

## ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAWDA MITRA PRIMA

M.Syafiq Alhaddad <sup>1</sup> dan Dr. Abdillah, S.E., M. Si <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Prodi Keuangan dan Perbankan Syariah, Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Jakarta, Depok, 16425, Indonesia

<sup>2</sup> Prodi Keuangan dan Perbankan Syariah, Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Jakarta, Depok, 16425, Indonesia

E-mail: [msyafiqalhaddad.ak19@mhsw.pnj.ac.id](mailto:msyafiqalhaddad.ak19@mhsw.pnj.ac.id)  
[abdillah@pnj.ac.id](mailto:abdillah@pnj.ac.id)

### Abstrak

Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jawda Mitra Prima" ini membahas pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini dilakukan oleh M. Syafiq Alhaddad sebagai bagian dari tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan di Program Studi Keuangan dan Perbankan Syariah, Politeknik Negeri Jakarta. Latar belakang penelitian ini mencakup tantangan yang dihadapi perusahaan dalam era global, di mana efisiensi dan efektivitas operasional menjadi kunci untuk mempertahankan daya saing. Sumber Daya Insani (SDI) dianggap sebagai aset penting yang perlu dikelola dengan baik untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengembangan SDI dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Jawda Mitra Prima, yang bergerak dalam bidang ekspor kayu gahru. Metode penelitian yang digunakan mencakup pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDI melalui pelatihan dan pendidikan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang tercermin dalam data penjualan perusahaan dari tahun ke tahun. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta manfaat praktis bagi perusahaan dan masyarakat. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan SDI yang efektif adalah faktor kunci dalam mencapai keberhasilan perusahaan, terutama dalam menghadapi tantangan persaingan global.

*Kata kunci: pengembangan, tujuan, manajemen*

### Abstract

*Analysis of Human Resource Development (HRD) on Employee Performance at PT. Jawda Mitra Prima" discusses the importance of human resource development in improving employee performance within the company. This research was conducted by M. Syafiq Alhaddad as part of his final project to obtain a Bachelor of Applied Science degree in the Islamic Banking and Finance Study Program at Politeknik Negeri Jakarta. The background of this research includes the challenges faced by companies in the global era, where operational efficiency and effectiveness are key to maintaining competitiveness. Human resources are considered an important asset that needs to be managed well to contribute maximally to the company's objectives. This study aims to analyze how HR development can influence the improvement of employee performance at PT. Jawda Mitra Prima, which operates in the export sector of gahru wood. The research method used includes a qualitative approach with data collection through interviews and document analysis. The results show that HR development through training and education significantly contributes to enhancing employee performance, as reflected in the company's sales data year over year. This research is expected to provide theoretical contributions in the field of human resource management as well as practical benefits for the company and society. Overall, this study emphasizes that effective management of human resources is a key factor in achieving corporate success, especially in facing global competitive challenges.*

*Keywords: development, goals, management*

## 1. Pendahuluan

### Latar Belakang

Pada era global saat ini tantangan dan rintangan dalam perusahaan menjadi lebih bersaing, perusahaan perlu

beroperasi dengan lebih efisien dan efektif. Ketatnya persaingan memaksa perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya agar dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya.

Peningkatan Sumber Daya Insani adalah suatu fase persiapan personal untuk menangani tanggungan yang lebih besar, berkaitan dengan pengembangan keahlian kognitif agar bisa menjalankan tugas dengan cara yang efektif dan efisien. Sumber Daya Insani juga memiliki fungsi yang sangat substansial untuk operasional perusahaan. Sumber Daya Insani dianggap sebagai aset yang amat berharga, sehingga perusahaan wajib memberikan perhatian yang mendalam dan memelihara aset ini dengan sebaik-baiknya, agar dapat menyumbangkan nilai guna dan manfaat maksimal bagi entitas perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Insani adalah metode yang efektif untuk melawan sebagian besar rintangan yang akan dihadapi oleh kebanyakan perusahaan. Rintangan ini meliputi *obsolescence* karyawan, perubahan sosial-teknologis, dan perputaran tenaga kerja. Keahlian menghadapi rintangan tersebut merupakan faktor penting keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan Sumber Daya Insani yang berkualitas. Menurut (HANDOKO, 2014).

