
Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Yayasan Darun Nasya

Siti Sappah Pitriyani¹, Muslim Faisal²
^{1,2}Universitas Teknologi Digital

E-mail : siti10120637@digitechuniversity.ac.id¹, muslimfaisal@digitechuniversity.ac.id²

ABSTRACT

This research analyzes the role of Human Resource Development in improving employee performance at the Darun Nasya Foundation using qualitative descriptive methods. Data collection techniques used observation, questionnaire interviews and documentation for 17 employee respondents. The data analysis method uses data collection techniques, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the research show that employees of the Darun Nasya Foundation stated that the Darun Nasya Foundation had not fulfilled 8 aspects, namely education, work experience, skills, technological capabilities, and employees had not achieved the quality produced, quantity produced, punctuality, good cooperation.

Keywords: *Human Resource Development, Employee Performance, HR Management*

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis peran pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Yayasan Darun Nasya menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara kuesioner dan dokumentasi kepada 17 responden karyawan. metode analisis data menggunakan teknik pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Yayasan Darun Nasya menyatakan bahwa Yayasan Darun Nasya belum memenuhi 8 aspek, yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, kemampuan teknologi, dan karyawan belum mencapai kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, ketepatan waktu, kerja sama yang baik.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM.

PENDAHULUAN

Peran pengembangan sumber daya manusia pada suatu perusahaan, kehadiran sumber daya manusia dalam suatu perkembangan menjadi faktor penting dalam menentukan sebuah keberhasilan dan kesuksesan dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Perusahaan tidak memiliki

sumber daya manusia yang memadai dan mempunyai, akan secara otomatis dianggap sebagai perusahaan yang gagal dalam meraih suatu tujuan bisnis menurut (First). Pengembangan sumber daya manusia meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas, ketika perusahaan

sangat menginginkan pengembangan sumber daya manusia, maka pentingnya peningkatan kualitas kinerja karyawan harus terus ditingkatkan (Dr. Adi E. Yusuf).

Aspek pengembangan sumber daya manusia didasarkan pada upaya meningkatkan keterampilan, keahlian, pengetahuan, dan semangat kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau menurut jabatan, melalui pendidikan dan pelatihan dimana sumber daya manusia tersebut berada. Tujuan untuk mewujudkan perubahan yang mempunyai nilai positif bagi setiap karyawan sehingga setiap karyawan dapat melaksanakan rencana yang dimaksudkan, berdasarkan Mangkunegara (2005), aspek kinerja adalah pengukuran dan evaluasi perilaku kerja aktual, dan kinerja pegawai meliputi: (1) kualitas yang dihasilkan; (2) Kuantitas yang dihasilkan, (3) Ketepatan waktu (jam kerja), (4) Kolaborasi

Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan pada Yayasan Darun Nasya juga merupakan kebutuhan mendesak mengingat perkembangan yang semakin pesat. Selain itu, para karyawan dan pimpinan Yayasan Darun Nasya mengadakan pertemuan rutin setiap akhir bulan untuk menyetorkan dana hasil.

Menurut (Kho, 2019) Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya terus-menerus untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam arti luas melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara yang efektif untuk mengatasi permasalahan seperti diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional, serta penuaan dan retensi karyawan. Dengan mengelola tantangan (tindakan positif) dan

pergantian karyawan, mempertahankan tenaga kerja yang efektif melalui pengembangan bakat. Pengembangan merupakan cara efektif untuk mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan besar, tantangan-tantangan ini mencakup angkatan kerja yang menua, perubahan sosio-teknis, dan pergantian karyawan. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan ini merupakan komponen kunci bagi departemen sumber daya manusia untuk mempertahankan tenaga kerja yang efektif

Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi oleh karena itu, kinerja dipahami sebagai kualitas dan kuantitas prestasi kerja seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan variabel yang tetap, seringkali dipadukan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya. Contoh: motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dll. Selain itu, menurut Sedermayanti kata "Kata "kinerja" sendiri mempunyai definisi makna yang berbeda-beda, namun dalam konteks manajemen, kinerja merupakan hasil proses yang ditentukan berdasarkan syarat dan kesepakatan tertentu serta diukur dalam jangka waktu tertentu (Amstrong dalam Edison et al., 2018).

