

Analysis of Human Resources Development on Employee Performance at the Bima Regency Transportation Service

Nurul Jumrah^{1*}, Wulandari²

STIE Bima

Corresponding Author: Nurul Jumrah nuruljumrah724@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Human Resources, Employee Performance, Bima Regency Transportation Service

Received : 5 July

Revised : 21 July

Accepted: 23 August

©2023 Jumrah, Wulandari: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to determine the development of employee performance sources in the Bima Regency transportation service according to human resources. Using purposive sampling, 44 people – all Asn employees – were included in the sample. It can be seen that there is an increase of one unit for each variable based on the findings of the basic linear regression test. Employee performance will be influenced by human resource development by 1,151. The correlation coefficient is 0.675, meaning that the correlation relationship between the independent variable and the dependent variable has a strong correlation relationship. The coefficient of determination value is 45.5%, employee performance (Y) is influenced by human resource development (X). Based on the results of the T test, a calculated value of 5.925 was obtained with a t table value of 2.018, so the hypothesis (Ha) states that the performance of Bima Regency Transportation Service personnel is greatly influenced by human resource development

Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima

Nurul Jumrah^{1*}, Wulandari²

STIE Bima

Corresponding Author: Nurul Jumrah nuruljumrah724@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Dinas Perhubungan Kabupaten Bima

Received : 5 July

Revised : 21 July

Accepted: 23 August

©2023 Jumrah, Wulandari: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber Kinerja pegawai pada dinas transportasi Kabupaten Bima menurut sumber daya manusia. Dengan menggunakan purposive sampling, sebanyak 44 orang—semuanya pegawai Asn—diikutsertakan dalam sampel. Terlihat adanya peningkatan sebesar satu satuan untuk setiap variabel berdasarkan temuan uji regresi linier dasar. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia sebesar 1.151. koefisien kolerasi yaitu sebesar 0,675 artinya hubungan korelasi antara variabel independent terhadap variabel dependent memiliki hubungan korelasi yang kuat. Nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 45,5% kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia (X) . Berdasarkan hasil uji T diperoleh nilai hitung sebesar 5,925 dengan nilai t tabel sebesar 2,018 maka hipotesis (Ha) yang menyatakan bahwa Kinerja personel Dinas Perhubungan Kabupaten Bima sangat dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Komponen terpenting dalam suatu perusahaan, baik pemerintah maupun swasta, adalah sumber daya manusianya, yang sangat penting untuk mencapai tujuannya. Dengan memaksimalkan kinerja dan memberikan kontribusi yang efektif terhadap operasional dalam bisnis, Kemampuan suatu perusahaan atau kelompok untuk mencapai tujuannya dengan sukses bergantung pada manajemen modal manusianya. sebagai hasilnya, efektivitas dan potensi sumber daya manusia suatu organisasi juga berperan dalam pertumbuhannya. Salah satu sumber daya organisasi yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusianya. menurut Bangun (2012). Dunia harus terus berubah dan beradaptasi seiring berjalannya waktu, tidak terkecuali kehidupan organisasi di kantor.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan komponen krusial dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh, menurut Bukit (2017). Dalam rangka meningkatkan profesionalisme dalam perusahaan, pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya mempunyai dimensi luas yang berupaya memaksimalkan potensi personel yang tersedia saat ini.

Proses pengembangan sumber daya manusia menyiapkan orang untuk mengambil peran baru atau lebih besar dalam sebuah perusahaan. Hal ini biasanya dilakukan melalui peningkatan pengetahuan atau bakat mereka dan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan mereka secara lebih efektif. Menurut Sutrisno (2016), pelatihan dan pendidikan dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas dan sumber daya manusia pekerja. Kinerja adalah sejauh mana tujuan terpenuhi ketika tugas tertentu dilaksanakan. Kinerja pegawai menurut Ratnasari (2017) adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu baik kuantitas maupun kualitasnya. Sedangkan Kinerja menurut Kasmir (2019) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama jangka waktu tertentu.. Dinas Perhubungan Kabupaten Bima merupakan organisasi daerah yang mendorong pembangunan infrastruktur dan fasilitas transportasi. Ia mencari berbagai inisiatif pembangunan untuk memenuhi permintaan masyarakat akan layanan transportasi. Perhubungan darat, laut, dan udara hanyalah sebagian kecil dari sektor-sektor yang membentuk Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

