2022

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 196211101991031006

Anggota



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021

## **RIWAYAT HIDUP**

### **DATA DIRI**

Nama Mahasiswa	: Dhino Adhitya Riandhy	
Jenis Kelamin	: Laki - Laki	
Tempat/Tanggal Lahir	: Muara Enim, 09 November 2000	
Agama	: Islam	
Status	: Belum Menikah	
Alamat Rumah	: JL. Kemas, GG. Angrek NO 67 Kec. Lawang Kidul, Kab. Muara Enim, Sumatera Selatan	
Alamat Email	: dinoadityariyandi49@gmail.com	

### **PENDIDIKAN FORMAL**

Tahun 2006-2007	: SD Negeri 24 Tanjung Enim
Tahun 2007-2010	: SD Negeri 021 Samarinda
Tahun 2010-2012	: SD PLUS Murung Pudak, Tanjung Tabalong
Tahun 2012-2015	: SMP PLUS Murung Pudak, Tanjung Tabalong
Tahun 2015-2016	: SMA YPK Bontang
Tahun 2016-2018	: SMA BUKIT ASAM Tanjung Enim

### **PENGALAMAN KERJA DAN MAGANG**

1. Magang di PT Pamapersada Nusantara Kantor Area Bengalon, Kutai Timur, Kalimantan Timur.
2. Barista coffee di Rikuh Coffee Indralaya, Sumatera Selatan.

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	8
1.4.2. Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1. Kajian Pustaka .....	9
2.1.1. Pengembangan Kompetensi Karyawan .....	9
2.1.2. Tujuan Pengembangan Kompetensi Karyawan .....	10
2.1.3. Metode Pengembangan Karyawan .....	11
2.1.4. Indikator Pengembangan kompetensi Karyawan .....	11
2.1.5. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Kompetensi Karyawan ..	12
2.2. Kinerja Karyawan .....	15
2.2.1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	17

2.2.2. Indikator Kinerja karyawan .....	18
2.2.3. Penilaian Kinerja Karyawan .....	20
2.2.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	21
2.3. Hubungan Antar Variabel .....	22
2.4. Penelitian Terdahulu .....	23
2.5. Kerangka Konseptual .....	28
2.6. Hipotesis Penelitian .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1. Ruang Lingkup Penelitian .....	29
3.2. Rancangan Penelitian .....	29
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	29
3.3.1. Jenis Data .....	29
3.3.2. Sumber Data .....	30
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.4.1. Kuesioner .....	30
3.4.2. Wawancara .....	31
3.5. Populasi dan Sampel .....	32
3.5.1. Populasi .....	32
3.5.2. Sampel .....	32
3.6. Teknik Analisis Data .....	33
3.6.1. Uji Validitas .....	33
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	33
3.6.3. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	34
3.6.4. Koefisien Korelasi .....	34
3.6.5. Koefisien Determinasi .....	35
3.6.6. Uji Hipotesis .....	35
3.7. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	36
3.7.1. Definisi Operasional .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	39
4.1.1. Sejarah PT Pamapersada Nusantara site KPCB .....	39

4.1.2. Visi dan Misi PT Pamapersada Nusantara site KPCB .....	41
4.1.2.1. Visi PT Pamapersada Nusantara site KPCB .....	41
4.1.1.1. Misi PT Pamapersada Nusantara site KPCB .....	41
4.1.2. Bagan Organisasi PT Pamapersada Nusantara site KPCB .....	42
4.2. Hasil Penelitian .....	43
4.2.1. Profil Responden .....	43
4.2.1.1. Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.2.1.2. Berdasarkan Usia .....	43
4.2.1.3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	44
4.2.1.4. Berdasarkan Masa Kerja .....	45
4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	46
4.2.2.1. Analisis Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X) .....	46
4.2.2.2. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	57
4.3. Hasil Uji Instrumen .....	65
4.3.1. Hasil Uji Validitas .....	65
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	67
4.4.1. Analisis Regresi Linear Sederhana .....	69
4.4.1.1. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	70
4.5. Hasil Uji Hipotesis .....	72
4.6. Pembahasan .....	73
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>76</b>
5.1. Kesimpulan .....	76
5.2. Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>83</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Pengembangan Kompetensi Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pamapersada Nusantara site KPCB Tahun 2021.....	4
Tabel 1.2. Rekapitulasi Absen Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pamapersada Nusantara site KPCB Tahun 2021.....	5
Tabel 1.3. Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Variabel Pengembangan Kompetensi Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pamapersada Nusantara Site KPCB.....	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1. Skala Pengukuran.....	31
Tabel 3.2. Jumlah Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pamapersada Nusantara site KPCB.....	32
Tabel 3.3. Interpretasi Koefisien Korelasi.....	34
Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel 4.5. Karakteristik Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengembangan Kompetensi Karyawan (Variable X).....	47
Tabel 4.6. Karakteristik Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y).....	58
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Pengembangan Kompetensi Karyawan (X).....	66
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.10. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	69
Tabel 4.11. Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	71
Tabel 4.12. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R).....	71
Tabel 4.13. Hasil Uji Signifikansi.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	28
Gambar 4.1. Bagan Organisasi PT Pamapersada Nusantara site KPCB.....	42

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam dunia kerja, kunci utama dalam terciptanya sumber daya manusia (SDM) yang profesional terletak salah satunya pada proses pengembangan kompetensi karyawan. Bukan hal mudah untuk memilih orang yang memiliki etos kerja yang tinggi dan sesuai dengan budaya perusahaan. Diperlukan strategi khusus untuk mengembangkan potensi karyawan agar dapat mencapai performa terbaiknya. Hal demikian menjadi perhatian penting juga dari PT Pamapersada Nusantara (PAMA) sebagai kontraktor pertambangan batu bara yang mempunyai visi atau mimpi yang ingin dicapai yaitu, *To be a world Leader Mining Contractor with the best Productivity Engineering, Safety and Environment (Best PRESENT)*, visi tersebut menitikberatkan pada produktivitas terbaik secara teknis, keselamatan kesehatan kerja dan tanggap terhadap lingkungan yang menjadi area kerja, untuk mencapai visi tersebut maka diperlukan pengembangan kompetensi yang mumpuni terkait ketiga aspek tersebut.

Adapun PAMA adalah perusahaan yang mempunyai pekerja dalam jumlah yang banyak dengan latar belakang pendidikan, asal daerah, dan tingkat usia beragam sehingga untuk menselaraskan menuju visi perusahaan perlu adanya program pengembangan kompetensi bagi karyawan, hal tersebut juga terjadi khususnya disalah satu site PAMA di wilayah Bengalon, Kutai Timur yaitu site PAMA KPCB.

PAMA KPCB merupakan salah satu site yang tergolong baru diantara site lainnya sehingga pada awal berdirinya terdapat banyak sumber daya manusia baru yang datang dari site lain dengan status *experience* (pengalaman) maupun rekrutan baru yang berstatus pegawai baru. Tentunya hal tersebut diperlukan pengembangan untuk menselaraskan kompetensi berbagai macam sumber daya manusia dalam rangka mendukung peningkatan *performance* PAMA KPCB di awal pembukaannya

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2016) Suatu organisasi yang menyadari keberadaannya untuk mencapai tujuannya memerlukan perencanaan tenaga kerja yang efektif. Organisasi tanpa dukungan karyawan yang memadai secara kuantitatif, kualitatif, strategis dan operasional, organisasi tidak akan dapat mempertahankan keberadaannya, dan berkembang di masa depan. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengganggu pencapaian suatu tujuan bisnis, baik dari segi kinerja, profit maupun kelangsungan hidup organisasi.

Pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk membuat karyawannya bekerja secara optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi *profit* dan *nonprofit* serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018).

