



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Tata Kelola Hak Cipta Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara

¹Zuleha Gultom, ²Wan Dian Safina

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah
Zulehagultom1212@gmail.com, diansafina1964@gmail.com, info@umnaw.ac.id

ABSTRAK: Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Tata Kelola Hak Cipta dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air, Hak Cipta dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan instrumen penelitian berupa angket. Populasi yang digunakan adalah 160 pegawai pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan teknik random sampling dengan jumlah responden 48 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan persamaan regresi $Y = 11,331 + 698 + e$. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan nilai R^2 sebesar 57,4% dan 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji t sebesar 7,871 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air, Hak Cipta dan Tata Ruang Perencanaan Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Prestasi Kerja Karyawan

ABSTRACT: This research is entitled "The Influence of Human Resource Development on Employee Work Performance at the Department of Water Resources, copyright and Spatial Planning of North Sumatra Province". The purpose of this study was to determine whether there was an effect of human resource development on employee performance at the Department of Water Resources, copyright and Spatial Planning, North Sumatra Province. The data used in this study is primary data with the research instrument in the form of a questionnaire. The population used is 160 employees at the Department of Water Resources, Cipta Karya and Spatial Planning, North Sumatra Province, using a random sampling technique with 48 respondents. The method used in this research is descriptive quantitative method. The data analysis technique used simple linear regression analysis with the regression equation $Y = 11,331 + 698 + e$. The results obtained in this study showed an R^2 value of 57.4% and a t-test of 7.871 so that it can be concluded that Human Resource Development has a positive and significant effect on Employee Work Performance at the Office of Water Resources, copyright and Spatial Planning of North Sumatra Province. 42.6% is influenced by other factors.

Keywords: Human Resource Development, Employee Work Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif melalui pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pegawai.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan

kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian dari organisasi, sehingga diungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor yaitu pendidikan dan pelatihan, mutasi dan kenaikan pangkat. Untuk mutasi diatur langsung dari kantor gubernur sedangkan kenaikan pangkat diajukan oleh pegawai kepada pimpinan.

Pelatihan membantu pegawai untuk memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya. Pengembangan kualitas manusia melalui pengembangan kemampuan berfikir yang antara lain dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan untuk menilai keadaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu pendekatan utama dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia. Hal ini dilakukan sebagai pendekatan, karena pendidikan dan pelatihan mempunyai peran strategis terhadap prestasi kerja demi keberhasilan mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia yang baik mendorong prestasi kerja pegawai semakin meningkat. Setiap organisasi harus lebih banyak menyesuaikan pengembangan strategi organisasi dengan mengandalkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor kunci sukses. Sehingga setiap individu dituntut untuk menyesuaikan diri secara adaptif dengan

kompetensi yang harus dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya. Permasalahan yang sering terjadi di dalam instansi ini adalah pertama, keterbatasan kemampuan pada bidang teknis, karena di instansi ini ada 4 (empat) bidang teknis yaitu bidang jaringan pemanfaatan air, bidang pengembangan jaringan sumber air, bidang cipta karya dan yang terakhir bidang tata ruang. Dimana keempat bidang ini mengurus masalah pengairan (irigasi, sungai dan rawa), keciptaan karya (SPAM drainase, gedung dan IPAL), penata ruang (RTRW, RTR). Dalam hal ini diperlukan tenaga ahli di bidang teknik terutama teknik sipil dikarenakan di keempat bidang ini masih kurang tenaga ahlinya.

Kedua masih ada ditemukan beberapa pegawai yang tidak sesuai latar belakang pendidikan dengan tugas dan fungsi pekerjaan masing-masing pada bidang yang ada di dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang tersebut, sehingga pekerjaan yang diberikan masih ada yang tidak selesai dengan tepat waktu. Seyogyanya pimpinan setiap bidang mengadakan pendidikan dan pelatihan guna mendorong pegawai untuk mengembangkan keterampilan pegawai serta mengurangi keterbatasan kemampuan pegawai khususnya dibagian teknis. Meskipun pendidikan dan pelatihan telah diberikan kepada pegawai masih ada kendala yang ditemukan yaitu masih ada beberapa pegawai yang tidak lulus setelah mengikuti diklat.

Tabel 1.1.
Data Pegawai Yang Mengikuti Diklat

No	Tahun	Jumlah Peserta Diklat	Golongan	Keterangan
1	2016	20 orang	III a, III b, III c	Sistem Manajemen K3 Konstruksi (E- Learning)
2	2017	25 orang	III a, III b, III c	Manajemen Pengembangan SDM
3	2018	30 orang	III a, III b, III c	Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (E- Learning)
4	2019	37 orang	III a, III b, III c	PIM TK.III
5	2020	42 orang	III a, III b, III c	PIM TK.IV

Sumber: Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara (2020)

Dari data diatas terlihat bahwa pegawai yang mengikuti diklat dari tahun 2016-2020 meningkat dikarenakan Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Utara selalu melaksanakan kegiatan diklat untuk kemajuan pegawai agar tercapai tujuan dari instansi tersebut, sehingga pegawai lebih kompeten dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak internal maupun

eksternal. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana “ Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara”.

B. Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2017:35) “ Rumusan masalah merupakan kalimat pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data, dimana peneliti menggunakan berbagai teori untuk menjawabnya yaitu dengan menggunakan penelitian”. Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara?
2. Seberapa besar Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara?

C. Tujuan penelitian

Sugiyono (2017:32) mengatakan bahwa“ Tujuan penelitian adalah untuk menemukan, membuktikan, dan mengembangkan suatu persoalan atau

pengetahuan dengan menggunakan prosedur-prosedur ilmiah”

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Apakah ada Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.

II. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model Sugiyono (2017:71).

Desain penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data *numerical* atau angka yang diperoleh dengan pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan variabel yang diteliti.

B. Populasi dan Sampel

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang telah ditetapkan dalam penelitian maka populasi dalam penelitian ini adalah 160 pegawai yang ada di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Teknik sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 48 responden.

C. Definisi Operasional

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel pemberian insentif dan prestasi kerja pegawai yang ada di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Mangkunegara (2015:112) pengembangan merupakan suatu proses jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai manajerial mempelajari konsep dan teori guna mencapai tujuan yang umum. Dengan indikator variabel pengembangan sumber daya manusia yaitu:

Melalui Pendidikan dan

Pelatihan, Melalui Promosi, Melalui Pemindahan

Pegawai (Mutasi Pegawai).

Mangkunegara (2015:2) bahwa penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Dengan indikator prestasi kerja yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas Biaya Manullang (2016:129).

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan :

1. Observasi, yaitu cara pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap subjek penelitian dengan subjek yang diteliti.
2. Wawancara, yaitu dengan cara melakukan tanya jawab kepada pegawai yang ada di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara
3. Kuisioner (Angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142).

E. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Sederhana

Adapun Persamaan tersebut, sesuai pendapat Sugiyono (2018:80) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (Prestasi Kerja Pegawai)

X = variabel independent (Pengembangan

Sumber Daya Manusia)

a = Konstanta

e = Variabel Pengganggu

2. Uji t

Adapun rumus yang digunakan seperti ditemukan oleh (Sugiyono, 2018: 206) adalah sebagai berikut:

$$= \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

3. Analisis Determinasi (R^2)

Adapun Rumus determinasi menurut Sugiyono (2018:201) adalah:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Di mana:

D = Determinasi

R = Nilai koefisien korelasi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Uji Regresi linear sederhana

Tabel 3.1

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengembangan SDM Dan Prestasi Kerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.331	3.385		3.347	0.002
1 Pengembangan SDM	0.698	0.089	0.758	7.871	0

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber : pengolahan data menggunakan SPSS Versi 23 (2021)

Berdasarkan tabel 3.1 output regresi diatas, model analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 11.331 + 698X + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 11.331 Angka ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada pengembangan sumber daya manusia (X) maka nilai konsisten prestasi kerja pegawai (Y) adalah sebesar 11.331

2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,698. Angka ini mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat pengembangan sumber daya manusia (X) maka prestasi kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.698.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (X) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.

B. Uji Parsial (t)

Uji Parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Tabel 3.2
Hasil Uji t Pengembangan SDM
Dan Prestasi Kerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.331	3.385		3.347	0.002
¹ Pengembangan SDM	0.698	0.089	0.758	7.871	0

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial pengembangan sumber daya manusia (X) pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera

Utara, berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap prestasi Kerja Pegawai (Y).