Berdasarkan temuan awal dari penelitian pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh peneliti pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh kurangnya program pengembangan SDM yang disebabkan Masih ada pekerja yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang ada. ditugaskan tepat pada waktunya serta kurangnya sumber daya baik dari segi anggaran, waktu, dan personel. akibatnya, berdasarkan **Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul seperti yang telah dijelaskan di atas “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupten Bima”**.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Price (2011) menyatakan bahwa strategi strategis untuk berinvestasi pada sumber daya manusia adalah pengembangan SDM. Kerangka kerja untuk kemajuan karir, peluang pelatihan, dan pertumbuhan pribadi yang spesifik untuk kebutuhan keterampilan masa depan perusahaan disediakan melalui pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia, di sisi lain, dapat dipandang sebagai mempersiapkan personel tertentu untuk mengambil tugas yang lebih besar atau bervariasi dalam organisasi, menurut Priansa (2014). Dari beberapa kriteria yang diberikan di atas, jelas bahwa peningkatan pengembangan sumber daya manusia memerlukan penyiapan pekerja untuk peran khusus mereka melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Krismayati (2017), ada tiga indikator yang membentuk pengembangan sumber daya manusia: motivasi

A. Motivator adalah sistem kepercayaan dan prinsip yang menginspirasi orang untuk melakukan tindakan tertentu untuk mendukung tujuan individu..

B. Karakter, cara umum seseorang merespons dan terlibat dengan orang lain disebut kepribadian. Selain itu, kepribadian sering kali digambarkan sebagai ciri khas seseorang.

C. Keterampilan, Keterampilan mengacu pada kapasitas seseorang untuk mengubah atau menciptakan sesuatu yang bernilai lebih besar untuk memberikan nilai yang lebih signifikan.

2. Kinerja (Y)

Menurut Anwar (2017) kinerja adalah Pekerjaan diartikan sebagai kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya. Kinerja menurut Sutrisno (2016) adalah "keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, atau tentang bagaimana seseorang diharapkan untuk bertindak." lakukan itu." mengoperasikan dan bertindak dengan cara yang sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, serta kuantitas, kualitas, dan jumlah waktu yang diperlukan untuk melakukan aktivitas tersebut.

Pertunjukan adalah suatu prestasi atau hasil. tergantung pada kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan.

Sedarmayanti (2018) menyebutkan ada 5 (lima) penanda untuk mengukur keberhasilan seseorang, antara lain:

A. Profesionalisme

Hasil yang dapat dinilai berdasarkan seberapa baik dan efisien Pekerjaan Untuk mencapai tujuan dan sasaran digunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya bisnis.

B. Kecepatan

Suwarjono (2011) berpendapat bahwa pengambil keputusan harus memiliki akses terhadap informasi ketika mereka membutuhkannya, sebelum informasi tersebut kehilangan kekuatan persuasifnya.

B. Positif

Merupakan gagasan untuk melakukan perbuatan baru atau berbeda dengan tujuan yang sama, seperti menyelesaikan suatu proyek atau mencapai target yang telah ditentukan ditentukan ditentukan.

C. Kapasitas

Kemampuan menurut Robbins dan Coulter (2012) adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan beberapa tanggung jawab dalam suatu pekerjaan.e. Interaksi

Melalui komunikasi, pesan dan ide disampaikan dari satu sisi ke sisi lain.

Hipotesis Penelitian

Berikut hipotesis peneliti terhadap penelitian ini:

Dinas Perhubungan Kabupaten Bima menilai tidak ada hubungan antara kinerja pegawai dengan pengembangan sumber daya manusia.