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai seseorang ketika menyelesaikan tugas yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik diukur dari kualitas hasil kerja, peningkatan produktivitas dan kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan di era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat dan kinerja karyawan

menjadi faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan Kinerja karyawan yang buruk dapat mempengaruhi reputasi perusahaan, kualitas produk, bahkan keuntungan Yayasan Darun Nasya

Rumuan masalah dalam penelitian ini mencakup beberapa aspek yaitu: Pengembangan sumber daya manusia: mencakup bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada Yayasan Darun Nasya, kinerja karyawan: mencakup bagaimana kinerja karyawan pada Yayasan Darun Nasya dan peran pengembangan sumber daya manusia: mencakup bagaimana pengembangan sumber daya manusia berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Yayasan Darun Nasya

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk memperoleh analisis untuk mengetahui gambaran pengembangan sumber daya manusia pada Yayasan Darun Nasya, untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada Yayasan Darun Nasya, dan untuk mengetahui peran pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Yayasan Darun Nasya

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja kerja karyawan pada Yayasan Darun Nasya dan harapan penulis untuk perusahaan bahwa penelitian ini diharapkan bisa menjadikan masukan untuk Yayasan Darun Nasya, untuk dijadikan acuan sebagai sebuah informasi tambahan terkait tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan harapan penulisan ini bagi pembaca untuk

bisa menjadi penelitian berikutnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini juga berlangsung di Yayasan Darun Nasya yang berlokasi di Kp. Pasir handap Rt01/14 Desa Pagerwangi Kec. Lembang Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang mengungkapkan data kualitatif dalam kata-kata, bukan angka. penelitian kualitatif penelitian kualitatif adalah ilmu yang mempelajari fenomena-fenomena yang terjadi dialam dimana peneliti tidak berusaha memalsukan fenomena-fenomena yang diperoleh melainkan memberikan penjelasan atas informasi yang diberikan menurut Johny Saldana menjelaskan bahwa penelitian kualitatif sebagai wadah berbagai metode penelitian naturalistik dalam kehidupan social, penelitian ini memberikan gambaran dan penjelasan akurat mengenai kondisi dan gejala yang ditemui.

Objek Penelitian kualitatif menitik beratkan pada objek alam dan lingkungan alam, maka metode penelitian ini kadang disebut dengan metode naturalistik. Benda alam adalah benda yang masih belum dioleh oleh penelitian kualitatif, peneliti menjadi manusia instrument, sehingga peneliti harus mempunyai teori dan wawasan yang komprehensif untuk dapat mempertanyakan, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi objek penelitian Penelitian kualitatif deskriptif ini tidak dapat dihitung atau

diukur, karena hanya mengacu pada kata-kata dan istilah yang digunakan untuk menggambarkan ciri dan karakteristik tertentu. Jenis data kualitatif ini bersifat terbuka karena hanya dapat menjawab pertanyaan “mengapa” atau “bagaimana” dibalik analisis ini dan memungkinkan para pemangku kepentingan untuk melakukan penelitian terbuka. metode pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan penelitian ini berlokasi di Kp. Pasir handap, rt 01/14 Desa Pagerwangi, Kec.Lembang. Penulis menggunakan tiga metode yaitu: observasi, pendekatan digunakan untuk menyelidiki atau menemukan tentang fenomena yang ada observasi pada umumnya dilakukan untuk memeriksa, memantau, dan memeriksa suatu benda guna memperoleh data yang sah. Lebih lanjut, karena observasi sering kali diartikan sebagai manusia mengamati benda-benda terkecil dalam hidupnya,

lalu wawancara, yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti atau pengumpulan data mengetahui secara pasti informasi apa yang akan diperolehnya. oleh karena itu, disediakan instrument peneliti berupa pertanyaan tertulis untuk pengumpulan data saat melakukan wawancara, didalamnya terdapat pertanyaan yang sama disetiap respondenya, dan yang terakhir menggunakan dokumentai dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan dokumen-dokumen untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Metode analisis teknik pengumpulan data yang berbeda (triangulasi) dan dilakukan

secara berkesinambungan sehingga menghasilkan variasi. Teknik analisis yang digunakan oleh penelitian yaitu dengan cara mengumpulkan data, meliputi langkah pengubahan hasil audio wawancara teks (transkrip), pemindaian materi, memasukkan data lapangan atau mengklasifikasikan data ke dalam jenis berbeda tergantung sumbernya, yang terdiri dari penempatan, lalu menggunakan reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang mengategorikan data, mengarahkan data yang telah direduksi, membuang hal-hal yang tidak perlu, dan mengorganisasikan untuk memberikan gambaran pengamatan yang lebih jelas secara tematis, menggunakan penyajian data meliputi analisis dalam bentuk matriks, jaringan grafik atau grafik dalam penelitian kualitatif, penyajian datanya berupa uraian singkat tabel gambar, dan hubungan antar kategori. Penyajian data mengorganisasikan dan menyusun sedemikian rupa sehingga mudah dipahami dan yang terakhir menggunakan penarikan kesimpulan dan mengujinya. Dimana kesimpulan yang awalnya disajikan masih bersifat sementara dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti substansial yang mendukung pengumpulan tahap selanjutnya, kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan semula.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memberikan gambaran menyeluruh tentang peran pengembangan sumber daya manusia pada Yayasan Darun Nasya. dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif, penelitian ini mengambil perhatian pada peran pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Darun Nasya.

Dengan melibatkan 17 responden karyawan. data dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, observasi

Peneliti mengambil beberapa aspek yang diajukan untuk meneliti Yayasan Darun Nasya yaitu, pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan dan kemampuan teknis, selain itu, Yayasan Darun Nasya mendorong karyawannya untuk melanjutkan pendidikan tinggi namun karyawan belum diberikan fasilitas beasiswa dan fasilitas pelatihan yang sesuai. Karyawan Yayasan Darun Nasya juga ingin meningkatkan kariernya dan meningkatkan keterampilan namun karyawan belum diberikan peluang pengetahuan baru seperti diikuti sertakan untuk pelatihan, webinar, dan hal yang bisa membekali mereka dengan alat teknologi terkini, karyawan Yayasan Darun Nasya juga belum diberikan sumber peningkatan tenaga kerja untuk mengatasi kekurangan yang ada selama tugas pokok yang diberikan Yayasan Darun Nasya kepada karyawan dan untuk meningkatkan diri wawasan baru yang akan mengarah pada kinerja mereka



Sumber: Hasil olahan penelitian 2024

Gambar 1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Darun Nasya didasarkan pada

beberapa aspek seperti pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan dan kemampuan teknis. Selain itu, karyawan Yayasan Darun Nasya meragukan bahwa karyawan belum dibekali pengetahuan untuk meningkatkan pengalaman kerja, karyawannya tingkatan keterampilan karyawan Yayasan Darun Nasya meragukan bahwa tunjangan dan fasilitas yang diberikan belum menjadi sumber penambahan untuk pengembangan sumber daya manusia pada Yayasan Darun Nasya

Berdasarkan survei kuesioner bahwa P1 hingga P3, 45% karyawan menjawab ragu bahwa mereka belum diberikan kesempatan melanjutkan pendidikan dan Karyawan belum menerima beasiswa yang dapat mendukung pendidikan adapun temuan yang dilakukan melalui observasi, karyawan tidak mampu melanjutkan pendidikan karena kurangnya kesempatan beasiswa dan kurangnya pelatihan pendidikan bagi karyawan