Sumber Daya Insani mempunyai peranan yang sangat dibutuhkan dalam organisasi ataupun perusahaan, terutama dalam mendorong kemajuan dan pengembangan perusahaan tersebut. Menurut Ferry Dwi Agustina dalam karyanya "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani 2019. Sumber Daya Insani merujuk pada kemampuan individu dalam memberikan layanan atau usaha kerja. Kemampuan bekerja berarti kemampuan untuk melaksanakan aktivitas yang bernilai ekonomis, yaitu aktivitas yang berkontribusi dalam menghasilkan produk atau jasa yang dapat mencukupi kebutuhan masyarakat. (Adam, 2019).

Perusahaan juga memiliki tujuan yang jelas untuk dicapai. Saat ini, sangat penting bagi perusahaan agar mendapat keyakinan masyarakat terhadap layanan yang berikan. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Hal ini menuntut perusahaan selalu berusaha menemukan cara yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan tujuan perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Bahkan harus mampu berada pada posisi paling atas. (Hariandja, 2015)

Kinerja seringkali diartikan sebagai kombinasi dari integrasi, kerja keras, ketekunan, dan faktor lainnya. Mengembangkan kinerja adalah bentuk tanggung jawab pegawai terhadap sebuah perusahaan. Oleh Karena itu, setiap insan maupun kelompok di perusahaan harus memiliki etos kerja yang tinggi dan pemahaman untuk berkolaborasi. Karyawan perlu mendukung strategi perusahaan dengan merancang pola pikir berkarakter, kreatif, emosional yang cerdas, pengetahuan, perilaku, dan keterampilan untuk memenuhi semua keperluan perusahaan.

PT. JAWDA MITRA PRIMA yang berada di DKI Jakarta yang berada daerah Joglo bergerak dalam bidang ekspor kayu gahru yang dibangun oleh Abduljalil pada bulan Januari Tahun 2019 dengan 7 orang karyawan dan 14 buruh pada saat itu. PT. JAWDA MITRA PRIMA mengelola Gahru dan minyak wangi. Dalam mengatur perusahaan sangat membutuhkan Sumber Daya Insani yang bermutu supaya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pengembangan Sumber Daya Insani yang diterapkan pada PT. JAWDA MITRA PRIMA digunakan oleh banyak PT di Indonesia. Pengembangan Sumber Daya Insani yang dilakukan oleh PT. JAWDA MITRA PRIMA dengan cara pelatihan dan pendidikan. Karyawan pada PT. JAWDA MITRA PRIMA tidak banyak karyawan dari kalangan ekonomi syariah melainkan juga dari jurusan atau tingka pendidikan yang lain. Berbagai tingkat pendidikan ini maka diperlukan pengembangan Sumber Daya Insani, sejalan dengan konsep dan strategi yang sudah diterapkan di PT. JAWDA MITRA PRIMA. Banyak cara pengembangan karyawan yang diterapkan PT. JAWDA MITRA PRIMA untuk mengembangkan keahlian dan pemahaman karyawan supaya dapat menjalankan peran dan bekerja dengan profesional sesuai tuntutan perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Insani adalah salah satu faktor terpenting dari perusahaan untuk membangun kinerja karyawan, sebagai contoh berdasarkan data hasil penjualan PT. JAWDA MITRA PRIMA pada tahun 2019 PT. JAWDA MITRA PRIMA berhasil melakukan penjualan pertamanya mencapai \$ 1.712.598 dan pada tahun 2020 mencapai \$ 472.405, pada tahun 2020 mengalami penurunan penjualan akibat dampak COVID-19 dan pengurangan sumber daya insani, pada tahun 2021 PT JAWDA MITRA PRIMA melakukan pengembangan Sumber Daya Insani sehingga di tahun 2021 mengalami pengembangan penjualan mencapai \$ 1.326.215. (Marketing, 2023).

Oleh karna itu, peneliti melakukan penelitian terhadap PT. JAWDA MITRA PRIMA salah satu perusahaan yang menjadi pelopor dalam hal ekspor kayu gahru sejak tahun 2019. Selain itu, peneliti melakukan penelitian terkait perusahaan ini untuk mengetahui cara pengembangan Sumber Daya Insani yang kompeten, baik dalam segi penjualan dalam negeri maupun luar negeri.

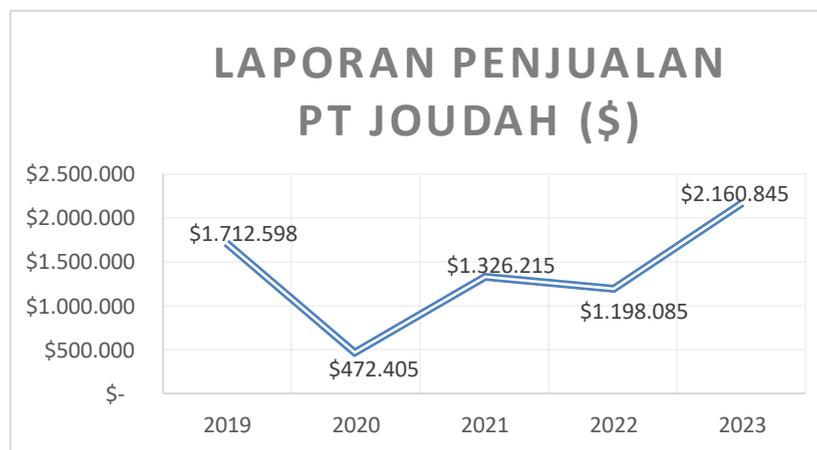
Dengan melihat uraian tersebut peneliti ingin melakukan penelitian secara mendalam mengenai manajemen Sumber Daya Insani dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. JAWDA MITRA PRIMA Jakarta. Oleh karena itu penulis mengambil judul “ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. JAWDA MITRA PRIMA”.

## 2. Metode Penelitian

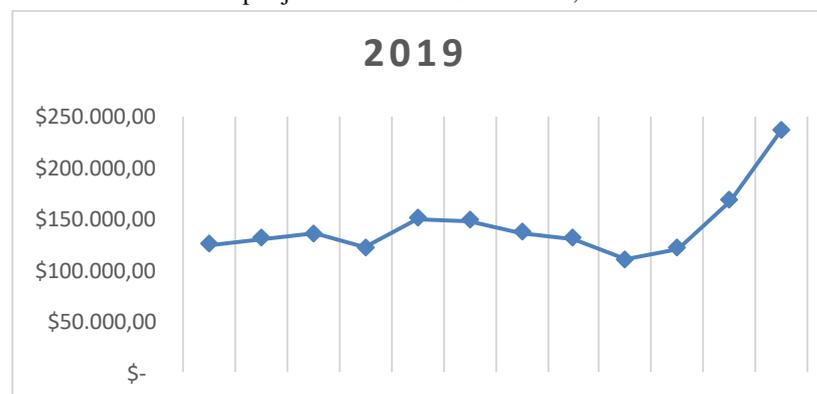
Metode pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. kualitatif adalah metode yang memperoleh temuan yang tidak dapat dilakukan melalui metode kuantitatif atau yang lainnya. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Peneliti menggunakan pendekatan deskriptif dalam studi ini. Dalam pendekatan ini, data yang dikumpulkan berupa teks, gambar, dan bukan berupa bilangan. Sesuai dengan metode kualitatif yang ditetapkan. Adapun tempat yang akan dijadikan objek penelitian adalah PT. JAWDA MITRA PRIMA. Subjek penelitian tersebut menggunakan teknik purposive sampling, yaitu metode pemilihan sampel data berdasarkan pertimbangan khusus. Adapun teknik pengumpulan data penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dengan menggunakan analisis data reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan.

