



**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN  
PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD)  
KOTA TERNATE**

**Juma Luange**

Institut agama Islam As-Siddiq Kie Raha Maluku Utara

Email: jumaluange43@gmail.com

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Ternate. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, untuk menganalisis pengaruh antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi dengan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Ternate, berdasarkan hasil uji t diperoleh thitung  $2,377 > ttabel 1,992$ , uji Sig.  $0,020 < probabilitas 0,05$ , dan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa total pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai sebesar 6,3%. Pengaruh positif ini bermakna semakin meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai tersebut.

**Kata Kunci :** Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.



## 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia 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 (2011:16) bahwa sumber daya manusia 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 sumber daya manusia 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 pada organisasi.

Melalui Peraturan Daerah Kota Ternate Nomor 09 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lain Kota Ternate, dibentuklah Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Ternate.



Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) adalah salah satu Lembaga Teknis Daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengelolaan keuangan daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan, sebagai unsur pendukung tugas Walikota untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik keuangan. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Ternate ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Ternate sebagai sebuah organisasi pemerintah daerah mempunyai visi sebagai penentu arah jalannya organisasi yaitu: “Terwujudnya Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah yang efisien, efektif, akuntabel dan transparan”. Untuk merealisasikan visi tersebut, maka Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Ternate 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 guna.

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.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas,maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah: “Apakah Terdapat Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Ternate?”



### 3. Kajian Teoretis

#### A. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi atau instansi perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan segenap upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, di antaranya adalah melalui pengembangan sumber daya manusia.

Marwansyah (2014:9) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Sedangkan Priansa (2014:146) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu dari seorang pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan meningkatkan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik. Pengembangan SDM dapat dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen SDM baru akan berkurang.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/ organisasional. Tujuan yang berdimensi individual



mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai. Tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi/organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia (LAN dan DEPDAGRI, 2007 modul 2:15).

### B. Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai

Berkaitan dengan hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai, Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa : “Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai aktivitas yang perlu dilakukan oleh organisasi pemerintah agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dengan tujuan agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan organisasi”.

Pengembangan sumber daya manusia dan pengendalian merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2007), yaitu : “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pengendalian merupakan hal yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien”.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi pegawai tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.



#### 4. Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian eksplanatori, yakni penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2012:21) merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Lebih lanjut Sugiyono (2014:08) menjelaskan, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### 5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pengujian variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Ternate menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Suatu organisasi atau instansi perusahaan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dan pengendalian merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2007), yaitu : “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pengendalian merupakan hal yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien”

Hasil penelitian berdasarkan identitas responden dilihat dari jenis kelamin diketahui bahwa laki-laki sebanyak 55 orang (63,953%) dan perempuan 31 orang (36,047%).



Berdasarkan usia responden diketahui dari usia 21 — 30 tahun sebanyak 2 orang (2,326%), usia dari 31 — 40 tahun sebanyak 39 orang (45,349%), usia dari 41 — 50 tahun sebanyak 42 orang (48,837%) dan usia 51 tahun ke atas sebanyak 3 orang (3,488%). Berdasarkan tingkat pendidikan diketahui jumlah responden yang berpendidikan SLTA/SMA sebanyak 1 orang (1,163%), yang berpendidikan Sarjana Muda (D3) sebanyak 12 orang (13,953%), yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 53 orang (61,628%), dan yang berpendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 20 orang (23,256%). Berdasarkan golongan responden diketahui golongan II/A — II/D sebanyak 11 orang (12,790%), golongan III/A — III/D sebanyak 73 orang (84,884%), dan yang memiliki golongan IV/A/D — IV/D sebanyak 2 orang (2,326%). Dalam hal ini mayoritas responden pegawai merupakan golongan antara III/A — III/D. Berdasarkan masa kerja, jumlah responden yang masa kerjanya 5 — 10 tahun sebanyak 42 orang (48,837%), yang masa kerjanya 11 — 15 tahun sebanyak 36 orang (41,861%), yang masa kerjanya 16 — 20 tahun sebanyak 5 orang (5,814%), dan yang masa kerja lebih dari 21 tahun sebanyak 3 orang (3,488%). Dalam hal ini terlihat bahwa mereka sudah cukup berpengalaman dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian tabulasi jawaban responden, indikator Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibanding dengan indikator lain. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan tersebut sebanyak 43 orang atau sebesar 50% dengan skor 215 dan total skor sebesar 384. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan kondisi pegawai yang terjadi pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Ternate. Pengembangan tidak bisa dipisahkan dari pendidikan dan pelatihan. Pengembangan ini dapat berjalan secara optimal bila dilakukan melalui cara-cara yang terencana dan secara mendasar dan sistematik (LAN dan DEPDAGRI, 2007).