Individu atau karyawan yang menginginkan karirnya semakin berkembang secara profesional maka harus memulai bekerja dengan giat dan semaksimal mungkin, dengan cara menunjukkan hasil kinerja yang baik untuk perusahaan. Sementara itu, pimpinan atau atasan sebagai orang yang pasti memfasilitasi pengembangan karir karyawan seharusnya dapat memberikan jalan untuk pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi dan kegiatan pengembangan karir karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah organisasi dimana karyawan dapat melakukan semua tugas apa pun yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja seorang pegawai dianggap profesional jika karyawan memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi untuk bekerja, dapat menyelesaikan tugas tepat waktu yang diberikan perusahaan, selalu memberikan kontribusi dalam pekerjaannya, serta memiliki sikap dan perilaku yang baik sesuai dengan kriteria kerja, baik dari organisasi maupun standar yang berlaku. telah diatur di lingkungan kerja. Bagaimana kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Setiap karyawan menginginkan pengembangan profesional dalam organisasi tempat mereka bekerja. Pengembangan profesional pada dasarnya diperlukan bagi perusahaan swasta dan negara, karena pengembangan profesional diarahkan pada tantangan bisnis masa depan dalam persaingan. Pengembangan profesional memiliki masa depan yang tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya, sehingga organisasi harus melakukan pengembangan profesional yang terencana dan berkelanjutan bagi karyawan. Kemajuan teknologi merupakan

tantangan bagi karyawan dan oleh karena itu mereka membutuhkan pelatihan dan pengembangan agar meningkatkan keterampilan serta kemampuan karyawan dalam bekerja di perusahaan, organisasi dan institusi lainnya. Dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi karyawan agar dapat berprestasi baik dalam pekerjaan yang mereka lakukan atau akan lakukan di masa yang akan datang.

**Tabel 1.1. Pengembangan Kompetensi Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pamapersada Nusantara site KPCB Tahun 2021**

<b>NO</b>	<b>Nama Pengembangan Kompetensi</b>	<b>Jumlah Peserta (orang)</b>
1	<i>Fixed Asset Workshop</i>	3
2	Data Manajemen	4
3	<i>Motivational Training</i>	6
4	Program Dasar Perilaku Kepemimpinan	11
5	<i>Coaching Program</i>	3
6	<i>Workshop Leadership</i>	3
7	Pelatihan Utama Nilai Inti	7
<b>Total</b>		<b>37</b>

Sumber: PT Pamapersada Nusantara site KPCB (data diolah), 2022

Berdasarkan table 1.1. data pelatihan karyawan divisi sumber daya manusia PT Pamapersada Nusantara site KPCB pada tahun 2021, adanya pelatihan karyawan melalui Program Dasar Perilaku Kepemimpinan sebanyak 11 orang, pelatihan *Motivational Training* sebanyak 6 orang dan Pelatihan Utama Nilai inti sebanyak 7 orang. Dari data diatas dapat kita ketahui bahwa PT Pamapersada Nusantara site KPCB ingin meningkatkan sumber daya manusia agar performa, solidaritas, dan kekeluargaan di dalam perusahaan tersebut terjaga. Sehingga dapat meningkatkan hasil produksi batubara dalam perusahaannya.

Bukan berarti jenis – jenis pelatihan yang lain nya tidak diperlukan. Dalam perusahaan semua pelatihan untuk karyawan sangat berguna tergantung posisi dan jabatan karyawan tersebut. seperti teknik dasar pengelolaan tambang yang harus dipelajari oleh beberapa karyawan saja karena untuk mengelola tambang tidak diperlukan karyawan yang banyak.

**Tabel 1.2. Rekapitulasi Absen Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pamapersada Nusantara site KPCB Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Total
		Sakit	Izin	Alpha	
Januari	37	7	1	0	<b>8</b>
Februari	37	4	1	0	<b>5</b>
Maret	37	5	1	0	<b>6</b>
April	37	1	1	0	<b>2</b>
Mei	37	2	1	0	<b>3</b>
Juni	37	3	0	0	<b>3</b>
Juli	37	1	1	0	<b>2</b>
Agustus	37	1	0	0	<b>1</b>
September	37	0	0	0	<b>0</b>
Oktober	37	0	0	0	<b>0</b>
November	37	2	1	0	<b>3</b>
Desember	37	0	0	0	<b>0</b>
<b>Jumlah</b>	<b>-</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>33</b>

Sumber: PT Pamapersada Nusantara site KPCB (data diolah), 2022

Berdasarkan pada tabel 1.2. rekapitulasi absen karyawan tahun 2021. Tingkat kehadiran karyawan PT Pamapersada Nusantara site KPCB yang rendah disebabkan karena kurangnya disiplin, motivasi, dan pengarahan sehingga perusahaan mengadakan pelatihan kepada karyawannya agar kinerja karyawan memenuhi kriteria perusahaan. Oleh karena itu perlunya pengembangan kompetensi karyawan pada PT Pamapersada Nusantara site KPCB.