## 3. Pembahasan

Adapun hasil penelitian analisis perkembangan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan PT. Jawda Mitra Prima dari hasil laporan penjualan tahun 2019-2023 adalah sebagai berikut:

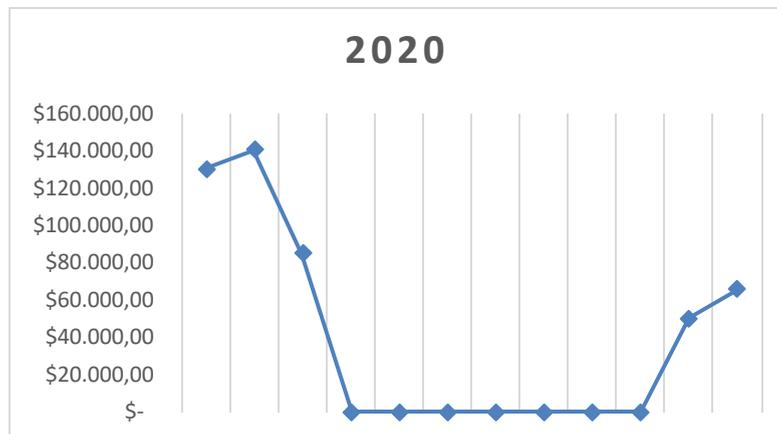


Grafik 1. Data penjualan tahun 2019-2023 PT, Jawda Mitra Prima.



Grafik 2. Data penjualan tahun 2019 PT, Jawda Mitra Prima.

Pada tahun 2019, PT. JAWDA MITRA PRIMA mengalami pencapaian yang signifikan dalam penjualannya dengan total mencapai \$ 1.712.598. Perusahaan memiliki 18 karyawan kantor dan 20 buruh pabrik. Kinerja yang sangat efektif dari karyawan secara langsung berdampak pada pencapaian ini. Namun, penting untuk dicatat bahwa PT. JAWDA MITRA PRIMA tidak melakukan pelatihan atau pengembangan sumber daya insani pada tahun ini.

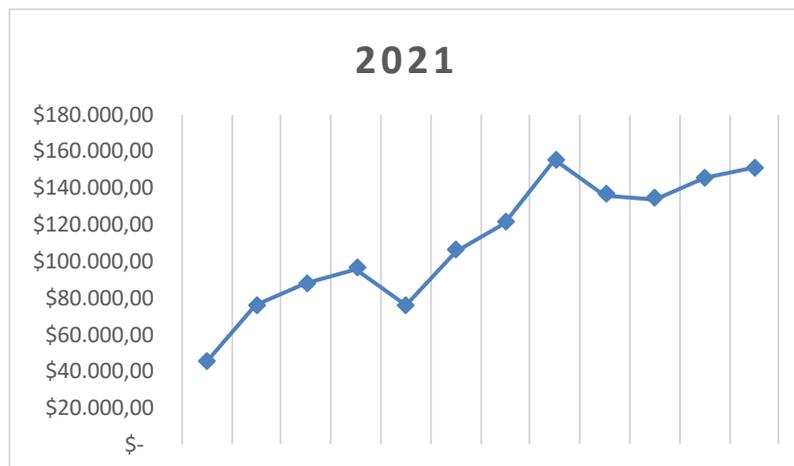


Grafik 3. Data penjualan tahun 2020 PT, Jawa Mitra Prima.

Tahun 2020 menjadi tahun penuh tantangan bagi PT. JAWDA MITRA PRIMA. Penjualan menurun drastis menjadi \$ 472.405, dan jumlah karyawan turun menjadi 11 dengan 19 buruh. Penurunan ini disebabkan oleh dampak pandemi COVID-19 yang meluas.

$$\text{persentase penurunan} = \frac{\$ 472.405 - \$ 1.712.598}{\$ 1.712.598} \times 100\% = -72,41\%$$

Setelah implementasi strategi pengembangan Sumber Daya Insani terhadap kinerja karyawan pada pertengahan tahun 2020, hasil analisis penjualan tahunan menunjukkan belum ada peningkatan yang signifikan. Total penjualan tahunan belum meningkat menjadi \$ 472.405, menurun 72,41% dari \$ 1.712.598 pada tahun sebelumnya.



