

## **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gorontalo**

*Raflin Hinelo<sup>1</sup>, Lisda L. Asi<sup>2</sup>, Ambar Nabillah Arsjad<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-mail: [ambarnabya49@gmail.com](mailto:ambarnabya49@gmail.com)*

**Abstract:** *The objective of this study was to figure out the effect of human resource development on the civil servants performance at the Department of Public Works and Spatial Planning of Gorontalo City. The data collection technique in this study used a questionnaire with 67 civil servants at the Departments of Public Works and Spatial Planning of Gorontalo City as its samples. At the same time, the sampling employed a total sample. The analytical tools used in testing this research were instrument test, classical assumption test, and linear regression test. The finding of this study clarified that the human resource development affected the civil servants performance at the Department of Public Works and Spatial Planning of Gorontalo City. In other words, a better human resource development that is applied would improve the civil servants performance. Additionally, 42.1% of variable of human resource development was elucidated by variable of employee performance. Meanwhile, the rest 57.9% was elucidated by other variables such a training and quality of human resource which were not studied in this research.*

**Keywords:** *Human Resource Development; Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan jumlah sampel Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo sebanyak 67 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan jika semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan, maka kinerja Pegawai Negeri Sipil juga akan ikut meningkat. Variable pengembangan sumber daya manusia dalam menjelaskan variable kinerja pegawai sebesar 42.1% sedangkan 57.9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variabel pelatihan dan kualitas sumber daya manusia.

**Kata Kunci:** *Pengembangan Sumber Daya Manusia; Kinerja Pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Pembangunan infrastruktur merupakan salah satu aspek penting dan vital untuk mempercepat proses pembangunan nasional. Infrastruktur juga memegang peranan penting sebagai salah satu roda penggerak pertumbuhan ekonomi dan kegiatan sosial. Kemajuan dan pertumbuhan ekonomi suatu negara tidak dapat dipisahkan dengan ketersediaan infrastruktur seperti transportasi, telekomunikasi, sanitasi, dan energi. Oleh karena itu, perlu melakukan pengembangan Sumber daya Manusia untuk memenuhi kinerja disalah satu instansi pemerintahan, salah satunya yang berperan dalam hal ini yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gorontalo merupakan instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pembangunan infrastruktur. Pada tahun 1960 Dinas PU dibagi menjadi 2 bagian yakni Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) dan Pekerjaan Umum Daerah (PUD), hal ini disebabkan daerah Gorontalo dimekarkan menjadi 2 wilayah, yakni Kota Praja sekarang Kota Gorontalo) dan Kabupaten Dati II Gorontalo (Sekarang Kab. Gorontalo).

Kinerja juga tidak bisa terlepas dari faktor atau kondisi internal pegawai atau pekerja yang menghasilkan kinerja tersebut, faktor internal ini meliputi kemampuan intelektual (kognitif), kemampuan psikomotorik (gerak) dan sikap (afektif). Faktor internal ini merupakan faktor yang dapat menghasilkan kinerja dan dapat ditingkatkan melalui proses pembelajaran. Kekurangan dalam setiap atau ketiga faktor tersebut dapat mengakibatkan kinerja yang tidak cukup. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai prestasi kerja dan kinerja berupa lingkungan kerja menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini, sedangkan pengembangan proses peningkatan kemampuan individu untuk masa yang akan datang (Nasfi, Rahmad & Lecturer, 2020).

Pegawai Negeri Sipil sebagai aset sumber daya manusia dari aparat pemerintah yang perlu dikembangkan kualitasnya sehingga secara nyata dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang turut menentukan pengembangan sumber daya manusia bagi Pegawai Negeri Sipil adalah penerapan keterampilan pegawai yang baik dalam pelaksanaan tugas dan fungsi mereka dalam pelayanan publik (masyarakat).

Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo terletak di Jalan Rajawali No. 16, Kelurahan Heledulaa Selatan, Kecamatan Kota Timur, Kota Gorontalo. Bangunan Kantor Konstruksi dua lantai dimana Dinas Pekerjaan Umum dan Kimpraswil Kota Gorontalo berkantor di lantai bawah, sedangkan pada lantai atas ditempati oleh Badan Lingkungan Hidup. Dinas Pekerjaan Umum juga mempunyai sebuah bangunan Laboratorium Konstruksi dan Gudang Alat Berat, serta 5 unit Rumah Dinas.