Ha: Pengembangan sumber daya manusia Dinas Perhubungan Kabupaten Bima diduga mempengaruhi kinerja pekerja.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian Dalam penelitian ini digunakan metode asosiatif yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016).

B. Instrumen Penelitian

Kuesioner tertutup dengan beberapa pilihan jawaban untuk setiap item digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur variabel independen dan variabel terkait. Responden banyak yang menerima kuesioner, dan semua faktor dinilai menggunakan skala Likert di bawah ini:

1. Jawaban sangat setuju mendapat 5 poin.
2. Bobot yang diberikan pada jawaban yang benar adalah 4.
3. Bobot yang diberikan pada jawaban netral adalah 3.
4. Tanggapan yang tidak masuk akal diberi bobot 2.
5. Bobot 1 diberikan pada jawaban yang benar-benar negatif.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Sugiyono (2016) mengartikan wilayah generik sebagai wilayah yang mencakup suatu barang atau benda yang menunjukkan kualitas dan kualitas tertentu digunakan peneliti untuk melakukan penelitian sebelum menarik kesimpulan. seluruh angkatan kerja adalah populasi yang digunakan. Dinas Perhubungan Kabupaten Bima yang berjumlah 144 orang, serta informasi mengenai pegawai pemerintah. sebanyak 44 orang,32 orang pegawai negeri yang berada di seluruh KUPT 40 orang relawan, Dinas Perhubungan Kabupaten Bima, dan 25 orang anggota kehormatan. Purposive sampling dengan mempertimbangkan kriteria terkait ASN merupakan metode sampel yang digunakan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja Dinas Perhubungan Kabupaten Bima sebanyak 44 orang.

D. Lokasi Penelitian

Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bima yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta di Kompleks Pemerintahan Daerah Kabupaten Bima (PEMDA), merupakan tempat penelitian ini dilakukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi Menurut Sugiyono (2016), observasi adalah suatu cara atau cara menilai dan mencatat secara berkala benda-benda alam, termasuk namun tidak terbatas pada manusia.

2. Survei (kuesioner)

Menurut Sugiyono (2016), Kuesioner adalah alat untuk mengumpulkan data yang melibatkan pengajuan pertanyaan individu atau pencatatan pernyataan tertulis. diminta untuk ditanggapi oleh responden.

3. Wawancara Menurut Sugiyono (2016), wawancara digunakan sebagai pendekatan pengumpulan data pada saat melakukan analisis pendahuluan untuk mengidentifikasi permasalahan yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut atau pada saat jumlah responden sedikit dan Informasi mendalam dari pihak-pihak yang berkepentingan dicari oleh peneliti responden. Tinjauan Literatur

4. Kajian kepustakaan dihubungkan mencakup analisis teoritis dan sumber tambahan yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan konvensi yang sesuai dengan Sugiyono (2016) Selain konteks sosial yang diteliti, studi kepustakaan juga menjadi hal yang krusial dalam melakukan penelitian karena tidak mungkin memisahkan penelitian dengan literatur ilmiah.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data Sugiyono (2016) menyatakan bahwa ini adalah proses yang digunakan setelah setiap dan semua peserta survei atau data. data tambahan yang dikumpulkan Data hasil penyelidikan ini diproses menggunakan metode analisis data berikut:

1. Uji Validitas

Sugiyono (2016) mengklaim menampilkan tingkat keakuratan antara data yang dikumpulkan peneliti untuk penelitian dan data yang sebenarnya terjadi pada item tersebut. menetapkan keabsahan suatu produk. Jika nilai r yang dihitung suatu variabel lebih besar dari 0,300 dikatakan valid. Program SPSS digunakan untuk menghitung uji validitas ini.