Berdasarkan indikator Kegiatan Nondiklat, diketahui bahwa mengembangkan diri dengan belajar mandiri maupun belajar melalui suatu organisasi dapat mempengaruhi sikap dan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang memilih sangat setuju



sebanyak 23 orang atau sebesar 26,744% dengan skor 115 dan total skor sebesar 363. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sahat Siregar dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Kota Ternate) yang menyatakan bahwa Kegiatan Nondiklat juga mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan indikator Tugas Belajar terhadap Kinerja Pegawai diketahui bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 39,535% dengan skor 170 dan total skor sebesar 373. Sesuai dengan pedoman dalam LAN dan DEPDAGRI (2007), salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional pegawai adalah melalui tugas belajar guna mengikuti pendidikan formal di Perguruan Tinggi dan Institut yang terakreditasi.

Berdasarkan indikator Promosi terhadap Kinerja Pegawai, terlihat bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 8,140% dengan skor 35 dan total skor sebesar 339. Sebagai salah satu upaya pengembangan, promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai karena pegawai akan mendapatkan hak-hak yang bersifat material misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, sedangkan hak nonmaterial misalnya status sosial, rasa bangga. Hal tersebut sesuai dengan teori Notoadmodjo (1992:29) yang menyatakan bahwa pentingnya promosi bagi pegawai adalah sebagai salah satu “*reward*” dan “*incentive*” (ganjaran perangsang) berupa promosi dapat meningkatkan produktifitas kerja seorang pegawai.

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. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Marwansyah, 2014:9). Pengembangan Sumber Daya Manusia berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia



menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai thitung sebesar  $2,377 > ttabel$  1,992 dan juga secara signifikansi diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,020 < probabilitas$  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”. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrisma Ramadhiya Findarti (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai.

Dilihat dari koefisien determinasi (R Square), Pengembangan SDM berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan total pengaruh sebesar 6,3%. Pengaruh positif ini bermakna semakin meningkatnya Pengembangan SDM seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Simamora (2003:45), kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Suatu organisasi atau instansi perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan segenap upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

## 6. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Ternate. Berdasarkan rumusan masalah serta hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif (2,377) dan signifikan (0,020) terhadap Kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan



signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Ternate.

## 7. Daftar Pustaka

Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Findarti, Febrisma Ramadhiya. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. EJournal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 4 (4): 937-946.

Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Grasindo.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Komariah, HM, 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang*. Ejournal.untag-smd. Vol.6, No.1.

LAN dan DEPDAGRI. 2007. *Modul 1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Diklat Teknis Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

LAN dan DEPDAGRI. 2007. *Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Diatama.

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.



- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rusminingsih, Diah. 2010. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang*. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI Fakultas Ekonomi – Universitas Kanjuruhan Malang*.
- Sastradipoera, Komaruddin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. Sedarmayanti. 2009. *Sumber daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri, dkk. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES. Simamora,
- Bilson. 2003. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Siregar, Sahat. 2009. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan)*.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.



Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tim Dosen Administrasi IKIP Malang. 1990. *Pegawai dan Administrasi*. Malang. Widya,

Rashe Amanda. 2014. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia*

*Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya*