

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA BANDAR LAMPUNG

Luthfan Kurniawan¹, Husna Purnama², Deviana Sari³

⁽¹⁾ *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*

*email koresponden:

luthfankurniawan5@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap Kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Bandar Lampung. Hasil pengujian hipotesis pengaruh pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai diperoleh melalui uji t. Nilai t hitung sebesar 33,309 dan t tabel pada n adalah 30 dan α adalah 0,05 diperoleh t tabel adalah 1,697 dan tingkat signifikansi sebesar 0,01, dengan demikian t hitung lebih dari t tabel atau 2,636 lebih dari 1,697 dan tingkat signifikansi sebesar 0,01 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Bandar Lampung.

Kata kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja, Pegawai

Abstract. This research aims to determine the effect of human resource development on the performance of Bandar Lampung City Youth and Sports Department employees. The research method used in this research uses descriptive qualitative and quantitative research methods. The data collection methods used are primary data and secondary data. The data collection techniques used were observation and questionnaires. The population used in this research was 30 employees of the Bandar Lampung City Youth and Sports Department. The results of hypothesis testing on the influence of human resource development on employee performance were obtained through the t test. The calculated t value is 33.309 and the t table at $n = 30$ and $\alpha = 0.05$ obtained t table = 1.697 and the significance level is 0.01, thus $t_{\text{calculated}} > t_{\text{table}}$ or $2.636 > 1.697$ and the significance level is $0.01 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted. This human resource development influences the performance of employees at the Bandar Lampung City Youth and Sports Office.

Keywords: Human Resources Development, Performance, Employees

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk

memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Hal ini didukung dari pendapat Suwatno bahwa SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan

perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga SDM dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pada organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja dan 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 atau banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Selain itu, fenomena masih adanya pegawai yang 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 ada organisasi.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga (DISPORA) adalah salah satu Lembaga Teknis Daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Olahraga dan Kepemudaan berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan, sebagai unsur pendukung tugas Walikota untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik Kepemudaan dan Keolahragaan. Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Bandar Lampung ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Bandar Lampung sebagai sebuah organisasi pemerintah daerah mempunyai visi sebagai penentu arah jalannya organisasi yaitu: "Mewujudkan Pemuda Yang Berkarakter , Maju dan Mandiri, Serta Olahraga Yang Membudaya dan Berprestasi Di Tingkat Regional dan Internasional". Untuk merealisasikan visi tersebut, maka Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Bandar Lampung perlu diberikan pengembangan sumber daya

manusia agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik karena pegawai yang bekerja di sana adalah orang-orang yang diangkat oleh pemerintah untuk menduduki suatu jabatan tertentu yang diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan secara berdaya guna dan berhasil.

Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk pendidikan formal, dan kegiatan lainnya. Banyaknya peserta diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karir mengakibatkan peserta diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan sesuai potensinya. Hal ini menimbulkan kekecewaan bagi para pegawai, kecenderungan yang terjadi dalam organisasi pemerintahan bahwa adanya pegawai yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor, misalnya kurang aktif dalam melakukan pekerjaannya, maka untuk memberikan jalan keluarnya pegawai tersebut didiklatkan.

Berdasarkan data diatas jumlah pegawai DISPORA Kota Bandar Lampung sebanyak 30 Pegawai. Tingkat kehadiran

pegawai rata-rata sebesar 90%. Absensi pegawai tertinggi terjadi pada bulan Februari tahun 2021 dan terendah pada bulan Juli tahun 2021. Batas izin pegawai di Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Bandar Lampung yaitu sebanyak 28 kali dalam kurun waktu 1 tahun untuk satu pegawai. Dan tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja. Berdasarkan data diatas jumlah rata-rata kehadiran pegawai pada DISPORA Kota Bandar Lampung masih standar dan belum maksimal. Untuk mencapai SDM yang baik pegawai Pada DISPORA Kota Bandar Lampung perlu mengembangkan kualitas SDM nya.

Berdasarkan data diatas jumlah pegawai DISPORA Kota Bandar Lampung sebanyak 30 Pegawai. Tingkat kehadiran Diklat pegawai rata-rata hanya sebesar 68,3%. Untuk mencapai kinerja yang berkualitas pegawai pada DISPORA Kota Bandar Lampung perlu mengembangkan kualitas Kinerja nya, salah satu cara untuk mengembangkan Kualitas Kinerja adalah dengan melakukan pelatihan. Pelatihan ini hanya untuk pegawai eseselon III dan eselon IV dan ASN untuk umum itu memiliki batasan usia yaitu mulai dari usia 20 – 50 tahun.

