

---

**Perencanaan SDM, Human Capital dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Perencanaan SDM)**

---

**Annisa Frisca Fauziah<sup>1\*</sup>, Hadi Supratikta<sup>2</sup>**  
Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia  
cafriskays@gmail.com

---

(Diterima: 6 Mei 2024; Direvisi: 16 Mei 2024; Dipublikasikan: 30 Juli 2024)

---

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan berpengaruh didalam suatu perusahaan dikarenakan meningkatnya kinerja dari seorang karyawan, makin baik pula pencapaian oleh perusahaan sehingga dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan bersama. Dalam perencanaan sumber daya manusia didalamnya tidak luput dari pentingnya manusia terkait modal manusia melaksanakan pekerjaan agar tercapainya yang ditetapkan perusahaan. Manusia menjadi modal utama dalam jalannya suatu pencapaian oleh perusahaan. Human capital bertugas sebagai nilai, kemampuan, kemahiran atau keahlian yang dilihat dari seorang manusia dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Keahlian, kemahiran dan kemampuan seorang manusia dilihat dari bagaimana dia berkembang. Pengembangan dalam sumber manusia berpotensi penuh atas tercapainya suatu keahlian, kemahiran dan kemampuan seorang manusia. Pengembangan karyawan dapat dijelaskan sebagai kegiatan yang memiliki unsur untuk mennegevaluasi dan melakukan perbaikan atas sikap, keterampilan maupun kemampuan sumber daya manusia perusahaan. Pengembangan berperan bagi sumber daya manusia guna menyelesaikan pekerjaan atau rincian kegiatan yang diberikan. Perencanaan dalam suatu perusahaan memiliki peran dalam mengatur, mengelola dan memberikan arahan kepada sumber daya manusia atas apa saja yang dikerjakan atau diselesaikan. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia maka berdampak positif bagi sumber daya manusia pada suatu perusahaan karena dapat terorganisirnya sumber daya manusia serta penyelesaian yang dilakukan.

**Kata Kunci:** Perencanaan SDM, Human Capital, Pengembangan Karyawan, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

Employee performance is very influential in a company because with increasing performance produced by an employee, the company's achievements will be better so that they can contribute to achieving common goals. In human resource planning it does not escape the importance of humans related to human capital in carrying out work to achieve the goals set by the company. Humans are the main capital in the company's achievement. Human capital is the value, ability, skill or expertise that is seen from a human being in carrying out and completing the work given. A human's expertise, skills and abilities are seen from how he develops. Development in human resources has the full potential to achieve a human's expertise, skills and abilities. Employee development can be explained as an activity that has elements of evaluating and making improvements to the attitudes, skills and abilities of human resources in a company. Development plays an important role for human resources in carrying out and completing the work or details of the activities given. Human resource planning in a company has a role in organizing, managing and providing

direction to human resources regarding whatever is done or completed. With human resource planning, it will have a positive impact on human resources in a company because human resources can be organized and solutions can be carried out.

**Keywords:** *Employee Performance, HR Planning, Human Capital, Employee Development*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan ialah hasil dari karyawan suatu perusahaan penyelesaian tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Hasil ini yang dapat memberikan dampak bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, makin baik hasil kinerja karyawan makin baik pula produktifitas didalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dilihat dari hasil sesuai rencana yang ada.

Kinerja karyawan adalah akhir bagaimana pekerjaan dilakukan oleh karyawan atau pegawai dalam suatu perusahaan. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan apakah dapat terselesaikan dengan ketentuan yang diberikan atau sebaliknya, hal ini dilakukan untuk melihat apakah kinerja yang dihasilkan atau diberikan oleh karyawan dapat memberikan kontribusi yang dibutuhkan oleh perusahaan atau tidak. Menurut Asmike dan Sari (2022 : 3) mengemukakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil akhir atas suatu kegiatan atau proses pekerjaan yang dilakukan seseorang maupun sekelompok pekerja didalam suatu perusahaan dengan menyesuaikan dengan ketentuan dan masa waktu yang diberikan.

Perencanaan sdm berperan dalam suatu perusahaan sebagai pengatur, pengelola sumber daya manusia didalam suatu perusahaan agar bekerja sebagaimana seharusnya. Perencanaan ini membantu dalam pengelolaan seluruh sumber daya manusia agar dapat mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dapat berkontribusi dalam proses pencapaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Manalu dkk (2024) mengemukakan bahwa perencanaan memiliki peran penting didalam suatu perusahaan dalam membantu proses rekrutmen yang dilakukan oleh departemen human resource dalam mencari kandidat yang tepat dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Human capital adalah suatu proses pengembangan suatu keahlian, kemahiran, dan kemampuan yang dimiliki seorang manusia dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atau diberikan. Manusia menjadi modal utama perusahaan dalam menjalankan proses produktifitas didalam suatu perusahaan, jika modal utama tidak sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan perusahaan maka produktifitas yang terjadi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Disini human capital memiliki peran sebagai modal utama memberikan hasil kinerja terbaik kepada perusahaan untuk berkontribusi dalam proses pencapaian tujuan bersama yang sudah ditentukan. Menurut Prasajo dkk (2017 : 35) mengemukakan bahwa human capital adalah kemampuan, keahlian maupun bakat dari manusia dalam melakukan dan menjalankan suatu pekerjaan.

Pengembangan karyawan adalah suatu proses kegiatan dimana bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan dasar dan pengembangan sikap serta perilaku dan pengetahuan karyawan dengan menyesuaikan dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan.

Dari latar belakang, rumusan masalah artikel ini yaitu:

- 1) Apakah Perencanaan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 2) Apakah Human Capital berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 3) Apakah Pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **KAJIAN PUSTAKA**

## Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu rencana atau tatanan suatu proses yang ditentukan serta dikembangkan dan di implementasikan dalam satu proses produktifitas perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan oleh seorang perencana dalam menentukan rencananya untuk mencapai tujuannya. Menurut Priyono dan Marnis (2016 : 22) menjelaskan perencanaan sumber daya manusia yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi utama dan krusial dalam bidang sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan oleh individu yang dikenal sebagai perencana dan menghasilkan terciptanya suatu rencana

Perencanaan sumber daya manusia membantu mengelola suatu manusia perusahaan agar dapat memberikan hasil atau *output* rencana perusahaan, kemudian berkontribusi sesuai perusahaan dalam melakukan pencapaian tujuan yang sudah ditentukan. Hal ini berperan ketika menentukan posisi yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan, agar dapat di isi dari kemampuan yang sesuai dari yang dibutuhkan agar produktifitas dapat berjalan sesuai dengan semestinya.

Perencanaan sumber daya manusia juga berperan mengatur dan mengelola sumber daya manusia dimulai dari apa yang harus dilakukan dan bagaimana itu dilakukan dari SMD. Perencanaan ini menciptakan dan mengimplementasikan hasil perencanaannya didalam suatu perusahaan dan memastikan bahwa plan atau rencana yang sudah ditentukan dapat memberikan dampak baik serta dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam melakukan dan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan untuk memfasilitasi proses sistematis dalam menentukan peran, tanggung jawab, dan metode operasional sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia mengacu pada proses pengembangan strategi dan pengambilan keputusan untuk mengatur, mengelola, dan membimbing tenaga kerja suatu perusahaan secara efektif.

### Human Capital

Human capital didalam suatu perusahaan memiliki peran sebagai pencari, melakukan wawancara sampai tahapan terakhir atas calon karyawan atau pegawai agar dapat mengisi atau menempatkan posisi yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Human capital dapat didefinisikan sebagai suatu keahlian yang dimiliki oleh seseorang atau sumber daya manusia dalam melakukan suatu kegiatan atau proses pekerjaan yang diberikan.

Human capital bertujuan untuk melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia agar kemahiran, kemampuan serta *skill* yang dimiliki dapat memberikan kontribusi dan keuntungan bagi perusahaan. Human capital didalam suatu perusahaan atau organisasi bertugas untuk mencari karyawan atau sumber daya manusia yang belum terisi, melakukan proses penerimaan pekerjaan dimulai dengan mempromosikan posisi yang dibutuhkan, merekrut calon karyawan, melakukan wawancara dengan calon karyawan hingga proses tersebut selesai. Selain itu human capital juga memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai pembuat kegiatan pelatihan agar pegawai perusahaan dapat mengembangkan kemampuan diri mereka.

