

The Relationship Of Human Resources Development And Employee Empowerment With Employee Performance At Maje Camat Office, Kaur Regency

by Jurnal Emak

Submission date: 22-Jun-2021 11:15PM (UTC+0900)

Submission ID: 1610638846

File name: artikel-emak-usi-aradela.docx (380.63K)

Word count: 2889

Character count: 18890

The Relationship Of Human Resources Development And Employee Empowerment With Employee Performance At Maje Camat Office, Kaur Regency

Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pemberdayaan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur

Usi Aradela¹⁾; Sulisti Afriani²⁾; Tito Irwanto²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ sulistiafriani@univ.ac.id ²⁾ titoirwanto@univ.ac.id

How to Cite :

Aradela, U., Afriani, S., Irwanto, T. (2020). The Relationship Of Human Resources Development And Employee Empowerment With Employee Performance At Maje Camat Office, Kaur Regency. *JURNAL EMAK*, 2(2). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [12-02-2021]

Revised [22-03-2021]

Accepted [06-04-2021]

KEYWORDS

Human Resource Development, Employee Empowerment, Performance

This is an open access article under the CC-BY-SA license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengembangan sumber daya manusia dan pemberdayaan pegawai dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 orang pegawai yang terdiri dari 17 orang Pegawai Negeri Sipil dan 11 orang honorer pada Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur, karena semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel dengan cara sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah korelasi rank spearman dan pengujian hipotesis. Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja pegawai pada Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur dengan nilai korelasi sebesar 0,760. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tepat Pengembangan Sumber Daya Manusia pegawai maka akan semakin meningkat tingkat Kinerja pegawai pada Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur. Pemberdayaan Pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja pegawai pada Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur dengan nilai korelasi sebesar 0,840. Hal ini menggambarkan bahwa Pemberdayaan Pegawai pada pegawai Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur yang bagus dapat menunjang dalam meningkatkan Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the relationship between human resource development and employee empowerment and employee performance at the Office of the District Head of Maje District of Kaur. The sample in this study were 28 employees consisting of 17 Civil Servants and 11 honorary people at the Office of the Maje District Head of Kaur Regency, because all populations in this study were sampled, so the method of sampling was by census. The method of data collection used is a questionnaire and the analytical method used is rank spearman correlation and hypothesis testing. Human Resource Development has a strong relationship with employee performance at the Office of the District Head of Maje District of Kaur with a correlation value of 0.760. This illustrates that the more precise the Human Resource Development of employees will increase the level of performance of employees at the Office of the District Head of Maje District of Kaur. Employee Empowerment has a very strong relationship with employee performance at the Office of the District Head of Maje District of Kaur with a correlation value of 0.842. This illustrates that Employee Empowerment at employees of the District Office of Maje District Head of Kaur can support in improving Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi dalam aktivitasnya tidak akan terlepas dari adanya perpaduan antara unsur sumber daya manusia, peralatan, bahan, teknologi, modal, tempat, waktu, metode atau unsur lainnya yang dihimpun menjadi satu dalam hubungan yang diharapkan, berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Namun dari beberapa unsur diatas, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting sebagai modal utama dan penentu bagi keberhasilan suatu organisasi. Adapun unsur-unsur lainnya di luar sumber daya manusia hanya dapat berfungsi sebagai daya dukung bagi keberhasilan organisasi.

Betapapun sempurnanya unsur teknologi, tanpa unsur sumber daya manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai secara sempurna. Betapa pentingnya sumber daya manusia ini, sehingga dapat dikatakan menjadi kebutuhan primer bagi organisasi agar dapat berjalan dengan baik dan mampu menjawab tuntutan jaman. Demikian pula yang terjadi pada organisasi pemerintah, sebagai organisasi publik yang berfungsi memberikan pelayanan pada masyarakat dalam berbagai bidang bagi peningkatan kehidupan dan kesejahteraan masyarakat.

Organisasi pemerintah di dalamnya terdiri dari multi fungsi pegawai/aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia yang mempunyai arti dan peran penentu dalam mencapai tujuan dan sasaran keseluruhan tugas pemerintahan. Pemberdayaan (empowerment) merupakan salah satu pendekatan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dengan cara mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tugas dan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu tidak terpakai dengan baik. Mereka beranggapan bekerja di pemerintahan itu tidak perlu bekerja maksimal, karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah diberikan.

Selain itu fenomena masih adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai, karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik. Sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Pemberdayaan bertujuan menghapuskan hambatan-hambatan yang mungkin datang dari sistem dan prosedur yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi. Pemberdayaan sebagai suatu proses diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan untuk memberikan dorongan motivasi, serta membangkitkan kesadaran akan potensi dan kemampuan yang dimiliki untuk dikembangkan guna kepentingan organisasi. Begitu pula dengan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan menguasai ilmu pengetahuan serta menguasai teknologi. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi tersebut dapat digunakan secara efektif untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia diharapkan mampu meningkatkan kredibilitas kerja yang pada akhirnya dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Secara umum kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara tepat waktu dan memuaskan. Pemberdayaan sumber daya manusia juga diharapkan dapat meningkatkan moral dan mutu yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Keberadaan pegawai di dalam organisasi menempati posisi penting karena berfungsi mempertahankan kelangsungan pertumbuhan organisasi.

Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur merupakan kantor pemerintahan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat di Kecamatan Maje. Untuk memberikan pelayanan maksimal sangat diperlukan kinerja yang baik dari para pegawainya. Mengingat kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara tepat waktu dan memuaskan, sesuai tujuan yang diharapkan. Tetapi kenyataannya kinerja pegawai kantor Camat Maje masih rendah, hal ini di tandai dengan pemahaman pegawai dalam memahami apa yang dimaksud dengan pemberdayaan sumber daya manusia masih rendah, hasil pengamatan menunjukan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia pada instansi ini belum sepenuhnya dapat menunjang kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan.

Sebagai contoh, pegawai tidak dilibatkan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan, karena pembuatan kebijakan berada pada pimpinan. Kemudian Pendelegasian tugas dan kreadibilitas kepada pegawai masih kurang untuk memberikan kesempatan kepada pegawai dalam pemecahan suatu permasalahan dan wewenang, kemudian rendahnya tingkat kepercayaan antar sesama pegawai. Hal ini membuat mereka hanya beranggapan bahwa bekerja di pemerintahan itu tidak perlu bekerja maksimal, karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah diberikan, hal yang seperti ini yang membuat pegawai kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya karena kurangnya pembinaan. Hal ini jika terus dibiarkan akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai secara keseluruhan sehingga memberikan dampak pada lambannya pelayanan terhadap masyarakat.

Berdasarkan fenomena diatas dalam meningkatkan kinerja pegawai, diperlukanya pengembangan dan pemberdayaan untuk menjalankan tugasnya agar lebih efektif dan efisien. Pemberdayaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah memberdayakan sumber daya manusia atau pegawai agar mempunyai kemampuan yang lebih baik lagi terutama dalam menghadapi tugas, sehingga dengan adanya pemberdayaan pegawai, diharapkan akan ada peningkatan kinerja pegawai akan lebih baik. Sumber Daya Manusia atau Pegawai yang diberdayakan akan banyak memberi keuntungan, baik dirinya sendiri, kelompok, dan terlebih lagi bagi organisasi. Dalam jangka panjang, sumber daya manusia yang diberdayakan akan memberikan gagasan dan inisiatif bagi organisasi dalam menyelesaikan setiap

permasalahan yang dihadapi. Semangat pegawai dalam menuangkan ide dan gagasan dalam bekerja harus dipandu dengan bekal visi dan misi organisasi yang kuat. Pengembangan pegawai dimaksudkan adalah memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap para pegawai.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia, Pemberdayaan Pegawai dan Kinerja Pegawai

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Menurut Sutrisno (2013:6) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia. Melalui kegiatan pengembangan karyawan yang ada, pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan formasi, melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia, akan dapat diisi secara internal. Promosi dan transfer juga memperlihatkan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai suatu karier, tidak sekedar kerja. Pengusaha dapat memperoleh keuntungan atas meningkatnya kontinuitas operasi dan juga makin besarnya komitmen para karyawan terhadap perusahaan.

Pengembangan (development) menurut Prawirosentono (2013 : 220) adalah suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama karirnya. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut Mangkunegara (2014:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Prawirosentono (2013:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah survey, menurut Riduwan (2015:49), penelitian survey biasanya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam, tetapi generalisasi yang biasa dilakukan dengan lebih akurat bila digunakan sampel yang representative. Dalam hal ini, hubungan pengembangan sumber daya manusia dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur sebanyak 28 orang pegawai yang terdiri dari 17 orang Pegawai Negeri Sipil dan 11 orang honorer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner didapatkan data jumlah Pegawai Negeri Sipil dan honorer pada Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur yaitu 12 orang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 43 % dan 16 orang berkelamin perempuan atau sebesar 57 %. Jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah

laki-laki. Hal ini dikarenakan banyak pekerjaan yang berhubungan dengan data administrasi jadi membutuhkan tenaga perempuan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	12	43 %
Perempuan	16	57 %
Jumlah	28	100 %

Sumber: Data Diolah, 2020

Pada data karakteristik tingkat pendidikan menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dan honorer pada Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 15 orang, hal ini menggambarkan pegawai telah memiliki pendidikan yang tinggi sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	13	46%
D3	0	0%
S1	15	54%
S2	0	0%
Jumlah	28	100%