2. Uji Realibitas

Menurut Ghozali (2013), reliabilitas berkaitan dengan kepercayaan masyarakat. Reabilitas adalah alat untuk menganalisis kuesioner apa pun kepada pewawancara yang berfungsi sebagai indikator variabel yang dievaluasi. Suatu variabel dikatakan dapat diterima ketika skor Cronbach Alpha melebihi 0,600 dipercaya (handal). Memanfaatkan data dari program SPSS, uji reliabilitas ini dilakukan.

1. Regresi Linear Sederhana

Tentukan apakah kombinasi variabel X dan variabel tersebut signifikan dalam regresi linier sederhana. Y.

2. Uji Koefisien Korelasi

3. The correlation coefficient can be used to gauge the extent of a variable's impact on another.

4. Uji Koefisien Determinas

Ghozali (2013) menyatakan bahwa koefisien korelasi fundamental mengukur seberapa besar variabel dependen dapat berubah dalam suatu model.

5. Uji Persial (t)

Uji t digunakan untuk memahami signifikansi setiap variabel kebebasan dan keterikatan individu.

HASIL PENELITIAN

A. Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

| Variabel | Butir | r hitung | Kriteria | r tabel | Status |
|--------------------------------------|-------|----------|----------|---------|--------|
| Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) | 1 | 0,532 | > | 0,300 | Valid |
| | 2 | 0,828 | > | 0,300 | Valid |
| | 3 | 0,641 | > | 0,300 | Valid |
| | 4 | 0,804 | > | 0,300 | Valid |
| | 5 | 0,635 | > | 0,300 | Valid |
| | 6 | 0,747 | > | 0,300 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | 1 | 0,585 | > | 0,300 | Valid |
| | 2 | 0,646 | > | 0,300 | Valid |
| | 3 | 0,831 | > | 0,300 | Valid |
| | 4 | 0,637 | > | 0,300 | Valid |
| | 5 | 0,537 | > | 0,300 | Valid |
| | 6 | 0,713 | > | 0,300 | Valid |
| | 7 | 0,575 | > | 0,300 | Valid |
| | 8 | 0,704 | > | 0,300 | Valid |
| | 9 | 0,645 | > | 0,300 | Valid |
| | 10 | 0,632 | > | 0,300 | Valid |

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, V26, 2023

Dari tabel Hasil penilaian validitas setiap item instrumen penelitian untuk variabel disajikan pada Tabel 1 di atas. pengembangan dan kinerja sumber daya manusia pegawai Sepanjang suatu item pernyataan berada di atas kriteria validitas yaitu > 0,300 maka dapat dikatakan sah.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas (X)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .793 | 6 |

Sumber : Data Primer Diolah SPSS V.26, 2023

Sesuai tabel 2 di atas, Oleh karena temuan uji reliabilitas butir pernyataan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) tidak konsisten dan mempunyai skor Alfa Cronbach sama dengan atau lebih besar dari seluruh butir soal lainnya, maka butir Pernyataan yang diperoleh dari kuesioner dianggap akurat atau kredibel. menghitung dan meneliti. nilai tersebut. 0,60 adalah set standar.

Tabel 3. Uji Reliabilitas (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .846 | 10 |

Sumber : Data Primer Diolah SPSS V.26, 2023

Tabel 3 menampilkan temuan uji reliabilitas item pernyataan pada variabel. Seluruh Pernyataan item kuesioner dianggap dapat dipercaya atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan. ketika nilai Cronbach's Alpha terhadap kinerja karyawan (Y) mencapai atau melampaui batas yang ditetapkan yaitu 0,60. belajar.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Analisi Regresi Linear Sederhan

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11,682 | 5,016 | | 2,329 | .025 |
| | PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | 1,151 | .194 | .675 | 5,925 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer Diolah SPSS V.26, 2023

Persamaan regresi sederhananya adalah sebagai berikut, terlihat dari temuan analisis regresi: $Y = 11,682 + 1,151X$