METODOLOGI PENELITIAN

Objek penelitian ini dilaksanakan di Kantor DISPORA Kota Bandar Lampung. metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut.

a. Data Primer

Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah metode angket (*Questionary*) Merupakan cara pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang teratur dan sistematis, serta dapat dilakukan lewat telepon, surat, atau bertatap muka secara langsung dengan responden yang terpilih sebagai sampel. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan skala ordinal atau sering disebut skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang berisi lima tingkat atau preferensi jawaban (Ghozali, 2006). Skala *likert* dikatakan ordinal karena pernyataannya menunjukkan tingkatan atau preferensi yang berbeda, seperti sangat setuju mempunyai preferensi yang “lebih tinggi” dari setuju, dan setuju “lebih tinggi” dari ragu-ragu atau netral. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. atau variable, dalam skala *likert*, para responden diminta memberikan jawaban yang menunjukkan sejauh mana mereka merasa positif atau negatif terhadap suatu topic.

b. Data Sekunder

Metode pengumpulan data sekunder yaitu dengan metode dokumentasi. Metode dokumentasi dilakukan peneliti dengan cara: mengamati dengan membaca, melakukan kajian teoritik, dan mencatat, sebagai langkah relevan dari studi pustaka hasil penemuan.

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi dan kuisisioner.

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Analisis Kuantitatif

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut:

2. jika r hitung $>$ r tabel maka kuisisioner valid

3. jika r hitung < r tabel maka kuisioner tidak valid

1) Validitas Pengembangan SDM (X)

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan aplikasi SPSS rekapitulasi hasil pengujian validitas Pengembangan SDM adalah sebagai berikut :

Gambar

Output Hasil Uji Validasi Variabel X

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	21.03	5.413	.383	.552
X.2	21.00	4.966	.529	.479
X.3	21.43	4.116	.553	.457
X.4	20.37	6.930	.318	.588
X.5	20.83	7.316	.064	.653
X.6	20.67	6.851	.257	.599

Sumber data diolah SPSS

Tabel

Hasil Uji Validasi Variabel X

No. Soal	r hitung	r table	Keterangan
1	0,552	0,361	V
2	0,479	0,361	V
3	0,457	0,361	V
4	0,588	0,361	V
5	0,653	0,361	V
6	0,599	0,361	V

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan

uji signifikan 0,05, artinya bahwa item-item dari variabel Kinerja Pegawai (Y) tersebut di atas valid.

2) Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan aplikasi SPSS rekapitulasi hasil pengujian validitas insentif adalah sebagai berikut :

Gambar 4.2.

Output Hasil Uji Validasi Variabel Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	46.27	18.064	.177	.681
Y.2	46.53	17.085	.263	.671
Y.3	46.80	17.200	.200	.683
Y.4	46.83	17.799	.109	.699
Y.5	46.50	15.914	.340	.660
Y.6	46.33	16.644	.462	.645
Y.7	46.60	16.731	.337	.660
Y.8	46.80	16.579	.376	.654
Y.9	46.53	16.464	.399	.651
Y.10	46.70	15.803	.401	.648
Y.11	46.40	16.869	.422	.651
Y.12	46.50	16.190	.440	.644

Sumber data diolah SPSS

Tabel
Hasil Uji Validasi Variabel Y

No. Soal	r hitung	r table	Keterangan
1	0,681	0,361	Valid
2	0,671	0,361	Valid
3	0,683	0,361	Valid
4	0,699	0,361	Valid
5	0,660	0,361	Valid
6	0,645	0,361	Valid
7	0,660	0,361	Valid
8	0,654	0,361	Valid
9	0,651	0,361	Valid
10	0,648	0,361	Valid
11	0,651	0,361	Valid
12	0,644	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y), maka item angket kinerja secara keseluruhan dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dari hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian variabel pengembangan sdm dan kinerja pegawai menunjukkan adanya reliabel (kesesuaian) baik antara item pernyataan maupun totalitas. Secara rinci diperlihatkan pada tabel berikut

Gambar
Output Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.742
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.598
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			.088
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.162
	Unequal Length		.162
Guttman Split-Half Coefficient			.133

a. The items are: X.1, X.2, X.3.

b. The items are: X.4, X.5, X.6.

Sumber data diolah SPSS

Tabel
Hasil Uji Realibilitas

V	Nilai Cronbach Alpha	Status
a		
Pengembangan SDM	0,742	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,598	Reliabel

Tabel di atas, menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* total untuk variabel Pengembangan SDM sebesar $0,742 > 0,361$, sedangkan *cronbach alpha* untuk variabel kinerja Pegawai sebesar $0,598 > 0,361$, jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh kuisisioner adalah reliabel.

c. Uji Hipotesis

Hasil dari penghitungan statistik regresi linier sederhana pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Kantor DISPORA Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Gambar 4.4

Hasil Uji Hipotesis Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error		
1	(Constant)	33.309	6.675		4.990
	Pengembangan SDM	.698	.265	.446	0.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data diolah SPSS 21, 2022

Pengujian pengaruh pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai Kantor DISPORA Kota Bandar Lampung penulis menggunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak . Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,636 dan t tabel pada n = 30 dan α=0,05 diperoleh t tabel = 1,697 dan tingkat

signifikansi sebesar 0,00, dengan demikian t hitung > t tabel atau 2,636 > 1,697 dan tingkat signifikansi sebesar 0,01 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti kompetensi memiliki kontribusi dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DISPORA Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai konstanta atau *coefficient constant* sebesar 33,309. Nilai tersebut mempunyai arti jika tidak ada variabel *independent* yaitu pengembangan sdm (x) dan variabel *dependent* kinerja pegawai (y) maka nilai *Sig.* nilai tersebut dibentuk model persamaan analisis regresi linear sederhana sebagai berikut: Y (pengembangan sdm) = 33,3009 + 0,698

Koefisien regresi pengembangan sdm (X) adalah sebesar 0,698, artinya setiap terjadi kenaikan 1 nilai pada variabel pengembangan sdm maka akan meningkatkan kinerja sebesar 33,309 artinya pengaruh pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai positif. Signifikasi pengaruh pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai sebesar 0.001 < 0.005 mengandung arti pengaruh pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai signifikan. Untuk mengetahui seberapa jauh variable kinerja pegawai (y)

dapat dinilai dari koefisien determinasi R (square).

Gambar

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 ^a	.199	.170	4.01281

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

Sumber data diolah SPSS

Pengaruh nyata Pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai dapat ditunjukkan dengan nilai $R\ square = 0,199$ atau sebesar 19,9% sedangkan sisanya sebesar 80,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pengujian variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DISPORA Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Hasil penelitian berdasarkan identitas responden dilihat dari jenis kelamin diketahui bahwa laki-laki sebanyak 16 orang (53,3%) dan perempuan

14 orang (46,7%). Berdasarkan usia responden diketahui dari usia 21 – 30 tahun sebanyak 4 orang (14,2%), usia dari 31 – 40 tahun sebanyak 9 orang (26,2%), usia dari 41 – 50 tahun sebanyak 13 orang (45,3%) dan usia 51 tahun ke atas sebanyak 4 orang (14,3%).

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai thitung sebesar 2,636 > ttabel 1,697 dan juga secara signifikansi diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,01 < \text{probabilitas } 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Pegawai”.

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana

semua angket pernyataan dari variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y yaitu kinerja ASN dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk meyakinkan item-item angket pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai terpercaya kembali dilakukan uji reliabilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel X pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y kinerja pegawai dikatakan reliable karena nilai alpha lebih besar dari rtabel. Hasil regresi sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka memperoleh persamaannya adalah $Y = 33.309 + 0.698X$, dimana $a = 33.309$, angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai apabila pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik di kantor DISPORA Kota Bandar Lampung. $b = 0.698$, artinya jika nilai pengembangan sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan mengalami peningkatan maka nilai kinerja ASN akan meningkat. Pengaruh nyata pengaruh pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai dapat ditunjukkan dengan nilai $R^2 = 0,199$ atau sebesar 19,9% sedangkan sisanya sebesar 80,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti tunjangan, gaji dan insentif yang tidak di

teliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian tersebut maka dalam penelitian ini Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Bandar Lampung. Dengan mengikuti pelatihan dan pendidikan, Kinerja yang dihasilkan para pegawai DISPORA Kota Bandar Lampung menjadi lebih baik dan efektif dari sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Bandar Lampung. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang diolah SPSS 21 dengan Hasil pengujian hipotesis pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai diperoleh melalui uji t. Nilai t hitung sebesar 33,309 dan t tabel pada $n = 30$ dan $\alpha = 0,5$ diperoleh t tabel = 1,697 dan tingkat signifikansi sebesar $0,01 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja

Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Bandar Lampung. Berdasarkan penelitian tersebut maka dalam penelitian ini Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Bandar Lampung. Dengan mengikuti pelatihan dan pendidikan, Kinerja yang di hasilkan para pegawai DISPORA Kota Bandar Lampung menjadi lebih baik dan efektif dari sebelumnya.

Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt.Oceanering Batam.

- Riyanto, A. 2018. Implikasi kualitas pelayanan dalam meningkatkan kepuasan pelanggan pada PDAM Cibadak Sukabumi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 117-124.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, W. R. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. BANK BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya.
- Dwiyanto, A. (2017). In R. B. Indonesia. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, 937-946
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Ong, J. O. (2014). Analisis Kepuasan Pelanggan Dengan Importance Performance Analysis Di PERSERO.
- Panggabean, D. (2014). Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pemberian Motivasi Untuk