



**Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT. PLN Cabang Binjai**

Christoper Giovani Tarigan, M. Arif Nasution\*

Program Studi Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Medan Area, Indonesia

*Diterima Agustus 2014; Disetujui Oktober 2014; Dipublikasikan Desember 2014*

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Binjai. Teknik analisa data yang dipergunakan adalah teknik korelasi antar variabel untuk membuktikan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja-kinerja karyawan. Data diperoleh dari karyawan yang pada kantor PT. PLN (PERSERO) cabang Binjai dengan populasi 200 orang dengan sampel 20 orang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menganalisa data yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja sebesar 0,85 %. Hal ini berarti koefisien signifikan sebesar 6,845 sehingga besarnya pengaruh antara variabel pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,25% dimana hasil 72,25% merupakan hasil perkalian dari produk moment.

**Kata Kunci:** Pengembangan SDM; Pendidikan Dan Pelatihan; Kinerja Karyawan

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of human resource development on employee performance at PT. PLN (PERSERO) Binjai Branch. Data analysis techniques used are correlation techniques between variables to prove the influence of human resource development on employee performance. Data obtained from employees who at the office of PT. PLN (PERSERO) Binjai branch with a population of 200 people with a sample of 20 people, based on research conducted and by analyzing the data obtained then the result is to the high relationship between the development of human resources to performance of 0.85%, this means significant coefficient Amounted to 6.845 so that the magnitude of influence between variables Human Resource development on employee performance is 72.25% where 72.25% result is the product of the product moment.*

**Keywords:** Human Resource Development; Education and training; Employee performance

**How to Cite :** Christoper Giovani Tarigan, M. Arif Nasution, (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai 2 (2): 146-153

---

\*Corresponding author:

E-mail: arifnasution@yahoo.com

P-ISSN-2549-9165

e-ISSN-2580-2011

## **PENDAHULUAN**

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan –kesempatan belajar yang didesain untuk membantu pekerja, yang berkaitan dengan pengembangannya. Dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas menyangkut mutu dan skill karyawan. Dalam perusahaan sering masalah yang timbul berkaitan dengan aspek kualitas, sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi salah satu solusi karena dengan pengembangan sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pendidikan dan latihan (diklat) adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan ketampilan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan perusahaan, upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif pada karyawan. Menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi.

PT. PLN Persero merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bertugas menyalurkan pembangkit tenaga listrik, sering terjadi masalah yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia seperti Teknologi yang semakin maju sehingga karyawan harus dengan cepat dapat memahami teknologi tersebut dan masalah

sering tidak sesuai penempatan suatu karyawan terhadap pekerjaan yang akan dikerjakannya sehingga dari masalah tersebut maka yang harus dilakukan perusahaan adalah melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga karyawan dapat meningkat dalam rangka efisien dan produktif. Sehingga dengan dilakukan pengembangan Sumber Daya Manusia dapat meningkat kualitas profesionalisme dan ketrampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Suatu organisasi atau perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. sumber daya manusia merupakan sebuah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Untuk meningkatkan kualitas perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan. Agar kinerja para karyawan lebih baik dan kualitasnya juga membaik. Dengan kualitas kinerja karyawan yang baik maka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya.

Pelatihan dan pengembangan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu. Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan. Pelatihan dan pengembangan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis.

Setiap personel dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pelatihan

dan pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru atau lama) melalui latihan dan pendidikan. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik. Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek fisik dan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikiran dan keterampilan lain. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi baik, maka kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan baik.

#### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Menurut Hidayat (2002:2) sampel adalah kelompok kecil yang kita amati dan merupakan bagian dari populasi sehingga karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. Menurut Suharsimi Arikunto (2006 : 140) mengatakan :”jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan. Tapi jika jumlahnya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10 – 15% atau 15 – 25% dari jumlah populasinya.

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. PLN Persero Cabang Binjai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN Persero Cabang Binjai, sedangkan sampel yang ditarik secara acak adalah sebahagian pegawai tetap, sehingga jumlah sampel yang diambil sebesar 10%x

200=20 orang. Dalam memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan yang diperlukan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer yaitu :
  - a. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data melalui pemberian daftar pertanyaan secara tertutup kepada responden yang dilengkapi dengan beberapa alternative jawaban.
  - b. Observasi yaitu teknik dengan mengamati langsung serta mencatat hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder yaitu:
  - a. Penelitian Kepustakaan  
Penelitian Kepustakaan yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan mnegggunakan berbagai literatur seperti buku, dokumen, majalah dan berbagai bahan yang berhubungan dengan objek penelitian.
  - b. Studi Dokumentasi  
Studi dokumentasi yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui pengkajian dan penelahan terhadap pencatatan terhadap catatan tertulis maupun dokumen-dokumen yang kaitan dengan topik penelitia...

Untuk membantu dalam menganalisa data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan teknik penentuan skor. Teknik pengukuran skor yang digunakan adalah dengan skala ordinal untuk menilai jawaban kuesioner responden.

Ada dua macam teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini yakni: (1) Kuisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan

beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, (2) Observasi, yaitu proses pengamatan yang dilakukan secara intens terhadap obyek yang akan teliti. (sugiyono,2005:166). Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, jurnal, referensi, serta mata kuliah yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Skala yang digunakan dalam instrumen penelitian tersebut adalah skala likert.

Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (sugiyono,2005:107) adapun bentuk jawaban pertanyaan dari setiap unsur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1 : skoring/nilai**

Kriteria Penelitian	Skor Penilaian
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Analisis Data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Data yang telah dikumpulkan perlu diuraikan dalam kelompok-kelompok dan diasakan kategorisasi untuk dianalisa sedemikian rupa sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjawab masalah. Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini, adalah analisis kuantitatif.

Analisis kuantitatif merupakan analisis terhadap data-data yang berbentuk angka-angka atau data yang dapat dikonversi dalam bentuk angka dengan cara

perhitungan statistik untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kinerja guru SMA di Perguruan Swasta Kesatria Medan.

Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas tes hasil belajar ini menggunakan korelasi *product moment* (Arikunto, 2006:275) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y

N = Jumlah sampel

$\sum X$  = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum XY$  = Jumlah skor X dan Y yang berpasangan

$\sum X^2$  = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$  = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y

Selanjutnya untuk menentukan tingkat koefisien variabel data yang dianalisis tersebut, maka digunakan interpretasi koefisien korelasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel. 3.2 Interpretasi Koefisien Korleasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2007)

Koefisien determinasi ini dapat digunakan untuk menganalisis apakah variabel yang diduga (Y) dipengaruhi oleh variabel (X) atau seberapa variabel independen bebas mempengaruhi variabel dependen (tak bebas). Dengan cara

mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Jadi determinasinya adalah dengan rumus sebagai berikut:

$$D = (r_{xy}) \times 100\%$$

Dimana:

D : Koefisien Determinasi

$r_{xy}$ : Koefisien Korelasi antara Variabel X dan Y

Rumus uji signifikan koefisien korelasi (Sugiyono, 2012:187) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara kedua variabel, untuk itu harus dites apakah korelasi antara variabel independent (X) mempengaruhi variabel dependent (Y) signifikan atau tidak, dengan demikian perlu dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t: Test signifikan

r: Koefisien Korelasi

n: Jumlah Sampel

Setelah diperoleh harga  $t_{hitung}$ , maka signifikansinya ditentukan dengan menggunakan  $t_{tabel}$ , selang kepercayaan yang dipilih adalah 90 % atau dengan tingkat kesalahan 10% dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (berarti tidak ada hubungan yang signifikan

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berarti ada hubungan yang signifikan).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah keberadaan PT. PLN (PERSERO) wilayah Sumatera Utara berasal dari dimulainya usaha kelistrikan di Sumatera Utara pada tahun 1923, yakni ketika perusahaan swasta belanda bernama NV NIGEM/OGEM membangun sentral

listrik di tanah pertapakan saat ini menjadi lokasi kantor PLN cabang Medan di Jl. Listrik No. 12 Medan. Kemudian menyusul pembangunan kelistrikan di Tanjung Pura dan Pangkalan Brandan pada tahun 1924, di Tebing Tinggi tahun 1927, di Sibolga (NV ANIVM) Berastagi dan Tarutung tahun 1929, di Tanjung Balai tahun 1931, di Labuhan Bilik tahun 1936 dan Tanjung Tiram pada tahun 1937.