Peraturan di PT Pamapersada Nusantara site KPCB sangat ketat, apabila ada karyawan yang tidak bekerja tanpa alasan atau alpa maka PT Pamapersada akan memberikan sanksi kepada karyawan tersebut berupa SP (surat peringatan). Apabila karyawan melanggar peraturan seperti, tidak masuk tanpa keterangan atau alpa 2-3 hari berturut-turut dalam 1 bulan, maka karyawan tersebut akan menerima SP 1. Karyawan dapat langsung di PHK atau dipecat dari PT Pamapersada apabila menerima SP 3 dalam kurun waktu 1 (satu) tahun.

Pertanyaan pra-survey dibawah ini dikutip dari jurnal pancabudi dan diisi oleh 10 karyawan PT Pamapersada Nusantara site KPCB yang berinisial DS, AS, U, IB, IDP, RME, Z, AWD, YNW, dan YAK

**Tabel 1.3. Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Variabel Pengembangan Kompetensi Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pamapersada Nusantara Site KPCB**

No	Pernyataan	Jumlah Responden (orang)	Jawaban					Rata-rata Jawaban (%)
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan	10	8	2	0	0	0	4,80
2	Mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di perusahaan sesuai keinginan perusahaan	10	9	1	0	0	0	4,90
3	Telah bekerja dalam waktu yang telah cukup lama	10	6	4	0	0	0	4,60
4	Kompetensi diperlukan dalam mengembangkan karyawan	10	8	2	0	0	0	4,80



No	Pernyataan	Jumlah Responden (orang)	Jawaban					Rata-rata Jawaban (%)
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
5	Mandiri dalam bertindak	10	9	1	0	0	0	4,90
6	Kerjasama yang baik antara karyawan	10	7	3	0	0	0	4,70

Sumber: Jurnal pancabudi, 2020

Dari permasalahan di atas, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kinerja, sehingga dapat diangkat judul: “Pengaruh Pengembangan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pamapersada Nusantara site KPCB”

## 1.2. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang saya kemukakan di atas, maka saya mengidentifikasi masalah pada penelitian ini yakni: Bagaimana Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pamapersada Nusantara site KPCB?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian tersebut adalah untuk mencari apakah ada Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pamapersada Nusantara Site KPCB?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis atau secara praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Agar penelitian yang dibuat bisa dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya tentang pengembangan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen PT Pamapersada Nusantara terkait program dan kebijakan dalam meningkatkan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Pamapersada Nusantara site KPCB.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., Jati, E.P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ahmadi, A., dan Uhbiyati, N. (2015). *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Aprilia, I., Witurachmi, S., dan Hamidi, N. “Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Berprestasi terhadap Kemandirian Kemandirian Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Produktif Akuntansi,” *Jurnal Tata Usaha* 3, no. 1 (2017)
- Badeni, (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bahiro, E., dan Mulyani, A. S. (2021). Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Putra Sinar Gas. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Bhirawa, H. T., dan Situngkir, R. (2021). Analisis Pengaruh Program Penelitian Keamanan Kesehatan Kerja Terhadap Tingkat Pengetahuan Keamanan Kesehatan Kerja. *Jurnal FTI*.
- Dewi, K. V., Siahaan, R., & Purba, R. (2022). Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Article Research Volume Vol 5 No 1*.
- Dharma. (2019). *Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. PT Gramedia *Pustaka Utama*.
- Elisa, Z. P., Nabella, S. D., & Sabri. (2022). *The Influence of Role Perception, Human Resource Development, and Compensation on Employee Performance Universitas Ibnu Sina. Enrichment: Journal of Management Vol 12 No 3*.
- Eliyana, A., & Muzakki, S. M. (2019). *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. European Research on Management and Business Economics*.