Sumber: Data Diolah, 2020

Dari tabel 3. di bawah jika dilihat dari usia Pegawai Negeri Sipil dan honorer pada Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur yang berusia 20 – 30 tahun berjumlah 10 orang atau sebesar 36%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur memiliki usia yang telah matang untuk bekerja.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30 th	10	36%
31 - 35 th	8	28 %
36 - 40 th	5	18 %
> 41 th	5	18 %
Jumlah	28	100%

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan pengujian analisis korelasi rank spearman dan uji hipotesis maka dapat dijelaskan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja pegawai pada Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur dengan nilai korelasi sebesar 0,760. Artinya semakin tepat Pengembangan Sumber Daya Manusia pegawai maka akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur. Hal ini diperkuat dengan hasil pengujian hipotesis yaitu nilai rhohitung lebih besar dari nilai rhotabel ($0,760 > 0,377$), artinya Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan Kinerja pegawai Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur.

Hubungan yang kuat antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja pegawai sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Martoyo (2017:27) mengemukakan bahwa pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memegang jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Pemberdayaan Pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja pegawai pada Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur dengan nilai korelasi sebesar 0,841. Artinya semakin bagus Pemberdayaan Pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja pegawai Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur. Hal ini diperkuat dengan hasil pengujian hipotesis yaitu nilai rhohitung lebih besar dari nilai rhotabel ($0,841 > 0,377$), artinya Pemberdayaan Pegawai memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja pegawai Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Thoah (2014:214), pemberdayaan aparatur adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan melalui pengadaan, pembinaan karir, diklat, sistem penggajian serta

pengelolaan administrasi yang dipergunakan kepada pegawai negeri sehingga unsur aparatur negara disertai tugas dalam suatu jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat adanya hubungan yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan pemberdayaan pegawai dengan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariati (2013) bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, karena motivasi kerja erat sekali hubungannya dengan pemberdayaan pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka pegawai tersebut akan memiliki keinginan untuk lebih meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.

Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afrizal (2016) yaitu adanya hubungan yang signifikan antara penempatan dan pelatihan kerja dengan kinerja. Pelatihan kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan pengembangan sumber daya manusia karena dalam pengembangan sumber daya manusia akan dilakukan dengan cara memberikan pelatihan terhadap para pegawainya. Sedangkan penempatan pegawai erat sekali hubungannya dengan pemberdayaan pegawai karena pegawai akan memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja apabila pegawai tersebut ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur adalah dengan cara memberikan pegawai pendidikan dan pelatihan. Bagi pegawai yang masih memiliki pendidikan SMA akan dikembangkan dengan cara melanjutkan pendidikan ke jenjang Sarjana dan pegawai yang telah Sarjana juga akan melanjutkan pendidikan ke tingkat Pasca Sarjana. Sementara itu, untuk pemberdayaan pegawai Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur dilakukan dengan cara memberikan perhatian terhadap pegawai dengan memberikan reward atas keberhasilan kerja yang dicapainya seperti kenaikan pangkat maupun kompensasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja pegawai pada Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur dengan nilai korelasi sebesar 0,760. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tepat Pengembangan Sumber Daya Manusia pegawai maka akan semakin meningkat tingkat Kinerja pegawai pada Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur. Pemberdayaan Pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja pegawai pada Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur dengan nilai korelasi sebesar 0,808. Hal ini menggambarkan bahwa Pemberdayaan Pegawai pada pegawai Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur yang bagus dapat menunjang dalam meningkatkan Kinerja.

Saran

Diharapkan kepada pimpinan Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur untuk lebih teliti dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia karena dengan adanya pengembangan SDM mampu meningkatkan kinerja pegawai. Diharapkan kepada pegawai Kantor Camat Maje Kabupaten Kaur untuk meningkatkan pemberdayaan pegawai dengan adanya pemberdayaan pegawai maka tingkat kemampuan pegawai dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, E. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
 Prawirosentono. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE, Yogyakarta
 Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
 Riduwan, Sunarto. 2015. Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis. Cetakan ke-4 Bandung: Alfabeta
 Martoyo, Susilo. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, cetakan pertama, BPFE, Yogyakarta.

The Relationship Of Human Resources Development And Employee Empowerment With Employee Performance At Maje Camat Office, Kaur Regency

ORIGINALITY REPORT

26%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.pdmbengkulu.org Internet Source	5%
2	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	4%
3	alkhazmshare.blogspot.com Internet Source	3%
4	theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com Internet Source	3%
5	jurnal.unived.ac.id Internet Source	3%
6	jurnal.umsu.ac.id Internet Source	2%
7	docobook.com Internet Source	2%
8	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	2%

ojs.unpatti.ac.id

9

Internet Source

1 %

10

www.coursehero.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 30 words

Exclude bibliography On

The Relationship Of Human Resources Development And Employee Empowerment With Employee Performance At Maje Camat Office, Kaur Regency

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5