Grafik 4. Data penjualan tahun 2021 PT, Jawa Mitra Prima.

Pada tahun 2021, PT. Jawa Mitra Prima menunjukkan pemulihan yang signifikan meskipun awalnya dihadapkan pada tantangan dari dampak pandemi COVID-19. Penjualan meningkat menjadi \$ 1.326.215, meskipun masih -22,6% lebih rendah dibandingkan tahun 2019. Jumlah karyawan meningkat menjadi 20 dan buruh menjadi 31. Perusahaan berhasil melakukan pengembangan dengan mengambil pelajaran dari tahun sebelumnya dan mengimplementasikan strategi yang efektif untuk mengatasi ketidakpastian yang masih berlanjut. Kinerja karyawan menunjukkan fleksibilitas dan adaptabilitas yang tinggi, berkontribusi pada pencapaian ini. Upaya kolektif dari seluruh tim baik dari segi operasional maupun strategis memperkuat posisi perusahaan di pasar dan menunjukkan kemampuan adaptasi serta ketahanan dalam menghadapi tantangan eksternal.

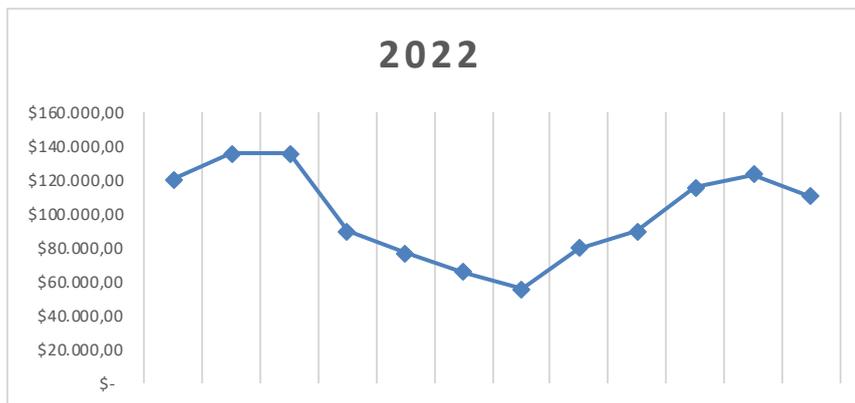
Persentase Penjualan 2020 & 2021:

$$\text{persentase peningkatan} = \frac{\$ 1.326.215 - \$ 472.405}{472.405} \times 100\% = 180,8\%$$

Persentase Penjualan 2019 & 2021:

$$\text{persentase penurunan} = \frac{\$ 1.326.215 - \$ 1.712.598}{\$ 1.712.598} \times 100\% = -22,6\%$$

Setelah implementasi strategi pengembangan Sumber Daya Insani terhadap kinerja karyawan pada tahun 2021, hasil analisis penjualan tahunan menunjukkan juga belum ada peningkatan yang signifikan di bandingkan tahun 2019. Total penjualan tahunan belum meningkat menjadi \$ 1.326.215, menurun 22,6% dari \$ 1.712.598 pada tahun 2019 dan sebaliknya meningkatnya penjualan di bandingkan 2020.



Grafik 5. Data penjualan tahun 2022 PT, Jawda Mitra Prima.

Tahun 2022 menghadirkan tantangan serius bagi PT. Jawda Mitra Prima terkait kinerja karyawan. Pada bulan Mei, Juni, dan Juli, perusahaan mengalami penurunan signifikan dalam produktivitas karyawan karena kekurangan sumber daya insani. Ketidak seimbangan antara permintaan pekerjaan yang tinggi dan ketersediaan tenaga kerja yang terbatas mempengaruhi efisiensi dan kualitas kerja. Dengan upaya intensif dilakukan untuk merekrut dan melatih lebih banyak tenaga kerja serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada. Dengan strategi yang diperkuat dalam manajemen sumber daya insani dan perencanaan tenaga kerja, PT. Jawda Mitra Prima mulai melihat tanda-tanda perbaikan dalam kinerja karyawan di bulan-bulan berikutnya. Meskipun penjualan mengalami penurunan -9,66% dibandingkan tahun 2021 dan -30,04% dibandingkan tahun 2019, perusahaan berhasil mendapatkan kembali momentum positif pada paruh kedua tahun 2022 dengan total karyawan kantor 16 dan buruh 27.”

