

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ROEMPOEN ENAM BESAUDARA**

SKRIPSI



Nama : Ayu Oktarini

Nim : 21 2016 299

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2020

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ROEMPOEN ENAM BESAUDARA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar sarjana manajemen**



Nama : Ayu Oktarini

Nim : 21 2016 299

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2020

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ayu Oktarini
Nim : 21 2016 299
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul : Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Roempoen Enam Bersaudara Paya Angus

Dengan ini saya Menyatakan :

1. Karya ini ditulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya terdiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan dicantumkan sebagai acuan dalam nasakah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini setara sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020

 Ayu Oktarini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Roempoen Enam Bersaudara**

Nama : Ayu Oktarini

NIM : 21 2016 299

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Konsemtrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2020

Pembimbing I

Hj. Zuhriyah, S.E, M.Si
NIDN:0018105606

Pembimbing II

Amidi, S.E, M.Si
NIDN: 0229056502

Mengetahui
Dekan

U. Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar, yaitu yang ketika ditimpa mereka mengucapkan “sungguh kita semua ini milik Allah dan sungguh KepadaNya lah kembali (QS.Al-baqarah 155-156)

Persembahan:

Dengan cinta dan ridho Allah SWT kepersembahkan

Skripsi ini khusus kepada:

- ❖ *Kedua Oran tuaku bapak Asri Wijaya dan ibu Hartini tercinta yang selalu senantiasa mendoakan, senantiasa memberikan dukungan materi dan moral, dan sebagai seorang motivator pembangkit semangat untuk tetap melakukan yang terbaik.*
- ❖ *Saudaraku yaitu Agung Ashar Santoso dan Apriadi Ashar yang senantiasa memberi semangat dan dorongan kepadaku.*
- ❖ *Dosen pembimbingku Ibu Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si dan bapak Amidi, S.E,M.Si*
- ❖ *Partner terbaikku Achmad Firdaus*
- ❖ *Sahabat Terdekatku Sari aryanto, shelly PS, Dita MS, Delly HS, Desti Aw, Irma, Yuyun, Cepi, Zulpa telah berjuang bersama selama masa perkuliahan.*
- ❖ *Teman-teman posko 226 Purwosari*
- ❖ *Teman-teman prodi manajemen angkatan 2016*
- ❖ *Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan rahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh Pengembangan karyawan dan Motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Roempoen Enam Bersaudara Paya Angus dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam pembangunan ekonomi. Apabila menginginkan Negara Indonesia maju seperti Negara lain maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten dimulai dari sekarang. Entah itu dimulai dari system pendidikan di mulai dari usia dini sampai keperguruan tinggi dan harus membuat mereka bisa berinovasi dan memiliki kompetensi yang mencukupi untuk dapat bersaing dengan Negara lain.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Ayah Asri wijaya dan Ibu Hartini yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada::

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si Ketua Prodi Manajemen dan Bpk. Mister Candra, S.pd.,M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si dan Bapak Amidi, S.E,M.Si selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Roempoen Enam Bersaudara Paya Angus yang telah memmbantu dan memberi izin muntuk melakukan penelitian.
7. Keluarga besar paket Manajemen yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.

Didasari bahwa apa yang telah penulis sampaikan dalam tugas ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2020
Penulis

(Ayu Oktarini)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Sampul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Motto dan Persembahan	v
Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasional Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Data yang Diperlukan.....	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN

A. Hasil Penelitian.....	42
B. Pembahasan.....	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	62
B. Saran.....	62

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel III.2 Kerangka Sampel	33
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas pengembangan karyawan.....	45
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas motivasi kerja.....	46
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	47
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel IV.5 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	49
Tabel IV.6 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	49
Tabel IV.7 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	50
Tabel IV.8 Kinerja	51
Tabel IV.9 Pengembangan karyawan	52
Tabel IV.10 Motivasi kerja	53
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda	55
Tabel IV.12 hasil Uji F (Anova)	56
Tabel IV.13 Hasil Uji T	57
Tabel IV.14 Hasil Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

- Gambar II.1 Kerangka Pemikiran
- Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Roempoen Enam Bersaudara

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Form Kuisisioner Pendahuluan Penelitian
Lampiran 2	Hasil Kuesioner Pendahuluan
Lampiran 3	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Realibility
Lampiran 6	Nilai perhitungan hasil kuesioner
Lampiran 7	Jadwal penelitian

ABSTRAK

Ayu Oktarini/212016299/2020/Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Roemपोen Enam Bersaudara Paya Angus/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Roemपोen Enam Bersaudara . Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Desa Paya Angus Kecamatan Sungairotan Kabupaten Muara Enim. Provinsi Sumatera Selatan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja. Terdapat dua variabel bebas (Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja) dan satu variabel terikat (Kinerja Karyawan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (PT. Roemपोen Enam Bersaudara) Paya Angus. Yang diambil sejumlah 46 responden sebagai sampel dengan teknik *random sampling*. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Teknik analisis digunakan adalah regresi linear berganda. Uji hipotesis simultan (F) dan parsial (t). Serta koefisien determinasi hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan adanya pengaruh positif, pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada (PT. Roemपोen Enam Bersaudara) Paya Angus. Hasil uji hipotesis secara bersama-sama menunjukkan bahwa pengembangan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (PT. Roemपोen Enam Bersaudara) Paya Angus. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa pengembangan karyawan atau motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Roemपोen Enam Bersaudara Paya Angus. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengembangan karyawan atau motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (PT. Roemपोen Enam Bersaudara) Muara Enim.