**Tabel 1. Data Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo**

No	Bidang	Jumlah
Kepala Dinas		1 orang
1.	Sekretariat	16 orang
2.	Sumber Daya Air	8 orang
3.	Bina Marga	17 orang
4.	Cipta Karya	15 orang
5.	Penataan Ruang	10 orang
Total		67 orang

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Kota Gorontalo (2021)

Berdasarkan hasil pengamatan (data primer) menunjukkan bahwa di Kantor Dinas Pekerjaan Umum terdapat 5 Bidang. Jumlah keseluruhan pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang adalah 67 orang, Dinas Pekerjaan Umum memiliki 5 bidang, antara lain bidang sekretariat, bidang Sumber Daya Air, bidang bina marga, bidang cipta karya, dan bidang penataan ruang. Gambaran data tersebut, jelas sesuai dengan hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan di atas.

**Tabel 2. Hasil Capaian Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo**

Tahun 2019				Tahun 2020		
No	Perilaku Kerja	Target	Capaian	Perilaku Kerja	Target	Capaian
1	Orientasi Pelayanan	100	86	Orientasi Pelayanan	100	84
2	Integritas	100	85	Integritas	100	84
3	Komitmen	100	85	Komitmen	100	84
4	Disiplin	100	85	Disiplin	100	84
5	Kerja sama	100	85	Kerjasama	100	84

6	Kepemimpinan	100	86	Kepemimpinan	100	84
Total		600	512	Total	600	504
Rata-rata		100	85,33	Rata-rata	100	84

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo (2020)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa jumlah hasil rekapan capaian kerja tahun 2019 adalah 85,33, sedangkan pada tahun 2021 rata-rata capaian kerja adalah 84. Orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerja sama, dan kepemimpinan termasuk pada indikator variabel kinerja pegawai yaitu kualitas. Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo mengalami penurunan.

Pembangunan suatu bangsa memerlukan suatu aset pokok yang disebut sumber daya (resources), baik sumber daya alam (natural resources), maupun sumber daya manusia (human resources). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan Pembangunan suatu Bangsa. Tetapi apabila dipertanyakan, mana yang lebih penting diantara kedua sumber daya tersebut, maka sumber daya manusialah yang lebih penting. (Tyas & Ikhsani, 2015).

Dalam setiap usaha kerja sama sebagai suatu organisasi, peranan sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi semakin dirasakan dalam menghadapi era persaingan global. Besarnya peran manusia dalam kegiatan organisasi memberi arti pentingnya manajemen sumber daya manusia. Sehubungan dengan itu, sumber daya manusia adalah pemanfaatan potensi yang ada pada kemampuan manusia itu sendiri dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan dengan tingkat keterampilan yang sesuai dengan isi kerja yang akan mendorong kemajuan dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggarakan dengan baik, efektif dan efisien (Sinungan 1982).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dengan memberikan data primer kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabkan (Sugiono, 2018). Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo. Jumlah Populasi Pegawai Negeri Sipil yang terdapat pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo sebanyak 67 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Pengumpulan pendapat responden dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 67 sampel.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dapat menghasilkan data yang valid dengan menggunakan analisis *pearson correlation*. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuisisioner validitas adalah dengan melihat nilai *pearson correlation* dengan cut off yang digunakan 0,3 sehingga jika nilai menunjukkan >0,3 maka kuisisioner dinyatakan valid. Pada variabel (X) dinyatakan valid dimana hasil *pearson correlation* pendapat responden dalam penelitian ini sehingga peneliti menyimpulkan kuisisioner yang digunakan adalah valid.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis *cronbach alpha* dengan cut off 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan >0,6 maka kuisisioner dinyatakan reliabel.