Pernyataan kepada karyawan berdasarkan temuan yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner P4 hingga P6, 33% bahwa karyawan Darun Nasya ragu bahwa karyawan diberi kesempatan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya ketika untuk mengembangkan karier yang karyawan inginkan. Pengalaman baru yang diberikan oleh Yayasan Darun Nasya berdasarkan temuan yang dilakukan melalui observasi bahwa karyawan menyatakan bahwa fasilitas yang diberikan oleh Yayasan Darun Nasya tidak sesuai dengan keinginan para karyawan dalam pengembangan karier karyawan mereka juga menyatakan bahwa mereka tidak diberikan kebutuhan untuk memenuhi individunya. Karyawan Yayasan

Darun Nasya ingin mengembangkan karier sesuai minatnya dan harapan karyawan agar Yayasan Darun Nasya memberikan fasilitas

Berdasarkan temuan yang dilakukan melalui kuesioner P7 hingga P9, 45% bahwa karyawan menyatakan keraguan dalam apek karyawan baru hanya bergabung di Yayasan Darun Nasya tidak mendapatkan pelatihan keterampilan, sedangkan karyawan lama diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilannya, namun tidak diberikan fasilitas yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Adapun berdasarkan hasil penelitian berupa observasi, bahwa karyawan lama Yayasan Darun Nasya hanya diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier di bidang bisnis, namun tidak semua pegawai menyukai atau tertarik dan tidak adanya failitas yang seuai. Untuk apresiasi hanya diberikan kepada karyawan tertentu karyawan Yayasan berdasarkan hasil wawancara, karyawan menyatakan ingin diberikan kesempatan untuk mengembangkan proyek-proyek sesuai dengan minatnya. Selain itu, karyawan tidak mendapatkan kesempatan dibidang pelatihan keterampilan untuk mengembangkan proyek-proyek yang diminati karyawan Yayasan Darun Nasya

Adapun pernyataan karyawan Yayasan Darun berdasarkan temuan yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner P10 hingga P12, 33% bahwa karyawan hanya diberikan akses litrik atau internet namun tidak diberikan fasilitas seperti alat teknologi, pelatihan teknis khusus untuk belajar dan menggunakan teknologi, karyawan yang tidak memiliki kemampuan terhadap teknologi modern merasakan kesulitan untuk

mengerjakan tugas menggunakan teknologi terkini karena karyawan tidak semua memahami cara pemakaian seperti laptop, telepon seluler ataupun alat teknologi lainnya karena tidak adanya pelatihan khusus dibidang teknologi terkini

Adapun cara untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya, Kinerja karyawan Yayasan Darun Nasya ditentukan oleh beberapa aspek seperti kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, ketepatan waktu, dan kerjasama. selain itu, karyawan Yayasan Darun Nasya memastikan peningkatan berkelanjutan dalam kuantitas dan kualitas kinerja seluruh karyawan. Karyawan Yayasan Darun Nasya meyakini bahwa dorongan dan penghargaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan merupakan sumber peningkatan kinerja karyawan Yayasan Darun Nasya



Sumber: Hasil olahan penelitian 2024

Gambar 2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Yayasan Darun Nasya ditentukan oleh beberapa aspek, antara lain, kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, ketepatan waktu dan kerjasama. Selain itu, karyawan Yayasan Darun Nasya sangat mementingkan peningkatan berkelanjutan dalam kuantitas dan kualitas kinerja karyawan. karyawan Yayasan Darun

Nasya meyakini bahwa dorongan dan apresiasi yang diberikan Yayasan Darun Nasya kepada para karyawan merupakan sumber peningkatan kinerja para karyawan Yayasan Darun Nasya.

Aspek-aspek kualitas produksi, ketepatan waktu dan kolaborasi juga diperhitungkan. berdasarkan penelitian hal ini dilakukan melalui survei terhadap karyawan Yayasan Darun Nasya pada pernyataan P13 dan P14, yang menunjukkan bahwa 25% karyawan mencapai sasaran kualitas yang ditetapkan oleh Yayasan Darun Nasya keraguan. Berdaarkan hasil penelitian berupa observasi, 25% karyawan Yayasan Darun Nasya meragukan kualitas produksi.