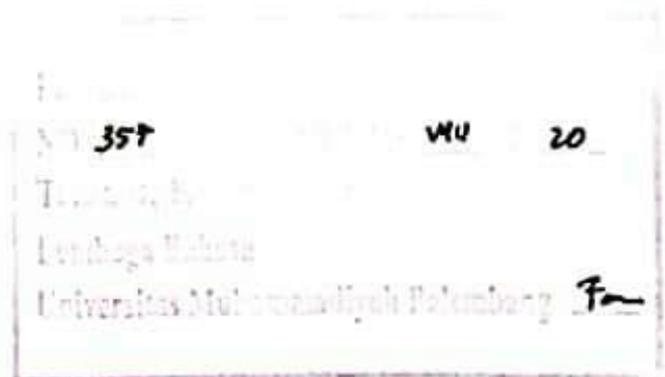
Kata Kunci : Pengembangan Karyawan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Ayu Oktarini / 212016299/2020 / The Influence of Employee Development and Work Motivation on Employees Performance at PT. Roempoen enam bersaudara Paya Angus/ Human Resources Management.

The formulation of the problem in this study was whether there was an effect of employee development and work motivation on the performance of employees at PT. Roempoen Enam Bersaudara. This research was an associative research. The location of this research was held in Paya Angus Village, kecamatan Sunguireotan, kabupaten Muara Enim South Sumatera. The aimed was to determine the effect of employee development and work motivation on performance. There were two independent variables (Employee Development and Work Motivation) and one dependent variable (Employee Performance). The population in this study was all employees (PT. Roempoen Enam Bersaudara) Paya Angus. It was taken forty six respondents as a sample with random sampling technique. The data collection technique was a questionnaire. The analysis technique used was multiple linear regression. Simultaneous (F) and partial (t) hypothesis testing. The coefficient of determination of the results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive influence, employee development and work motivation on employee performance at (PT. Roempoen Enam Bersaudara) Paya Angus. The results of hypothesis testing collectively showed that employee development and work motivation had a positive and significant effect on employee performance (PT Roempoen Enam Bersaudara) Paya Angus. The results of partial analysis showed that employee development or work motivation on performance had a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Roempoen enam bersaudara Paya Angus. The results of the coefficient of determination showed that the employee development or work motivation had a significant effect on Muara Enim's employee performance (PT. Roempoen Enam Bersaudara).

Keywords: Employees Development, Work Motivation, Employees Performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu bangsa di tentukan oleh dua faktor utama yaitu sumber daya alam dan sumber daya manusia dari dua sumber daya tersebut nampaknya sumber daya manusia lebih penting ketimbang sumber daya alam. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat alat yang di miliki perusahaan begitu canggihnya. Alat alat canggih yang di miliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak di ikut sertakan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Dengan memiliki sumber daya manusia yang handal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Menurut Hasibuan (2016:1) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan senimengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena kelangsungan hidup dari sebuah perusahaan itu ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan dan memahami sumber daya

manusia yang dimiliki agar tujuan dari organisasi dapat tercapai secara maksimal. Pencapaian tujuan dari organisasi tersebut tidak bisa hanya dilakukan oleh individu dalam organisasi, tetapi harus dilakukan secara bersamaan oleh semua anggota organisasi.

Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo 2016:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja berasal dari pengertian performance yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada perusahaan. Dengan demikian, kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Atau suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, hasil standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu yang telah di sepakati bersama sama.

Menurut Kasmir (2016:140) pengembangan karyawan adalah proses untuk menyegerakan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2017:63) pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Atau dalam arti lain adalah mengembangkan kecakapan karyawan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efektif (tercapai tujuan dan hasil) dan produktif (menghasilkan sesuatu yang lebih baik).

