

# Pengaruh Pengembangan Manajemen SDM Terhadap Kinerja Karyawan pada Clandys Grosir

*by Adam Pratama Muhammad Jawas*

---

**Submission date:** 08-Jun-2024 12:00AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2398065726

**File name:** LOKAWATI\_-\_VOLUME.\_2\_NO.\_4\_JULI\_2024\_hal\_36-45.docx (76.29K)

**Word count:** 2857

**Character count:** 19677



## Pengaruh Pengembangan Manajemen SDM Terhadap Kinerja Karyawan pada Clandys Grosir

15

Adam Pratama Muhammad Jawas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka Denpasar

[adampratama739@gmail.com](mailto:adampratama739@gmail.com)

Andi Amri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof DR HAMKA, Jakarta

[andiamri43@gmail.com](mailto:andiamri43@gmail.com)

Alamat : Jl. Raya Sesetan No.121, Sesetan, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali 80223

Korespodensi email : [adampratama739@gmail.com](mailto:adampratama739@gmail.com)

**ABSTRACT.** Clandys Grosir, has a human resource management system plays an important role in improving employee performance. In addition, the human resource management function indicates the extent to which workers are able to complete tasks and have the necessary skills on the fields listed in Clandys Grosir. Respondents at Clandys Grosir Sejahtera numbered thirty people. Quantitative descriptive methods were used in this study to measure the impact of one variable on another. Based on the results of research analysis using IBM SPSS 23, it can be seen that there is a strong relationship between employee performance and human resource development variables. The results of these data include validity and reliability tests, simple linear regression analysis, and hypothesis tests. In addition, the test results of this study show that factors related to human resource development have a positive and significant influence on employee performance.

**Keywords:** HR Management, Employee Performance, Organization.

**ABSTRAK.** Clandys Grosir, mempunyai sistem manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, fungsi manajemen sumber daya manusia menunjukkan sejauh mana pekerja mampu menyelesaikan tugas dan memiliki keterampilan yang diperlukan pada bidang yang tercantum di Clandys Grosir. Responden di Clandys Grosir Sejahtera berjumlah tiga puluh orang. Metode deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur dampak suatu variabel terhadap variabel lainnya. Berdasarkan hasil analisis penelitian dengan menggunakan IBM SPSS 23 terlihat adanya hubungan yang kuat antara kinerja karyawan dengan variabel pengembangan sumber daya manusia. Hasil data tersebut antara lain uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, dan uji hipotesis. Selain itu, hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Manajemen SDM, Kinerja Karyawan, Organisasi.

### PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya dalam mengelola semua sumber daya yang dimilikinya untuk menjamin kelangsungan hidup serta dalam mencapai visi dan misinya. Menurut Benyamin & dkk, n.d.(2017) sumber daya manusia dipandang sebagai aspek yang sangat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pelatihan dan pengembangan dengan metode yang tepat akan mendukung kinerja pegawai pada organisasi. Pelatihan merupakan suatu proses yang bertujuan

<sup>1</sup> agar keahlian tenaga kerja dapat dikembangkan sesuai dengan bakat dan kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan, sedangkan metode pelatihan adalah ketepatan cara dalam penentuan model pelatihan dilakukan secara terorganisir yang mengarah pada keberhasilan organisasi dan berpotensi meningkatkan kinerja pegawai melalui pengetahuan dan keterampilan tambahan yang diperoleh. Sedarmayanti, n.d.(2017) mengatakan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada organisasi penting dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja maupun etos kerja pegawai, pengembangan yang dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para pegawai disuatu perusahaan.

Fungsi manajemen sumber daya manusia tidak bisa dipisahkan dari peningkatan kinerja karyawan dalam suatu bisnis. Di antara disiplin ilmu manajemen umum adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Salah satu disiplin ilmu tersebut adalah <sup>14</sup> manajemen sumber daya manusia (HRM). Selain menjalankan kegiatan bisnis, manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan staf, kepemimpinan, dan pengawasan. Memperhatikan motivasi dan etos kerja karyawan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan, karena hal tersebut sangat penting untuk memaksimalkan hasil kerja (Nurjana, 2021).