- Emron, E., Anwar, Y., Komariyah. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. *Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gultom, dkk. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara li (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 1*.
- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). *Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib. International Humanites Studies*.
- Haerofiatna. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Toto Indonesia di Tangerang. *Jurnal Jenius Vol 5 No 2*.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasni, N. (2020). Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kerja Karyawan Pada PT Kredit Plus di Kota Makasar. *Jurnal ekonomika*.
- Karim, M. M., Choudhury, M. M., & Latif, W. B. (2019). *The Impact Of Training And Development On Employees' Performance: An Analysis Of Quantitative Data. Noble International Journal of Business and Management Research*.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).
- Krismiati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Officer*.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mejia, Gomez. (2018). *Managing Human Resources*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Mubarok, E. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: Penerbit In Media.
- Mukti M. H, Asmaroni D. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja berdasarkan sistem pemberian upah borongan di Kabupaten Sampang (Studi Kasus Pembangunan ICU RSUD Kabupaten Sampang). *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*.
- Nanda, M. R., Wahyuni, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Business and Entre Preneurship Journal (BEJ) Vol 3 No 1*.
- Nasution, L., dan Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh keselamatan kerja Terhadap Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. *Journal of Education, Humaniora and Sosial Sciences (JEHSS)*.
- Novitri, B. S., Kamil, M., & Rianto, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Diri dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal vol 1 No 1*.
- Pradhana, P. D., & Satriawan, I. M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karyawan, Sistem Penempatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variable Mediasi Di Hotel The Royal Beach Seminyak Bali. *Jurnal System Lembaga Penerbitan Bina Patria*.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Sekretaris dan Manajemen, Widya Cipta Vol II No 1*.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Priansa, Juni, D. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati. (2018). Hubungan soft skills dengan prokrastinasi akademik pada mahasiswa. *Psikovidya*, 2 (1).

- Rialmi, Z., & Morsen. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Jenius*.
- Richardson, (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*.
- Riyanto, S., Endri, & Herlisha, N. (2021). *Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance. Problems and Perspectives in Management*.
- Robbins. (2016). *dalam Bintoro dan Daryanto (2017) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Gaya Media.
- Satria, D., Harianto, B., dan Meilany, M. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rapro Phala Nusa Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Akutansi, Ekonomi Dan Perbankan*.
- Safitri, H. M., & Shobihah, L. V. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Kondisi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Penggadaian Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setyawan, T. B., Ekowati, S., Ratnawili, & Yulinda, A. T. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Daerah Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*.
- Siahaan, B. G., & Masriah, I. (2022). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Agra Mulya di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif Vol 4 No2*.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suharno, S. F. n.d. (2018). Memahami Diri Sendiri Untuk Membangun Rasa Percaya Diri Dengan Cepat Dalam Berbagai Situasi.
- Sularmi, L., & Banjal, T. P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Unibless Indo Multi. *Jurnal Jenius*.
- Suryadana, Liga, M. (2015). *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

- Susantoa, Y., Effendib, M., & Agam, S. (2022). *The Effect of Competence and Coordination on Employee Performance with Motivation as Intervening Variable in Regional Tax and Levy Management Agency of Musi Rawas Regency. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol 20 No 1.*
- Susilowati, E. P. (2017). Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Teller Pada Pelayanan Nasabah Di BMT Taruna Sejahtera Kantor Cabang Suruh.
- Sutrisno, Edi (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syardiansah, Zati, M. R., & Tefu, A. F. (2021). Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*.
- Tanjung, M. A., Olvyia, Verina, J., & Chandra, E. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meroke Tetap Jaya. *Jurnal Warta Edisi 63*.
- Thomas, L., dan Jhonson, E. B. (2014). *Contextual Teaching Learning*. Jakarta: Kaifa.
- Utomo, D. S., & Supratika, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada KBMT AL Fath Wilayah Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efktif Vol 4 No 2*.
- Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1)*.
- Wibowo, I. A. (2021). Program Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Insentif Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*.
- Widodo, Eko Suparno. (2015). *"Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif 3 No 2*.
- Wiyono, K. A. P. And Nurmida, I. (2019) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Demangan Yogyakarta, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 3(3)*, Pp. 1689–1699. Doi: 10.1017/Cbo9781107415324.004.