Karyawan baru juga menghadapi kesulitan karena minimnya fasilitas yang diberikan Yayasan Darun Nasya, meskipun karyawan lama menerima penghargaan tergantung pada kualitas yang diberikan, tidak semua karyawan lama mampu mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara bahwa karyawan Yayasan Darun Nasya ragu-ragu bahwa karyawan belum mampu mencapai target yang ditetapkan yayasan Darun Nasya. Karyawan sulit mencapai tujuannya karena keterbatasan pengetahuan dan alat teknologi yang difasilitasi oleh Yayasan Darun Nasya

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada P15 dan P16, 35% bahwa karyawan tidak mampu menghasilkan kuantitas yang sesuai dengan target yang ditetapkan Yayasan Darun Nasya karena adanya kendala dalam pekerjaan hasil survei menunjukkan bahwa ada yang terjadi pada karyawan Yayasan Darun Nasya dalam pengamatannya menyatakan bahwa mereka tidak diberi kesempatan untuk berinisiatif

secara mandiri untuk mencapai tujuan pekerjaannya, sehingga menyulitkan karyawan untuk mendapatkan kuantitas yang sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Yayasan.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa karyawan mempunyai keraguan terhadap hasil sesuai jumlah yang dipesan oleh Yayasan Darun Nasya, maka karyawan diberikan kesempatan untuk bertindak atas inisiatif sendiri untuk mencapai tujuan yang telah disesuaikan

Temuan yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner P17 dan P18, 44% karyawan ragu bahwa mereka mampu mencapai target dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Ada kendala dan terkadang gangguan dalam operasional internalnya terkait dengan fasilitas listrik yang diberikan kepadanya, berdasarkan temuan berupa observasi karyawan Yayasan Darun Nasya meyakini bahwa permasalahannya di pemadaman listrik dan adanya tugas diluar tugas pokok seharusnya.

Berdasarkan temuan survei yang dilakukan dengan menggunakan pernyataan P19 dan P20, 32% bahwa karyawan meragukan kemampuan mereka untuk menciptakan suasana kerja yang inklusif dimana seluruh karyawan merasa nyaman, dan didengarkan, adanya karyawan yang tidak bisa berkonsentrasi pada pekerjaannya dan hanya bisa bekerja sendirian menjadi permasalahan kurangnya kerja sama yang dihasilkan dan tidak bisa menciptakan suasana kerja yang saling memahami antar karyawan lainnya

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Peran pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pada Yayasan Darun Nasya belum memenuhi aspek pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Yayasan Darun Nasya tidak mendukung program pengembangan tenaga kerja seperti beasiswa pendidikan atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan atau keterampilan baru. Selain itu, karyawan dapat diberikan pekerjaan yang melampaui pekerjaan pokok meskipun mereka tidak memiliki latar belakang atau keterampilan di bidangnya atau pekerjaan yang diberikan diluar lingkup pekerjaan pokoknya mengalami kesulitan dan pekerjaan tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya berencana.

Permasalahan lainnya adalah kinerja pegawai yang kurang maksimal dan mengharapkan adanya program pengembangan talenta seperti beasiswa pendidikan, pelatihan, penyediaan fasilitas yang menunjang kerja karyawan, dan suasana yang menumbuhkan kerjasama. artinya kualitas kinerja karyawan semakin meningkat. karyawan dapat lebih mengembangkan keterampilan untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang berorientasi pada hasil kualitas yang dicapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh pimpinan

Saran

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diajukan oleh peneliti kepada Yayasan Darun Nasya berdasarkan temuan peneliti:

1. Memperkuat program pelatihan dan pengembangan: Yayasan Darun Nasya perlu meningkatkan dan mengembangkan program pelatihan internal untuk meningkatkan keterampilan dan pengalaman bagi para karyawan dalam menghadapi tantangan baru dan menghasilkan pengembangan Sumber Daya Manusia yang berkualitas
2. Tidak memberikan tugas baru diluar tugas pokok pada karyawan agar tidak mengganggu pekerjaan didalam pencapaian target
3. Memperbaiki fasilitas listrik sehingga jaringan internet untuk para karyawan agar memudahkan pengerjaan tugas-tugasnya sesuai dengan target yang ditentukan pimpinan