**Hasil Pengujian Reabilitas**

**Tabel 3. Nilai Alpha's Cronbach Variabel X**

Variabel X			
Jumlah Pertanyaan	Alpha's Cronbach	Cut Off	Keterangan
16	0,844	0,6	Reliabel

Sumber: Data Kuesioner diolah (2022)

**Tabel 4. Nilai Alpha's Cronbach Variabel Y**

Variabel Y			
Jumlah Pertanyaan	Alpha's Cronbach	Cut Off	Keterangan
16	0,831	0,6	Reliabel

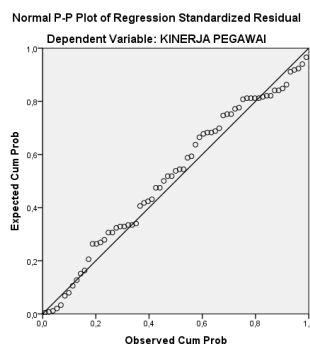
Sumber: Data Kuesioner diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian cronbach alpha di atas terlihat bahwa semua variabel, baik variabel X dan variabel Y dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien cronbach alpha > 0,6.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas diuji dengan menggunakan metode *Kolmogorof Smirnov*. kriteria pengambilan keputusannya adalah Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi > 0,05 berarti data pada variabel terdistribusi secara normal. Sebaliknya Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi > 0,05 berarti data pada variabel terdistribusi secara normal. Sebaliknya Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi < 0,05 berarti data pada variabel terdistribusi secara tidak normal. Berikut hasil pengujian normalitas data.



Gambar 1. Hasil uji Normalitas  
 Sumber: Data kuesioner diolah (2022)

Gambar 1 menunjukkan bahwa penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

**Uji Regresi Linier**

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X (Pengembangan Sumber Daya Manusia) terhadap satu variabel Y (Kinerja Pegawai). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji Regresi Linier Sederhana**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,873	6,703		3,711	,000
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	,648	,094	,649	6,873	,000

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{y} = a + bX$$

$$\hat{y} = 24,873 + 0,648X$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 24,873 menunjukkan nilai rata-rata variable kinerja pegawai sebesar 24,873 dengan ketentuan nilai variabel pengembangan sumber daya manusia bernilai konstan atau ceteris paribus.
- Nilai Koefisien Regresi Variabel X (kinerja pegawai) sebesar 0,648 atau 64,8% menunjukkan setiap perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 1 persen akan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia sebesar 39,1%.

#### Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	24,873		
Pengembangan Sumber Daya Manusia	,648		,094	,649	6,873	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 6,873 dan nilai t tabel (6,873 > 1,669). Dapat di jelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai.

#### Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0% - 100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,649 <sup>a</sup>	,421	,412	3,71513	,421	47,243	1	65	,000

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *R Square* adalah sebesar 0,421 atau sebesar 42,1%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 42,1% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Pengembangan Sumber Daya Manusia, sedangkan sisanya sebesar 57,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Tumbel & Tumbuan, 2017). Untuk melaksanakan pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya (Wanasaputra & Dewi, 2017).

Salah satu yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu efektifitas. Efektifitas di sini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, waktu, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Tjiong Fei Lie, 2018). Semakin maksimal efektivitas pegawai dalam suatu instansi maka akan semakin meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Handoko (1996:104) dalam (Panjaitan, 2017), Pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang. Pengembangan merupakan sasaran individu yang berkenaan dengan apa yang harus dilakukan dan dipelajari seseorang untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan. Dengan demikian, tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja dengan baik.

Berdasarkan hasil deskriptif variabel diperoleh bahwa pengembangan sumber daya manusia diperoleh skor pada kategori sangat kuat. Dari empat dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel ini semuanya memperoleh skor yang sangat kuat yaitu pada indikator pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, dan kemampuan teknologi. Namun walaupun semua dimensi yang diukur telah memperoleh skor yang sangat kuat, masih terdapat pernyataan pada dimensi pendidikan yang memperoleh skor kecil yaitu pada pernyataan bahwa para pegawai bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan. Banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Hal tersebut karena karena pegawai memiliki skill lain selain latar belakang pendidikan, sehingga hal tersebut dimanfaatkan pegawai untuk bekerja di bidang yang tidak sesuai bahkan bertolak belakang dengan latar belakang pendidikan. Namun secara keseluruhan untuk variabel pengembangan sumber daya manusia ini sudah dilakukan dengan sangat kuat menurut responden.