Program pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu bisnis karena membantu karyawan saat ini merasa lebih baik tentang diri mereka sendiri. Selain operasional karyawan, manajemen sumber daya manusia juga mencakup tingkat administratif organisasi dan diperlukan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Akibatnya, kinerja pegawai dalam organisasi berkorelasi positif dengan pengembangan sumber daya manusia dan berkorelasi negatif dengan rendahnya pengembangan sumber daya manusia.

Clandys Grosir merupakan perusahaan besar yang bergerak di bidang penjualan perlengkapan bayi. Clandys Grosir juga menawarkan kebutuhan pokok sehari-hari serta berbagai kebutuhan alat rumah tangga. Clandys Grosir memiliki banyak cabang toko di seluruh daerah Bali dan berpusat pada Clandys Buluh Indah. Fokus kerja dari calbdys grosir adalah memeberikan pelayanan secara nyaman dan maksimal. Sumber daya manusia yang lebih kompeten diperlukan agar bisnis dapat bersaing, dapat mencapai sasaran kinerja, dan mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kaliber dan kualifikasi sumber daya manusia perusahaan, seluruh karyawan menjalani pelatihan.

Penelitian terkait pengembangan sumber daya manusia telah banyak dilakukan. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Marlena (2021) menunjukkan bahwa implementasi pengembangan sumber daya manusia melalui teknik pendidikan dan pelatihan telah

dilakukan dengan sukses, konsisten, dan mempertimbangkan kapasitas institusi dan kebutuhan pegawai. Inisiatif pengembangan yang dilakukan PT Bank Bengkulu telah membuahkan hasil positif dan meningkatkan kinerja pegawai. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2022). Kesimpulan penelitian ini memperjelas bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan keterampilan petugas pemasyarakatan. meningkatkan efektivitas pegawai instansi yang bekerja sebagai pegawai negeri, termasuk yang membantu pegawai pemerintah. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis dapat menarik rumusan sebagai berikut : Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Clandys Grosir? Untuk mengetahui peran dari manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Clandys Grosir

Berdasarkan uraian diatas, manajemen kemungkinan dapat berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengembangan Manajemen SDM Terhadap Kinerja Karyawan pada Clandys Grosir”**

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk mewujudkan keyakinan dasar bahwa manusia merupakan aset yang paling berharga bagi suatu lembaga dan harus dikembangkan. Jika dilakukan dengan baik, pengelolaan sumber daya manusia dapat memberikan dampak positif yang signifikan baik bagi institusi maupun individu (Priatna, 2019). Menurut Normi (2018), manajemen sumber daya manusia mengacu pada pengelolaan organisasi secara terpisah atau bersama-sama dengan individu untuk memberikan hasil terbaik guna mewujudkan tujuan organisasi. Berdasarkan sudut pandang tersebut, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan contoh upaya terkoordinasi yang melibatkan perencanaan, pengumpulan, pengawasan, dan evaluasi informasi guna mengendalikan perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi dan memberikan arahan kelembagaan. Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lainnya karena mereka beragam dalam hal kepribadian, kecerdasan, pemikiran, dan perasaan (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017). Konsekuensinya, pemeliharaan sumber daya manusia suatu organisasi berbeda-beda. Peningkatan kinerja organisasi secara bertahap akan dipengaruhi oleh pemeliharaan yang tidak tepat.

## **5 Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan dapat diartikan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang yang meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) serta mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi yang dilakukan oleh karyawan manajerialnya (tingkat atas dan menengah). Hal ini selaras dengan Andrew E. Sikula (2019) dalam Mangkunegara, n.d., yang mengemukakan bahwa “pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum”.

Tanggung jawab utama HRM meliputi pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pengembangan organisasi, perencanaan karir individu, kegiatan pengembangan organisasi, dan organisasi yang memprioritaskan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Memberikan individu informasi dan kemampuan yang mereka perlukan untuk pekerjaan saat ini dan masa depan adalah tujuan pelatihan.