Memfokuskan pada suasana kerja yang kondusif agar mendorong karyawan dalam bekerja sama dengan lebih baik didalam penyelesaian pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Arifa (2023). Pengertian Data Sekunder, Kelebihan, Kekurangan, dan 3 Contohnya . *Artikel*, -.
- Area, U. M. (2023). Teknik Pengumpulan Data. *Universitas Medan Area*.
didilib.uinsa.ac, i. (n.d.). *BAB II Kajian Pustaka A.Kinerja 1.Pengertian Kinerja*.
- Dr.Adie E.Yusuf, M. (n.d.). 2023. *Konsep Pengembangan SDM*.
- First, R. (n.d.). 2023. *Mengenal Peran SDM dalam Perusahaan yang sangat penting*.

- Gadjian, T. H. (n.d.). 2023. *12 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan dan cara Menerapkannya*.
- Gamal Thabroni. (2022). Kinerja Karyawan: Pengertian, Penilaian (Evaluasi), Indikator, Faktor, dsb . *Manajemen& Bisnis*.
- Habsy, B. A. (2017). Seni Memahami Penelitian Kualitatif Dalam Bimbingan Dan Konseling : Studi Literatur. *Konseling Andi Matappa* , 91.
- Hrd, D. K. (n.d.). 2022. *Pengembangan SDM: Pengertian, Tujuan, & Tips Melakukanya di Era Digital* .
- Iin Munawaroh, I. S. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Baznas Kabupaten Garut. *JESM: Journal Of Entrepreneurship and Strategic Managemet*.
- Jaya, M. L. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* . Jawa Tengah: Anak Hebat Indonesia .
- Kho, B. (n.d.). 2019. *Pengertian Pengembangan SDM(Sumber Daya Manusia)*.
- Kho, B. (n.d.). 2019. *Pengertian Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia)*.
- Kompas.com. (n.d.). 2023. *Pengertian Pengalaman Kerja Menurut Para Ahli*.
- Lampung, U. I. (n.d.). 2023. *Abraham Maslow: Tokoh Psikologi Humanistik dan Transpersonal*.
- Lesmono, R. (n.d.). 2024. *Definisi Pendidikan Menurut Para Ahli*.
- Lesmono, R. (n.d.). 2024. *Pelatihan Menurut Para Ahli: Menggali Definisi yang Tepat dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Lestari, M. I. (n.d.). 2023. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Era Digital*.
- Lucky. (n.d.). 2024. *Pengertian Sejarah Menurut Edward Hallent Carr: Pandangan Kompherensif*.
- N, N. (n.d.). *Pengembangan SDM: Pengertian, Tujuan, Metode Dan Fungsinya*.
- Ponogoro, I. (2021). Kepemimpinan Inovatif Kepala Sekolah dalam pengembangan mutu pembelajaran (Studi kasus di SMK Negeri 1 Ponogoro). *skripsi*, 34.
- Salmaa. (2023). *Observasi : Pengertian, Jenis, Tujuan, Ciri, dan Manfaatnya*. deepublish.
- Sembiring, B. N. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada protokol sekretariat daerah Kota Binjai*. Medan : Pascasarjana Universitas Medan Area Medan.
- Talenta, M. (2024). Apa saja indikator kinerja karyawan menurut para ahli? *Perfomance Manajemen*.
- Thabroni, G. (n.d.). 2022. *Keterampilan: Pengertian, aspek, jenis, faktor& indikator*.
- Thabroni, G. (n.d.). 2022. *Kinerja Karyawan: Pengertian, penilaian(evaluasi), indikator, faktor, sdsb*.
- Thabroni, G. (n.d.). 2022. *Lingkungan Kerja: Pengertian, jenis, aspek, indikator & faktor*
- Wibowo, R. F. (n.d.). 2022. *Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia*

*dalam Meningkatkan Kinerja
Karyawan.*