Pengembangan karyawan baik pada karyawan baru maupun karyawan lama, agar karyawan dapat mengikuti tuntutan organisasi dan berperan sertadalam organisasi secara nyata sehingga karyawan mampu menyelesaikan kinerja baik bagi organisasinya. Pengembangan karyawan adalah salah satu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Hasibuan dalam Edy Sutrisno (2009:111) motivasi adalah pemberian daya pengerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang, agar mereka bekerja sama, bekerja efektif, dan terintergrasi dengan segala daya upayannya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Grenberg dan Baron dalam Wibowo (2016:322) motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapain tujuan. Motivasi merupakan hal yang di butuhkan setiap individu dalam berbagai bidang, motivasi mempunyai peranan penting dalam usaha pencapain tujuan. Sumber

daya manusia mempunyai motivasi yang tumbuh dari dirinya maupun di bangun oleh orang sekitarnya agar dapat membangun gairah kerja yang baik. Sebaliknya apabila karyawan tak termotivasi maka akan sulit baginya untuk melaksanakan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

PT. Roempoen Enam Bersaudara di Desa Paya Angus, Kecamatan Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim Merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut, seperti menyerap tenaga kerja dan menghasilkan bahan setengah jadi. Untuk mengetahui permasalahan yang ada di perusahaan sebelum melaksanakan penelitian lebih lanjut, saya melakukan wawancara secara langsung dengan beberapa karyawan yang ada di perusahaan. Analisa data yang saya rangkum diperoleh bahwa kinerja pada PT. Roempoen Enam Bersaudara masih kurang hal ini terlihat dari kurangnya kualitas kerja karyawan saat bekerja dilapangan seperti, karyawan tidak tau bagaimana cara memanen kelapa sawit yang benar sehingga menyebabkan tandan kelapa sawit menjadi rusak saat dipanen situasi ini terjadi berulang kali saat bekerja hal ini menyebabkan kualitas kerja karyawan terus menurun, kuantitas kerja karyawan masih kurang hal ini terlihat dari target kerja yang tidak tercapai seperti, perusahaan menetapkan 50 tandan kelapa sawit per hari untuk dipanen oleh setiap pekerja target ini sering kali tidak terpenuhi oleh pekerja yang hanya mampu menghasilkan 39 tandan kelapa sawit saja perhari, dan juga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai yang di harapkan perusahaan hal

ini terlihat dari para karyawan yang cenderung lebih santai dan membuang waktu pada saat jam kerja.

Pengembangan Karyawan PT. Roempon Enam Bersaudara Desa Paya Angus, Kecamatan Sungai Rotan, Kabupaten Sungai Rotan Kurang Optimal terlihat dari tidak adanya promosi atau kenaikan jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dan telah bekerja lama. Pendidikan dan Pelatihan yang di berikan oleh perusahaan tidak terlaksana dengan baik hal ini terbukti dengan kurang menguasainya karyawan terhadap tugas tugas yang di berikan perusahaan, serta tidak percayanya perusahaan dalam pemberian tugas kepada karyawan hal ini meyebabkan kesempatan untuk berkembang dan maju bagi karyawan masih sangat minim.

Motivasi Kerja PT. Roempon Enam Bersaudara Desa Paya Angaus, Kecamatan Sungai Rotan, Kabupaten Muara Enim masih kurang hal ini terlihat dari tidak adanya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang loyal dan berprestasi atas hasil kerja mereka hal ini menyebabkan karyawan akan sulit untuk memperoleh penghargaan. Serta Kondisi lingkungan kerja yang sangat beresiko seperti ancaman dari hewan liar, alat pengaman dalam bekerja yang masih sangat minim seperti tidak menggunakan sarung tangan dan sepatu saat memanen kelapa sawit, status dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih sangat kurang seperti kurang percayanya perusahaan terhadap kemampuan karyawannya, hal ini menyebabkan karyawan akan sulit untuk mendapatkan status dan tanggung jawab yang lebih.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Roempon Enam Bersaudara Paya Angus”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Roempon Enam Bersaudara?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Roempon Enam Bersaudara.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Peneliti

Sebagai pengaplikasian ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah pengetahuan dalam pemahaman tentang pengembangan karyawan, motivasi serta kinerja.

2. Bagi PT. Roempon Enam Bersaudara

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan tambahan informasi kepada PT. Roempon Enam Bersaudara Desa Paya Angus tentang pentingnya pengembangan karyawan, motivasi, serta peningkatan kinerja para karyawan.

3. Bagi Almamater

Jika penelitian ini dapat memecahkan masalah pada perusahaan maka akan menjadi kebanggaan tersendiri bagi almamater dan dapat menjadi suatu referensi bagi peneliti lebih lanjut yang melakukan penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

Bryan Johannes Tampi. (2014). Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna*. 3 (4). Diakses Pada Tanggal 5 Juni 2020.

Hasan, Iqbal, M. (2012). *Statistik Kedua Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kadarisman. (2017). *Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Mardiansyah. (2019). Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 3 (4). Diakses Pada Tanggal 1 Juli 2020.

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yuyuk Liana. (2018). Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Penelitian Bahan Pemanis dan Serat Jawa Timur. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. 12 (1). Diakses Pada Tanggal 5 Juni 2018.