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peran dan tugas yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia di sini mencakup semua orang yang ada dalam organisasi, yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan, dari level paling bawah sampai level tertinggi (di atas manajemen), meskipun pada level yang berbeda semua elemen sumber daya manusia memainkan peran yang sama. Terlepas dari tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, mengabaikan salah satu bagian akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau pegawainya. (Wijaya, 2017 ; Rahmadhani, 2018)

## **6 Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai, Veithzal dan Basri dalam Sudaryo, Yoyo (2018:205) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja pegawai ditentukan oleh jumlah dan mutu pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai selama bertindak sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Andhini, 2017). Kinerja merupakan penerapan teori penyeimbangan yang menyatakan bahwa ketika seorang individu menerima manfaat dan distimulasi secara adil dan dapat diterima dalam pekerjaan, maka ia akan melakukan yang terbaik (Sinambela, 2017). Kapasitas seorang karyawan untuk melaksanakan tugas tertentu disebut sebagai kinerja karyawannya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, artinya data yang dikumpulkan berupa angka-angka yang dapat dihitung. Teknik survei digunakan dalam penelitian. Tujuan dari survei ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya digital dan pengembangan sumber daya manusia. Lokasi penelitian ini adalah Clandys. Data primer adalah data yang peneliti peroleh langsung dari sumber data; data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau dari sumber lain, seperti laporan sejarah yang dikumpulkan dari arsip dan mungkin dipublikasikan atau tidak. Populasi penelitian terdiri dari tiga puluh responden yang bekerja di Clandys Grosir. menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Clandys Grosir. Kuesioner dibagikan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Tiga puluh responden dari Clandys Grosir diberikan kuesioner sebagai sampel penelitian. 30 karyawan yang memenuhi kriteria penelitian diberikan kuesioner secara langsung sehingga diperoleh data primer. beserta hasil pengujian hipotesis dan analisis regresi yang dilakukan dengan aplikasi pengolahan data SPSS 23.

### Uji Validitas

Setiap instrumen penelitian harus diuji untuk mengetahui validitasnya. Untuk tes ini, pendekatan korelasi digunakan, yang melibatkan perbandingan skor jawaban setiap item pertanyaan dengan skor keseluruhan konstruk/variabel. Apabila pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner dapat memberikan informasi tentang subjek kuesioner yang ingin diukur, maka pertanyaan tersebut dianggap valid. Uji validitas didasarkan pada jumlah korelasi item yang disesuaikan; suatu item dianggap valid jika total nilai korelasi item yang dikoreksi  $> 0,30$ .

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Ket.
	PM1	0.819	0.306	Valid
	PM2	0.407	0.306	Valid
	PM3	0.824	0.306	Valid
	PM4	0.459	0.306	Valid
	PM5	0.463	0.306	Valid

**PENGARUH PENGEMBANGAN MANAJEMEN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CLANDYS GROSIR**

Pengembangan (X)	PM6	0.475	0.306	Valid
	PM7	0.397	0.306	Valid
	PM8	0.520	0.306	Valid
	PM9	0.790	0.306	Valid
	PM10	0.427	0.306	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	K1	0.688	0.306	Valid
	K2	0.433	0.306	Valid
	K3	0.402	0.306	Valid
	K4	0.481	0.306	Valid
	K5	0.406	0.306	Valid
	K6	0.446	0.306	Valid
	K7	0.447	0.306	Valid
	K8	0.372	0.306	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, suatu item dianggap valid jika nilai  $r$  prediksi lebih tinggi dari nilai  $r$  table. Pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai  $r$  table pada instrument pengembangan sumber daya manusia (X) dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,306. Dengan nilai rata-rata sebesar 0,819 maka  $r$  taksiran setiap instrument penelitian lebih besar dari  $r$  table, menunjukkan validitas hasil kedua instrument tersebut.