Menurut Nardo (2022 : 15) mengemukakan bahwasannya “modal manusia mengacu pada pengetahuan kolektif, keterampilan, inovasi, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif, sehingga menghasilkan penciptaan dan produksi nilai tambah.” Modal manusia mengacu pada nilai yang dibawa karyawan ke perusahaan setiap hari melalui motivasi, komitmen, kompetensi, dan efektivitas mereka sebagai tim kerja. Nilai tambah ini dapat disumbangkan

oleh pekerja dalam beberapa bentuk yaitu pengembangan kompetensi maupun pemindahan pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja ke perusahaan dan Perubahan budaya manajemen.”.

Dapat disimpulkan bahwasannya human capital adalah suatu hasil dari seseorang kepada perusahaan berupa kemahiran keahlian dan kemampuan dalam melakukan, menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Human capital juga dapat diartikan dengan mengenal sumber daya manusia dengan segala sesuatu yang dimilikinya dalam menjalankan suatu tugas dan tanggung jawab.

### **Pengembangan Karyawan**

Pengembangan sumber daya manusia ialah serangkaian kegiatan menambah kemampuan, kompetensi maupun skill yang dimiliki oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam suatu perusahaan. Hal ini dilakukan agar karyawan atau pegawai memiliki perkembangan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Kegiatan dalam melakukan pengembangan terhadap kemampuan karyawan dapat dilakukan melalui menyelenggarakan pelatihan-pelatihan didalam suatu perusahaan agar karyawan dapat mempelajari lebih baik serta dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan dibebankan kepadanya.

Pengembangan karyawan yang dilakukan dapat meningkatkan hasil kinerja yang dihasilkan sehingga semakin meningkatkan pengembangannya kemampuan, keahlian, dan kemahiran seorang karyawan makin baik kinerja dikarenakan kinerja yang baik dapat membantu memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pengembangan karyawan bertujuan memberikan peningkatan-peningkatan terhadap keahlian, kemampuan, serta kemahiran yang dimiliki oleh sumber daya manusia didalam suatu perusahaan atau pun dalam suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja yang dilakukan sehingga Dampak positif peningkatan kinerja suatu perusahaan berkorelasi langsung dengan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan manfaat yang signifikan bagi perusahaan.

Menurut Marayasa dkk (2017:4) mengemukakan bahwasannya “ Pengembangan SDM adalah suatu proses berkelanjutan dan terencana untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas karyawan dalam rangka mencapai kinerja yang unggul, baik dari sisi individu maupun keseluruhan organisasi. Definisi ini menyoroti beberapa aspek kunci pengembangan SDM, antara lain:

1. Proses, pengembangan ialah serangkaian langkah guna meningkatkan kemampuan, keahlian maupun kemahiran yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan menyelesaikan pekerjaannya.
2. Meningkatkan Kapabilitas Individu, yang menjadi tujuan utama dilakukannya pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan kapabilitas, potensi, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu.
3. Pengajaran, Pelatihan dan Pembelajaran, merupakan metode-metode yang dilakukan dalam meningkatkan pengembangan karyawan. Pengajaran dapat melibatkan penyampaian mengenai pengetahuan melalui instruktur atau mentor, pelatihan melalui simulasi atau latihan keterampilan, serta pembelajaran mandiri oleh karyawan.
4. Kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi, tujuan utama dari pengembangan sdm adalah memastikan pegawai berkontribusi optimal guna tercapainya tujuan perusahaan.”.

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, kemahiran atau *skill* yang di miliki oleh sumber daya manusia didalam suatu perusahaan, Semakin banyak talenta yang dimiliki karyawan, maka kinerjanya akan semakin efektif dalam berkontribusi terhadap tujuan perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai adalah hasil atau hasil yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam memenuhi persyaratan perusahaan, yang diamati melalui penyelesaian tugas dan pemenuhan kewajiban yang diberikan. Kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil penilaian seorang pegawai apakah tugas yang diberikan telah dilaksanakan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan.