Berdasarkan hasil deskriptif variabel diperoleh bahwa kinerja pegawai diperoleh skor pada kategori sangat kuat. Dari empat dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel ini semuanya memperoleh skor yang sangat kuat yaitu pada indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas. Namun walaupun semua dimensi yang diukur telah memperoleh skor yang sangat kuat, masih terdapat pernyataan pada dimensi ketepatan waktu yang memperoleh skor kecil yaitu pada pernyataan bahwa para pegawai belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan waktu yang diberikan oleh pimpinan. Pegawai selama ini masih belum maksimal dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut berdampak pada kualitas kerja para pegawai. Sehingga pegawai harus lebih memaksimalkan waktu yang telah ditentukan untuk mengerjakan tugas agar semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Namun secara keseluruhan untuk variabel kinerja pegawai ini sudah dilakukan dengan sangat kuat menurut responden.

Setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan jabatan yang sedang diemban. Untuk mencapai tujuan sebuah instansi ataupun perusahaan, pegawai berperan sangat penting di dalamnya. Dengan memiliki pengembangan sumber daya manusia pada pegawai maka hal tersebut akan membantu sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Karena pegawai yang memiliki tingkat sumber daya manusia yang baik akan memiliki tingkat kinerja yang baik pula.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari pemenuhan kriteria yang telah ditetapkan, kriteria tersebut yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, serta efektivitas. Jika keempat kriteria tersebut sudah terpenuhi maka pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik (Sukmarwati, 2013).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo. Karena pengembangan sumber daya manusia dapat menjadikan kinerja pegawai menjadi lebih baik dan efektif agar senantiasa bekerja untuk mencapai tujuan instansi secara maksimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bokingo, A. H., Machmud, R., & Sutrisno, Y. B. Z. A. (2018). Pengaruh Diklat Dan Motivasi Terhadap Kinerja Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah ...*, 1(2), 1-15.
- Hamid, K. B. R. D. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1-9.
- Handoko, P., & Amalia, D. (2019). The Role of Training and Development to Improve Staff Performance: A Phenomenological Approach of Government Institutions in Jakarta. *International Journal of Humanities and Social Science*, 9(8), 1-8.
- Harahap, E. S. (2017). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt. Asuransi jiwa prudential cabang medan) skripsi (Issue July).
- Julianti, A. R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur. *Administrasi Publik*.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 1-13.
- Kareem, M. A., & Hussein, I. J. (2013). The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(3), 1-17.
- Linda Trisna Yanti. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Padakantorkecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang (Issue April).
- Mendo, A. Y., Asnawi, M. A., & ... (2019). Pengaruh Penerapan Assessment Centre Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Pt. Bpr Parodana Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah ...*, 1(3), 1-12.
- Muhammad Isa, S.T., M.M Bungkus Adek Irawan, S. E. (2019). Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1-11.
- Nasfi, Rahmad, S., & Lecturer. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 1-18.
- Nugraha, R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(10).

- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. Kelola: Journal of Islamic Education Management, 2(2), 1–9.
- October, R., & Alexandro, R. (2020). The Effect of Quality of Human Resources on The Performance of Bandiklat Central Kalimantan Province. International Journal of Community Service Learning, 4(2), 150–158.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojava Agrinusa. Jurnal Ilmiah Methonomi, 3(2), 19.
- Ramadhani, F. P., & Abdurrahman, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia ( Persero ) Bandung. Prosiding Manajemen, 4(2), 1–7.
- Sari, S. M. (2017). Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan. Repository Universitas Medan Area, 06, 13–36.
- Sukmarwati, A. (2013). Analisis Kinerja Pegawai di Kecamatan Gunung Pati Kota Semarang. Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunung Pati Kota Semarang, Analisis, 1–8.
- Tjong Fei Lie, H. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. In Agora (Vol. 6, Issue 1, pp. 1–6).
- Tumbel, C. U. A., & Tumbuan, W. J. F. . (2017). Pengaruh Stres, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Pegawai Non Medis di RS Bhayangkara Manado. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 5(4), 1–10.
- Tyas, A. A. W. P., & Ikhsani, K. T. W. (2015). Sumber Daya Alam & Sumber Daya Manusia untuk Pembangunan Ekonomi Indonesia. Forum Ilmiah, 12(1), 1–15.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis, 2(4), 1–10.
- Yahya, M. N. (n.d.). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada pt. Bumdesma kusuma jaya kecamatan poncokusumo kabupaten malang.
- Zaeni, N., Bahasoan, S., & Haeranah, H. (2021). Skills and Human Resources Development in Improving Employee Performance. Jurnal Manajemen Bisnis, 8(1), 1–10.