#### Uji Reliabilitas

Pengujian ini menggunakan pendekatan instrument Cronbach Alpha yang mempunyai nilai 0,60. Jika nilai instrument Cronbach Alpha  $\geq 0,6$  maka item pertanyaan instrument penelitian dianggap reliabel; jika nilainya  $< 0,6$  maka item pertanyaan dianggap tidak dapat dicari. Rumus Cronbach's alpha digunakan untuk menguji ketegantungan penelitian.

<sup>12</sup>  
**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	$> 0,6$	Keterangan
X	0.920	0,6	Reliabel
Y	0.912	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel kinerja pegawai sebesar 0,912 dan variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,920. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel uji reliabilitas dianggap reliabel karena nilainya melebihi ambang batas Cronbach Alpha sebesar 0,60.

## Koefisien Korelasi

Tabel 3. Koefisien Korelasi

		PSDM	Kinerja
PSDM	Pearson Correlation	1	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dapat dilihat bahwa berdasarkan keluaran korelasi pada IBM SPSS 23 terdapat hubungan antara variabel pengukuran sumber daya dengan variabel pengukuran jam kerja karyawan. Tingkat signifikansi (2-tailed) baik untuk HRD maupun jam kerja pegawai mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,00, menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 untuk variabel-variabel terkait jam kerja pegawai pada domain sumber daya manusia.

## Regresi Linier Sederhana

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.399	3.433		1.864	.035
	PSDM	.622	.089	.796	6.961	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresinya dapat dinyatakan sebagai berikut:  $Y = 6,399 + 6,22 x$ . Berdasarkan hasil, nilai konstanta regresi simple liner (a) sebesar 6,399 dan nilai kepercayaan (b/koeffisien regresi) sebesar 6,22. Terlihat dari hasil analisis data bahwa koeffisien arah regresi (b) sebesar 6,22 dan koeffisien konstanta (a) sebesar 6,399. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang diperoleh dari tabel di atas, maka terbukti bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X) mempunyai koeffisien arah regresi positif terhadap



variabel kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut.

### 9 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.634	.621	2.428

a. Predictors: (Constant), PSDM

Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R Square), dan koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted Square). R seperti yang ditunjukkan pada tabel adalah 0,796. menunjukkan hubungan yang kuat antara akuntansi keuangan, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan kualitas pelaporan keuangan. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) kolom ini yaitu sebesar 0,621 ditampilkan pada kolom Adjusted R Square. Hasil ini menunjukkan bahwa 62.1% kesejahteraan dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia, sedangkan 100% kesejahteraan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ( $100\% - 62.1\% = 37.9\%$ ).

## PEMBAHASAN

### 10 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia, menurut temuan penelitian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa salah satu unsur yang mempengaruhi naik turunnya kinerja pegawai adalah pengembangan sumber daya manusia. Mayoritas pekerja setuju dengan pernyataan yang disampaikan dalam kuisisioner peneliti, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata indikator pengembangan sumber daya manusia yang masuk dalam kelompok positif atau afirmatif. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengumpulkan sumber daya manusia (pekerja) dalam jumlah besar untuk mengisi suatu peranan atau pekerjaan dalam suatu organisasi, Clandys Grosir menarik sumber daya manusia melalui metode rekrutmen dan seleksi. Selain itu, memberikan pelatihan dasar kepada pekerja yang sudah mengabdikan dalam kurun waktu tertentu, sebelum pekerja tersebut melanjutkan ke pelatihan yang lebih kompleks merupakan upaya untuk membekali mereka dengan sumber daya yang pada akhirnya akan mereka jadikan aset dalam pekerjaan mereka di masa depan. Pengembangan karir dilakukan