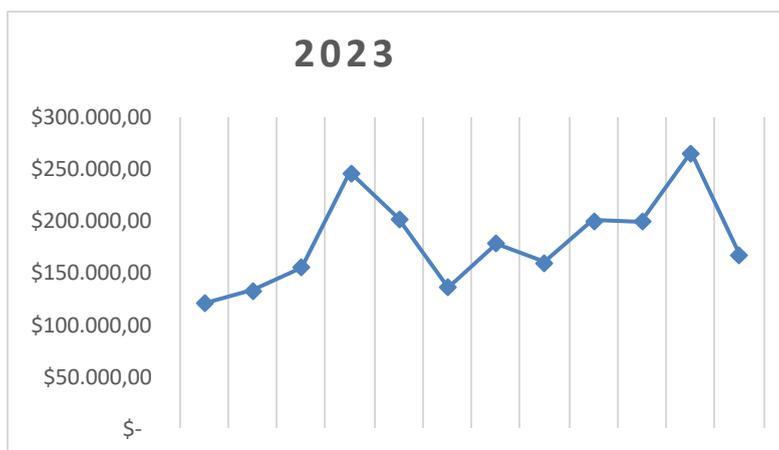
Persentase Penjualan 2021 & 2022:

$$\text{persentase penurunan} = \frac{\$ 1.198.085 - \$ 1.326.215}{\$ 1.326.215} \times 100\% = -9,66\%$$

Persentase Penjualan 2019 & 2022:

$$\text{persentase penurunan} = \frac{\$ 1.198.085 - \$ 1.712.598}{\$ 1.712.598} \times 100\% = -30,04\%$$

Setelah meningkatkan strategi pengembangan Sumber Daya Insani terhadap kinerja karyawan pada tahun 2022, hasil analisis penjualan tahunan menunjukkan tetap belum ada kemajuan yang signifikan di bandingkan tahun 2019 malah lebih menurun di bandingkan tahun 2021. Total penjualan tahun 2021 belum meningkat menjadi \$ 1.198.085, menurun 9,66% dari \$ 1.326.215 pada tahun 2021 dan menurunnya penjualan sekitar 30,04% di bandingkan 2019 yaitu 1.712.598, akibat kekurangan karyawan dan ketidak puasan karyawan terhadap perusahaan, oleh karna itu di pertengahan tahun 2022 PT. Jawda Mitra Prima melakukan peningkatan lebih dalam startegis pengembangan sumber daya insani.



Grafik 6. Data penjualan tahun 2023 PT, Jawda Mitra Prima.

Pada tahun 2023, PT. Jawda Mitra Prima berhasil menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam penjualannya.

Penjualan meningkat menjadi 2.160.845, mencerminkan peningkatan sebesar 26,17% dibandingkan tahun 2019, dan 80,3% dibandingkan tahun 2022. Meskipun perusahaan masih menghadapi tantangan seperti fluktuasi pasar dan dinamika industri, manajemen berhasil menerapkan strategi yang lebih efektif dan responsif. Program pengembangan sumber daya insani yang diterapkan mulai memberikan hasil positif, membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan stabilitas operasional. Keberhasilan di tahun 2023 menunjukkan bahwa PT. Jawda Mitra Prima mampu mengatasi tantangan dan memanfaatkan kesempatan untuk pertumbuhan. Dengan fondasi yang lebih kuat dan karyawan yang lebih terampil dan termotivasi, perusahaan berada dalam posisi yang lebih baik untuk menghadapi masa depan dan menjaga pertumbuhan yang berkelanjutan. Pada akhir tahun 2023, jumlah karyawan meningkat menjadi 31 dan buruh menjadi 43.