Menurut Sialen dkk (2021:2), kinerja pegawai mengacu pada pencapaian yang dicapai oleh seorang individu, disebut juga prestasi kerja atau sekadar kinerja. Seorang pegawai yang memenuhi tugas dan kewajibannya sesuai peruntukannya dan mencapai keberhasilan baik dari segi kualitas maupun kuantitas disebut juga berorientasi pada kinerja. Kinerja adalah hasil akhir yang diberikan karyawan kepada organisasi ketika mereka memenuhi tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diberikan. Upaya mereka diyakini akan bermanfaat bagi perusahaan dalam membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah yang mana hasil kinerja yang dilakukan dan diselesaikan oleh karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan agar tercapainya tujuan yang ada. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi dengan meminimalisir-meminimalisir kendala atau kesalahan yang mungkin dapat dilakukan saat proses pengerjaan atau proses penyelesaian pekerjaan dilakukan. Kinerja yang baik adalah dimana hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan apa yang sudah ditentukan sebagaimana oleh perusahaan. Kinerja karyawan dilihat dari beberapa aspek seperti kuantitas, kualitas, masa waktu sebagaimana pekerjaan itu dilakukan dan dikerjakan.

Kinerja karyawan biasanya dinilai berdasarkan kemampuannya dalam memenuhi target dan menangani beban kerja yang diberikan, sesuai dengan harapan perusahaan, jika sudah sesuai maka kinerja karyawan atau pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi bagi proses produktifitas perusahaan. Kinerja karyawan didalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal-hal seperti kepuasan karyawan, beban kerja yang terlalu berat yang diberikan kepada karyawan, lingkungan kerja yang tidak kondusif sehingga pengerjaan maupun penyelesaian pekerjaan terjadi terhambat dan terganggu lalu kinerja juga tidak sesuai.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan pengembangan pada pegawai perusahaan, hal ini bisa dilakukan untuk melakukan beberapa pelatihan-pelatihan mengenai bagaimana pekerjaan ini dilakukan agar meminimalisir kesalahan-kesalahan yang kemungkinan dilakukan dalam proses pengerjaan atau penyelesaian suatu pekerjaan. Dengan semakin berkembangnya sumber daya manusia suatu perusahaan, maka kinerja karyawannya pun akan meningkat, sehingga organisasi menerima umpan balik atas pencapaiannya. Peningkatan kinerja staf akan menghasilkan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi, memfasilitasi pencapaian tujuan yang direncanakan. Kinerja karyawan dapat dijadikan penilaian atas berkembangnya seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

## **METODE**

Metode yang ditetapkan pada penulisan ini adalah menggunakan metode penelitian kajian literatur atau metode kepastakaan. Dimana penulisan dilaksanakan dengan menganalisis buku sejalan kepada pembahasan-pembahasan yang dijelaskan pada penulisan ini khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia terkait Perencanaan SDM, Human Capital, Pengembangan Karyawan dan Kinerja Karyawan. Kajian literatur adalah dimana penulisan didasari dengan data-data kepastakaan yang dapat dilihat dari buku-buku, jurnal ataupun terbitan lainnya.

Penulis memanfaatkan data yang berasal dari penelitian kepastakaan dalam penelitian ini. Penelitian kepastakaan meliputi pelaksanaan penelitian dengan menggunakan literatur, seperti buku-buku yang relevan dengan topik yang dibahas, serta catatan, laporan, atau penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Selain itu, penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif untuk menguji data yang diperoleh. Pendekatan analisis deskriptif melibatkan penjelasan dan penggambaran suatu teori atau fakta. Sudah terbiasa dengan fakta-fakta dan teori-teori tersebut, yang tidak hanya memberikan penjelasan dan deskripsi, tetapi juga menawarkan pemahaman dan klarifikasi melalui penjelasan yang gamblang dan dapat dipahami.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan**

Perencanaan sumber daya manusia memiliki peran penting didalam jalannya suatu proses produktifitas perusahaan dan proses rekrutmen yang dilakukan. Perencanaan sumber daya manusia memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Perencanaan manusia mengatur dan mengelola sumber daya manusia bagaimana dia melakukan pekerjaan dan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dari seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

Perencanaan menurut Saputra *et all* (2020) mengemukakan bahwasannya “perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses pendekatan yang dilakukan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Manusia dianggap menjadi peran utama yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan atau organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.”.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya perencanaan sumber daya manusia berperan dalam suatu organisasi dalam menjalankan proses efektifitas dan produktifitas nya agar dapat berjalan sesuai sebagaimana dengan rencana yang sudah ditentukan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Saputra *et all* yang mana mengemukakan bahwasannya perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana semakin meningkatnya perencanaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang pegawai atau karyawan.