Clandys Grosir melalui promosi jabatan. Hal ini bertujuan untuk memberikan semangat kepada para pekerja agar dapat berusaha sekuat tenaga dan terinspirasi untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dengan cara menyesuaikan kemampuan pekerja dengan tugas dan kemampuannya. Karyawan yang melanggar kebijakan juga dapat menghadapi konsekuensi yang dapat mendorong mereka untuk lebih berhati-hati dalam bekerja. Karyawan menerima berbagai program pelatihan sebagai bagian dari inisiatif pengembangan sumber daya manusia tahunan untuk membantu mereka memenuhi tugas dan kewajiban pekerjaan mereka. Meningkatkan kinerja karyawan dari berbagai departemen merupakan tujuan dari berbagai kegiatan operasional yang dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2016), tekanan untuk mengembangkan sumber daya manusia dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan atau seberapa baik kewajiban dan tanggung jawab mereka dilaksanakan. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Monalis dkk. (2020); Ramadhya Findarti, (2016) menemukan hubungan yang kuat dan positif antara kinerja dan pengembangan sumber daya manusia.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Jelas dari temuan penelitian dan perdebatan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan sumber daya manusia. Di Clandys Grosir, pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa kinerja karyawan Clandys Grosir dipengaruhi oleh unsur-unsur tambahan yang tidak terlihat. Derajat perkembangan akan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hasil kinerja karyawan, karena menurut penelitian ini variabel pengembangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Adapun keterbatasan dari penelitian ini adalah :

1. Keterbatasan sampel penelitian, hal ini dikarenakan adanya batasan jumlah responden dan jumlah kuesioner yang disebar sesuai dengan ketentuan pihak perusahaan yaitu Clandys Grosir.
2. Penelitian ini hanya pada satu tempat atau perusahaan yaitu Clandys Grosir Singaraja sebagai responden penelitian sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasi atau kurang dapat mewakili sikap dan pola pikir dari pegawai secara keseluruhan.

3. Keterbatasan yang melekat pada metode survei melalui kuesioner untuk pengumpulan data. Responden bisa tidak jujur dalam memberikan tanggapan atas pernyataan dalam kuesioner yang diberikan secara tidak langsung.

#### **Saran**

Dari hasil kesimpulan diatas maka penulis dapat menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. emimpin perusahaan selalu melakukan inovasi terhadap strategi pengembangan untuk meningkat kinerja karyawan nya.
2. Penelitian di masa depan diharapkan dapat memperluas cakupannya dengan menciptakan variabel penelitian baru, yang akan memungkinkan hasil yang lebih tepat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhi, S. M. and O. Fachrunnisa (2017). "Peran Perilaku Kerja Berbasis Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Menuju Peningkatan Kinerja Organisasi." Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesias.
- Azhary, MH, & Pradana, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Digitalisasi Bisnis Dan Pengembangan Nilai Teknologi Digital Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Pegadaian Persero Kantor Wilayah X Bandung). eProsiding Manajemen, 8 (5).
- Basalamah, M. S. A. (2023). The Effect of Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2). Benyamin, B., & dkk. (n.d.). *Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Ferdian, A., & Rahmawati, A. (2019). Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi Kasus Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Ypt). *Journal of Management and Business Review*, 16(2), 129-148.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur. *E- Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937-946.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Ramadhiya Findarti, F. (2016). *PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR*.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (n.d.). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

# Pengaruh Pengembangan Manajemen SDM Terhadap Kinerja Karyawan pada Clandys Grosir

## ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://jurnal.feb-umi.id">jurnal.feb-umi.id</a> Internet Source	5%
2	<a href="http://repository.umy.ac.id">repository.umy.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://journal.arimbi.or.id">journal.arimbi.or.id</a> Internet Source	2%
4	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	2%
5	<a href="http://repository.teknokrat.ac.id">repository.teknokrat.ac.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://fekbis.repository.unbin.ac.id">fekbis.repository.unbin.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://kikitiarawati.wordpress.com">kikitiarawati.wordpress.com</a> Internet Source	1%

10	<a href="http://journal.febubhara-sby.org">journal.febubhara-sby.org</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id">jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://repository.uir.ac.id">repository.uir.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	Maesaroh, Siti. "Manajemen Peningkatan Mutusumber Daya Manusia Di Man 2 Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	1 %
15	<a href="http://e-journal.unmas.ac.id">e-journal.unmas.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://journal.feb.unmul.ac.id">journal.feb.unmul.ac.id</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://journal.uml.ac.id">journal.uml.ac.id</a> Internet Source	1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On