Persentase Penjualan 2022 & 2023:

$$\text{persentase peningkatan} = \frac{\$ 2.160.854 - \$ 1.198.085}{\$ 1.198.085} \times 100\% = 80,35\%$$

Persentase Penjualan 2019 & 2023:

$$\text{persentase peningkatan} = \frac{\$ 2.160.845 - \$ 1.712.598}{\$ 1.712.598} \times 100\% = 26,17\%$$

Setelah PT. Jawda Mitra Prima meningkatkan strategi pengembangan Sumber Daya Insani yang lebih dalam terhadap kinerja karyawan pada tahun 2023, hasil analisis penjualan tahunan menunjukkan berhasil adanya peningkatan yang signifikan di bandingkan tahun 2019 malah lebih baik di bandingkan tahun sebelumnya. Total penjualan tahun 2023 belum meningkat menjadi \$ 2.160.845, meningkat 26,17% dari \$ 1.712.598 pada tahun 2019.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian di atas dapat diambil kesimpulan atau konklusi dan saran, bahwa peningkatan kinerja karyawan pada PT. JAWDA MITRA PRIMA sudah efektif sesuai penerapan Sumber Daya Insani yang profesional. Berikut adalah kesimpulan dan saran :

1. Penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan sumber daya insani untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. JAWDA MITRA PRIMA . Walaupun baru di mulainya pengembangan sumber daya insani pada pertengahan tahun 2020 dengan memfokuskan pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas individu, perusahaan dapat memperkuat kompetensi karyawan dan memungkinkan mereka memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tujuan perusahaan. Juga upaya pengembangan sumber daya insani yang dilakukan pada pertengahan tahun 2022 secara terstruktur dan berkelanjutan juga memperlihatkan potensi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi dan produktif. Oleh karena itu, investasi dalam sumber daya insani bukan berdampak pada karyawan secara individual, tetapi juga pada keseluruhan kemampuan perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam pasar yang semakin kompleks dan dinamis.
2. Cara untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. JAWDA MITRA PRIMA yaitu dengan cara pelatihan, Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. JAWDA MITRA PRIMA serta untuk menawarkan rekomendasi strategis dalam meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi intrinsik dan ekstrinsik, lingkungan kerja yang mendukung, serta pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, implementasi program pelatihan dan pengembangan karyawan secara terstruktur juga menjadi kunci untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan.

#### 5. Daftar Pustaka

- Adam, M. R. (2019). *Pengaruh Tenaga Kerja*, 82-92.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Basri, R. d. (2016). PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 18.
- Fahmi. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Gregor, M. (2017). PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE DAN MANAGEMENT BY OBJECTIVES. *Pekbis Jurnal*.
- HANDOKO, T. (2014). *Manajemen Personalian & Sumber Daya Manusia*. YOGYAKARTA: BUKU PINTAR ELEKTRONIK.
- Harahap, S. R. (2016). Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan, Tbk. *Analytica Islamica*, 149-168.
- Hariandja, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moeleong, L. J. (1990). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya.
- Prabu, M. A. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Diantam.

- Riniwati. (2016). Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline To Work Productivity Of Department Marine And Fisheries. Economic and Social of Fisheries and Marine. *ECOSOFIM*.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbitan STIE YPKN.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung.
- Sujarweni, V. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. *ogyakarta Pustaka baru Press*, 20.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Nasional RI.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Nasional RI.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utama, Z. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori. *UNJ PRESS*.
- Yusuf, B. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. *Rajawali Press*, 25.
- Zainal, V. (2014). *Islamic Human Capital Manajemen (Manajemen Sumber Daya Insani)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik edisi ketiga*. Makassar: Rajawali Pers.

---

**Halaman Persetujuan Artikel dari Dosen Pembimbing**

Artikel saya berjudul

**“ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI) TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. JAWDA MITRA PRIMA”**

Telah selesai dikoreksi dan disetujui oleh dosen pembimbing untuk dipublikasikan.

Tanda Tangan

Tanggal

Mahasiswa:  
M. Syafiq Alhaddad

16 Januari 2025

Dosen Pembimbing:  
Abdillah, S.E., M.Si



16 Januari 2025