Setelah Proklamasi pengambil alihan perusahaan listrik yang sebelumnya dimiliki oleh Belanda kemudian diserahkan kepada Pemerintah RI yakni kepada Departemen Pekerjaan Umum. Dalam suasana hubungan antara dan Belanda yang semakin memburuk, maka pada tanggal 3 oktober 1953 terbitlah surat keputusan Presiden No. 163 yang memuat ketentuan Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik swasta Belanda sebagai bagian dari perwujudan pasal 33 ayat 2 UUD 1945. Setelah aksi ambil alih itu maka sejak tahun 1955 berdiri perusahaan listrik negara distribusi cabang sumatera utara (yang meliputi daerah sumatera timur dan tapanuli) yang berpusat di Medan. Pada bulan maret 1958 dibentuk penguasa perusahaan listrik dan pengusahaan gas. Dalam perjalanannya, pada tahun 1959 P3LG berubah menjadi Direktorat Jenderal PLN (DDPLN). Pada tanggal 1 Januari 1961 dibentuklah Badan Pimpinan Umum Perusahaan listrik Negara (BPU-LN) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas.

Pada Tanggal 1 Januari 1965, BPU-LN dibubarkan melalui peraturan Menteri PUT No.9/PRT/64 dan kemudian dibentuklah 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Kemudian dengan terbitnya Peraturan Menteri No. 1/PRT/65 ditetapkanlah pembagian daerah kerja PLN secara nasional menjadi PLN Eksploitasi I. Sebagai tindak lanjut dari pembentukan PLN Eksploitasi I Sumatera Utara tersebut, maka dengan surat keputusan Direksi PLN No.

KPTS 009/DIRPLN/1966 tanggal 14 April 1966, PLN Eksploitasi I dibagi menjadi empat cabang dan satu sector,

Dengan berlakunya Undang-undang No.15 tahun 1985 tentang ketenagalistrikan, perusahaan umum (PERUM) Listrik negara ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan (PKUK). Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas usaha penyediaan tenaga listrik, maka pada tanggal 16 juni 1994 terbitlah Peraturan Pemerintah No.23/1994 yang isinya menetapkan status PLN yang berubah dari perusahaan umum (PERUM) listrik negara dialihkan bentuknya menjadi Perusahaan Perseorangan (PERSERO).

Sejak status perusahaan berubah, perkembangan kelistrikan di Sumatera Utara terus mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang begitu pesat. Hal ini ditandai dengan semakin bertambahnya jumlah pelanggan, perkembangan fasilitas kelistrikan, kemampuan pasokan listrik dan indikasi-indikasi pertumbuhan lainnya. Untuk mengantisipasi pertumbuhan dan perkembangan kelistrikan Sumatera Utara dimasa mendatang serta sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasa kelistrikan, maka berdasarkan surat Keputusan direksi Nomor 078.K/023/DIR/1996 tanggal 8 Agustus 1996, dibentuklah organisasi baru dibidang jasa pelayanan kelistrikan yaitu PT PLN (Persero) pembangkitan dan penyaluran Sumatera Bagian Utara. Dengan pembentukan Organisasi baru PT. PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran bagian Sumatera Utara yang terpisah dari PT PLN (Persero) wilayah II. Maka fungsi-fungsi pembangkitan dan penyaluran sebelumnya dikelola oleh PT PLN (Persero) wilayah II berpisah tanggung jawab pengelolaannya ke PLN ( Persero) wilayah II berkonsentrasi pada bidang distribusi dan penjualan tenaga listrik. Pada tahun 2003 PT. PLN (Persero) wilayah II berubah namanya menjadi PT PLN ( Persero) Wilayah Sumatera Utara. Wilayah

kerja PT PLN (persero) wilayah Sumatera Utara meliputi keseluruhan wilayah Provinsi Sumatera Utara dengan luas 71.680,68 Km<sup>2</sup> yang terdiri atas 25 kabupaten dan 8 kota dengan 417 kecamatan dan 5.856 desa/kelurahan dimana sebagian besar berada di daratan Pulau Sumatera dan sebagian kecil berada di Pulau Nias.

PLN mempunyai produk pelayanan berupa listrik Prabayar dimana listrik Prabayar adalah konsep layanan terbaru dari PT. PLN(PERSERO). Dalam hal ini perusahaan PT PLN cabang Binjai memiliki sekitar 200 karyawan dan Motto yaitu Listrik untuk kehidupan yang lebih baik (*electricity for a better life*). Sebuah organisasi harus memiliki struktur organisasi dimana tujuannya adalah untuk menjamin kelancaran pembagian tugas.