Pengaruh perencanaan sumber daya manusia ini sejalan dengan artikel -artikel yang sudah diteliti sebelumnya bahwasannya perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Kelejan, Lengkong dan Tawas., 2020), (Ariodhuto *et all*,. 2022).

## 2. Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan

Human capital memiliki peran penting dalam suatu perusahaan yang mana human capital berperan dalam melakukan proses pengelolaan atau pemantauan sumber daya manusia baik secara internal maupun eksternal dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Human capital memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan maka yang berarti semakin tinggi kemampuan, keahlian atau kemahiran seseorang karyawan atau pegawai maka kinerja yang akan dihasilkan atas pengerjaan dan penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab akan semakin baik. Semakin baik kemampuan seorang karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya kinerja nantinya akan makin baik maupun memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Pengaruh human capital ini sejalan dengan artikel -artikel atau beberapa data yang sudah diteliti sebelumnya bahwasannya human capital memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan : (Humaerah *et all.*, 2023).

## 3. Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karyawan memiliki peran dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Karyawan diharuskan mampu dalam mengembangkan keahlian, kemampuan dan kemahirannya dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat pula, sehingga semakin meningkatnya pengembangan kemampuan seorang karyawan atau pegawai maka makin pula meningkatnya kinerja sehingga kinerja berkontribusi memberikan dampak positif dan dorongan kepada perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwasannya pengembangan karyawan dapat memberikan dampak positif bagi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena semakin meningkatnya perkembangan yang dilakukan seorang karyawan terhadap keahlian atau kemampuannya dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dilakukan. Maka dengan ini disimpulkan bahwasannya pengembangan karyawan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pengembangan karyawan ini sejalan dengan artikel -artikel yang sudah diteliti sebelumnya bahwasannya Pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh diantaranya, adalah : (*Like Octaviani.*, 2019), (*Wibowo & Kusmiyanti.*, 2021).

## SIMPULAN

Berdasarkan penjasaj, disimpulkan hipotesis-hipotesis yang diambil pada penelitian selanjutnya, bahwasanya :

- 1) Perencanaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 2) Human Capital berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 3) Pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## Saran

Terdapat banyak aspek lain yang berpengaruh kinerja karyawan yang tidak dicantumkan, oleh karena itu masih sangat diperlukan kedepannya dalam pelengkapan aspeklain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). *MANAJEMEN KINERJA “Meningkatkan Keunggulan Bersaing”*. Madiun : Unipma Press.

- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia*. Bekasi : PT Dewangga Energi Internasional.
- Nardo, R. (2022). *Human Capital Management*. Bandung : Penerbit Media Sains Indonesia.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Grup CV Widina Media Utama.
- Prasojo, L. D., Mukminin, A., & Mahmudah, F. N. (2017). *Manajemen strategi human capital dalam pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press, Edisi, 1(3), 16-24.
- Priyono, P., & Darma, U. B. (2016). *Buku manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Penerbit Zifatama.

**Jurnal :**

- Ariodhuto, S., Dewi, R. S., Rabbil, M. Z., & Sandora, N. (2022). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saurindotex Mandiri. *Masarin*, 1(1), 37-43.
- Humaerah, S., Fajariani, N., & Amalyah, R. (2023, October). Pengaruh human capital dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 25, No. 4, pp. 707-715).
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di pt. air manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Manalu, M. V., & Supratikta, H. (2024). *THE ROLE OF HUMAN RESOURCE PLANNING IN IMPROVING THE RECRUITMENT PROCESS AT HEAVY EQUIPMENT COMPANIES IN TANGERANG*. *Stratēgo: Jurnal Manajemen Modern*, 6(2).
- Octaviani, L. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Link Net Tbk, Tangerang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2).
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan bank indonesia provinsi bengkulu. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187-197.
- Wibowo, A. S., & Kusmiyanti, K. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(3), 330-335.