Model hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 3.2 hasil pengolahan data diatas, maka nilai t hitung yang diperoleh variabel pengembangan sumber daya manusia (X) adalah 7.871 dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1.677 Pada tabel di atas juga menunjukkan nilai sig 0,00 dimana nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

C. Uji Koefisien Determinasi (R)

Uji ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai (Y). Hasil uji analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji R Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Dan Prestasi Kerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	0.574	0.565	2.914

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber : pengolahan data menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan table 3.3 diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai R sebesar 0,758 berarti hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 75,8%, artinya terdapat hubungan yang kuat terhadap antar variabel.
2. Nilai R Square adalah 0,574 hal ini berarti 57,4% Prestasi Kerja Pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X). Sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh dengan persamaan $Y = 11.331 + 698X + e$, berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung untuk variabel pengembangan sumber daya manusia (X) sebesar 7.871 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.677. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $7.871 > 1.677$. Kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).
2. Nilai R sebesar 0,758 berarti hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 75,8%, artinya terdapat hubungan yang kuat terhadap antar variabel dan Nilai R Square adalah 0,574 hal ini berarti 57,4% Prestasi Kerja Pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X). Sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

1. Diharapkan kepada Pimpinan agar mengevaluasi beberapa pegawai yang kurang kompeten di bidang teknis, dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan, baik dari dalam maupun luar instansi yang dapat mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas.
2. Disarankan untuk kepala bidang menempatkan beberapa pegawai harus sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan tugas dan fungsi pekerjaan masing-masing pada bidang yang ada di dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang tersebut, sehingga pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dapat selesai dengan tepat waktu

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta
- Ghozali, imam. 2015. “ *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gouzali, Saydam. 2016. *Built In Training: Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawati, Dewi. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi*.
- Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Edisi 1 Cetakan 2. Jakarta. PT. Grafindo Persada

- Kusdiyah, Ike. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: Andi Offset
- Mangkunegara.AA. 2015. *Manajemen Sumber Daya Mnusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manullang, M. 2016. *Manajemen Personalialia*. Gajah Mada.Yogyakarta
- Moenir, A. S. 2016. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mondy, Wayne. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid I. Jakarta. Erlangga
- Nitisemito, Alex, S. 2015. *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Priansa, Doni Juni. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung Alfabeta
- Robert, Mahis dkk. 2015. *Human Resources Development*. Jakarta: Salemba Empat
- Sikula, Andrew F. 2017. *Sistem Manajemen Kinerja*. Edisi Terjemahan. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*.Cetakan ke 20. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Jakarta
- Widjaja, A.W. 2015. *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengembangan*. Jakarta: Rajawali.
- Wijoyo.S .2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Cetakan Keempat. Kencana. Jakarta.
- Wursanto, I.G. 2015. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.

Jurnal:

- Bayu Krisdianto, Nurhajati (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *JIMMU – Volume 2*, Nomor 2. Magister Manajemen

Pascasarjana Universitas Islam Malang.
ISSN: 2541-6030

- Christopher Giovani Tarigan, M. Arif Nasution (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. Volume 2 No (2) (2014): 146-153
- Diah Rusminingsih (2010). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*. Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang <http://ejournal.ukanjuruhan.ac.id>
- Dwi Wahyuni Hamidah Nayati Utami Ika Ruhana (2014). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume. 8 No. 1
- Hamzah Mohammad A. Al_Qudah, Dr. Abdullah Osman, HamzahEdris M. Al_Qudah (2014). The Effect Of Human Resources Management Practices On Employee Performance Malaysian Skills Institute (MSI). *International Journal Of Scientific & Technology Research*. Volume 3, Issue 9, ISSN 2277-8616
- Roosje Kalangi (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*. Volume 2 Nomor 1
- Paymaster F. Bingilar Lyndon M. Etale (2014). The Impact of Human Resource Development on Performance of Academic Staff in Nigerian Universities: A Study of Selected Universities in Bayelsa State of Nigeria. *Developing Country Studies*. ISSN 2224-607X (Paper) ISSN 2225-0565 (Online) Vol.4, No.24, 2014