Persamaan ini memberikan penjelasan fenomena berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 11,682 menyatakan bahwa jika Kinerja pegawai didahulukan sebelum pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan X adalah 11,682
 - b. Koefisien regresi sebesar 1,151 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel pengembangan sumber daya manusia (X) setara dengan Mengingat segala sesuatu yang lain adalah konstan, maka akan menjadi satu kesatuan. menyebabkan perubahan kinerja pegawai sebesar 1.151 satuan..
4. Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi (R)
Model Summary

| Mode | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .675 ^a | .455 | .442 | 4.056 |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal
Sumber : Data Primer Diolah SPSS V.26, 2023

Berdasarkan temuan tersebut, R sama dengan 0,675. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengembangan sumber daya manusia

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi (R)

| Interval koefisien | Tingkat hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00-0,199 | Sangat rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat kuat |

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Uji Determinasi (R²)
Model Summary

| Mode | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .675 ^a | .455 | .442 | 4.056 |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal
Sumber : Data Primer Diolah SPSS V.26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian, koefisien determinasi (R²) sebesar 0,455 menunjukkan bahwa 45,5% kinerja pekerja dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia. Elemen yang belum ditemukan dalam penelitian ini berdampak pada sisa 54,5% populasi.

6. Uji Parsial (t)

Tabel 8. Uji Parsial (t)
Coefficients^a

| | Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11,682 | 5,016 | | 2,329 | .025 |
| | PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | 1,151 | .194 | .675 | 5,925 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer Diolah SPSS V.26, 2023

Temuan statistik uji t pada variabel pengembangan sumber daya manusia yang dihitung mempunyai nilai sebesar 5,925 dengan nilai t tabel sebesar 2,018 ($5,925 > 2,018$), dapat dijelaskan dengan melihat tabel 7 di atas. signifikan Jika nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis pertama (H_a) benar.yang menyatakan bahwa Efektivitas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bima sangat dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia **Diterima**.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diberikan sebelumnya dan penjelasan hasilnya, maka dapat diambil kesimpulan. Hal ini terbukti: Pengembangan sumber daya manusia tidak berdampak terhadap produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Konsekuensinya, tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat anggapan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima (HO) tidak berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia, berbeda dengan asumsi bahwa hubungan tersebut ada diterima. (H_a) **Diterima**.

Saran

Tim peneliti berharap penelitian serupa dapat dilakukan lebih detail dengan menggunakan item penelitian alternatif dan demografi untuk memvalidasi temuan penelitian ini berdasarkan kesimpulan yang disampaikan di atas. Hasil penelitian ini juga diyakini dapat berguna sebagai sumber referensi. Agar dapat mengungkap lebih banyak permasalahan yang telah ada, sebaiknya penelitian selanjutnya melanjutkan penelitian ini dengan memperhatikan variabel-variabelnya.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan maka perlu dilakukan penelitian lanjutan terkait topik Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai demi menyempurnakan penelitian ini dan menambah wawasan bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Aremaja Rosdakarya.
- Bangun, W. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga."
- Bukit, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukur, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. (Cetakan k-1).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Krismiati.(2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*.
- Panjaitan, M. (2017). "PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. INDOJAYA AGRINUSA." *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3(2): 7-15.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Price, A. (2011). *Human Resource Management*. USA: Cengage Learning EMEA.
- Ratnasari, Sri L. (2017). "Perencanaan Sumber Daya Manusia. Surabaya: Penerbit. Unggul Pangestu Nirmana."
- Rintjap, Indra H., & Areros, S. (2021). "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon." 2(7): 556-60.
- Robbins and Timothy, C. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Sutrisno, E. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT." Mulia Kencana Semesta.
- Suwarjono. (2011). *Teori Akutansi Perencanaan Pelaporan Keuangan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Tarigan, C., & Arif, N. (2014). "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN Cabang Binjai." *Jurnal Administrasi Publik* 2(2): 146-53.

Wibowo, A. Satrio. (2021). "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai." *JEBM* 18(3): 330-35.