Setiap instansi diberikan tugas pokok masing-masing untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Mengkoordinasikan perencanaan, pengoperasian dan pemeliharaan sarana pendistribusian tenaga listrik, peralatan pengukuran, proteksi dan mengawasi pengoperasian dan pemeliharaan AMR untuk meningkatkan keandalan penyaluran tenaga listrik serta logistic yang efektif, efisien dengan mutu serta keandalan yang baik untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui berapa persen (%) besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini, untuk melihat berapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia (variabel x) terhadap kinerja karyawan (variabel y)

Setelah dilakukan perhitungan determinan diatas maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antara variabel X (pengembangan sumber daya manusia) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 72.25%, artinya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT. PLN ( PERSERO ) Cabang Binjai melalui

Kegiatan seperti pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Cabang Binjai sebesar 72,25% dimana hasil 72,25% merupakan hasil perkalian dari Product moment, dimana product moment merupakan rekapitulasi hasil jawaban responden tentang bagaimana kegiatan diklat dan kegiatan non diklat pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Binjai dan juga tentang bagaimana motivasi para karyawan (PT. PLN (PERSERO) cabang Binjai, sedangkan sisanya 27,75% pengaruh kinerja dipengaruhi faktor lain yang bukan berasal dari penelitian ini. Misalnya karena tujuan dan target yang ingin dicapai perusahaan, sehingga mengharuskan para karyawan harus memiliki kinerja kerja yang lebih baik atau karena pemberian bonus dan reward sehingga memacu para karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat dipastikan 27,75% pengaruh kinerja tersebut diluar penelitian yang akan dilakukan ini.

#### SIMPULAN

Dari hasil analisis data yang dilakukan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. PLN Cabang Binjai dapat dikategorikan baik, hal tersebut berdasarkan hasil kuesioner tentang pengembangan sumber daya manusia, seluruh responden menjawab pertanyaan dengan jawaban dengan nilai tinggi sehingga dari hasil kuesioner dilakukan analisis korelasi Product Moment untuk melihat bagaimana pengembangan sumber daya manusia.

Kinerja Pegawai PT. PLN cabang Binjai dapat dikatakan baik karena dengan pengembangan sumber daya manusia yang telah baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi tersebut, terbukti adanya pengaruh antar kedua variabel yang dikategorikan tinggi, dan juga berdasarkan hasil uji test "t" dapat dilihat koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan sebesar 6.845 adalah signifikan, artinya koefisien korelasi tersebut dapat diterima. Dan pengaruh pengembangan sumber daya manusia

terhadap kinerja karyawan PT. PLN cabang Binjai dalam kategori tinggi ini terlihat berdasarkan hasil analisis determinasi maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antar variabel X (pengembangan sumber daya manusia) terhadap variabel Y (kinerja Pegawai) adalah sebesar 72.25% sedangkan sisanya 27.75% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

Perlunya peningkatan kinerja pegawai tidak hanya pada pendidikan dan pelatihan saja, tetapi juga melalui peningkatan sumber daya manusianya dan faktor-faktor lain, seperti : keselamatan dan kesejahteraan pegawai, promosi jabatan, penyesuaian kompensasi dalam upah, insentif, tunjangan-tunjangan lain, dan jaminan masa tua (pension) yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang selalu ditekankan pada kualitas pegawai dan mutu pelaksanaan diklat sehingga dapat memberikan kontribusi pemikiran untuk dapatkan hasil kerja yang maksimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimin (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineke Cipta.
- Almasdi, Yunus, 2006. *Aspek Sikap dan Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia* Jakarta: Ghalia Indonesia
- Handoko, Hani, 1996. *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFC
- Husnan, H.S. 1990. *Manajemen Personalial*, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kadarisman (2012), *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Reflika Diatama
- Muhammad, Abdulkadir (2010), *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandar Lampung : PT Citra Aditya Bakti.

- Rivai, Verizal, 2002. *Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Simamora, 2005. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Malang :FISIP Press
- Siagian, Sondang P (2008), *Manajemen Suber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group
- Soeprihano, Jhon, 1998, *Penilaian Pelaksana Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta :BPFE
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo (2012), *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.