

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Aceh Barat

Cut Putri Isnaini¹, Murtaza²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen STIMI Meulaboh, Jurusan S1 Manajemen

ARTICLE INFO

Article history:

Received December 17, 2024

Revised December 19, 2024

Accepted December 29, 2024

Available online 25 January, 2025

Keywords:

Pengembangan SDM, Kinerja Aparat Pengawasan

Keywords:

Human Resource Development, Performance of Supervisory Apparatus



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif terhadap fenomena yang terjadi pada Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Barat. Metode Data yang digunakan dalam penelitian ini *purposive sampling* dengan Sampel 50 Pegawai yang bekerja Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Barat. Data yang digunakan adalah data Primer dan data Skunder. Teknik analisis data yang akan digunakan yaitu Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji Asumsi klasik, Uji Analisis Regresi Linear Sederhana, Pengujian Hipotesis menggunakan Software SPSS22 dan Koefisien Determinasi. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Aceh Barat.

ABSTRACT

This study aims to use a quantitative approach to the phenomena that occur in the Performance of Government Internal Supervisory Apparatus at the Inspectorate of West Aceh Regency. The Data Method used in this study is *purposive sampling* with a Sample of 50 Employees working at the Inspectorate of West Aceh Regency. The data used are Primary data and Secondary data. The data analysis techniques that will be used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Simple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing using SPSS22 Software and Determination Coefficient. The results of this test state that the

Influence of Human Resource Development has an effect on the Performance of Government Internal Supervisory Apparatus at the Inspectorate of West Aceh Regency.

PENDAHULUAN

Pada saat ini masyarakat Indonesia telah memasuki era globalisasi dan modernisasi yang mana dalam era ini segala aspek mengalami kemajuan terutama dalam bidang teknologi dan informasi. Segala tantangan harus dihadapi oleh masyarakat Indonesia terutama menuntut masyarakat menjadi manusia yang berkualitas dengan segala kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Berhubungan dengan kemajuan tersebut maka organisasi harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia secara maksimal agar terus sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang ada. Sehingga sumber daya menjadi salah satu kunci dalam persaingan antar organisasi di dalam melakukan suatu pelayanan kepada masyarakat.

Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di dalam suatu organisasi dapat menjadi aset penting di dalam perusahaan yang nantinya pada masa yang akan datang dapat menjadi pendukung terhadap kemajuan organisasi. Sehingga keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut dapat menentukan kualitas manusia sebagai pemegang peran penting di dalam memajukan organisasi yang bersangkutan. Persaingan yang terjadi akan berdampak pada cara kerja suatu organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh adanya keinginan pada tiap-tiap organisasi untuk menjadi organisasi yang unggul dalam hal kinerjanya.

Sebagai salah satu unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, APIP mempunyai peranan yang penting dalam keberhasilan pembangunan nasional dengan memastikan APBN/APBD berjalan secara efektif, efisien dan terhindar dari KKN. APIP harus berperan pada siklus anggaran dari mulai tahap perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pertanggungjawaban.

Pada beberapa kasus, penyimpangan (*fraud*) telah direncanakan sejak proses perencanaan melalui perencanaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan penggelembungan anggaran. Modus penyimpangan tersebut sebenarnya dapat terdeteksi lebih awal apabila APIP melakukan review atas Rencana Kerja dan Anggaran/RKA. APIP harus mendorong peningkatan kualitas

perencanaan dengan berpedoman pada standar biaya dan standar pelayanan yang jelas, dan memastikan anggaran untuk mencapai prioritas pembangunan nasional secara efisien dan efektif.

Untuk menjalankan tugas atau tanggungjawabnya APIP tentu harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan bisa dilakukan melalui berbagai macam cara seperti pendidikan dan pelatihan (diklat), para pegawai ikut serta dalam melakukan tugas belajar atau kegiatan lainnya.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasanya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Menurut Hasibuan (200) Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat didalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Menurut Veithzal Rivai (2004) SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Mangkunegara (2000) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pada pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Pengertian Pengembangan

Menurut Hasibuan (2011:68) Pengembangan (*Development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003) Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.

Indikator Pengembangan

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

1. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
2. Meningkatkan kualitas dan kemampuan serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
3. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas.
4. Melatih dan meningkatkan kerja dalam merencanakan.
5. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

2. Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja menurut Kartono (2000) adalah kemampuan menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan instansi kepada pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Kinerja adalah tingkat terhadap pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaannya.

Penertian Kinerja menurut Tulus (1995) yaitu keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja menurut Mangkunegara (2001) adalah kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan padanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai:

- a. Faktor Pribadi
Yaitu faktor yang ditunjukkan dari tingkat kompetensi, motivasi, keterampilan serta komitmen yang dimiliki oleh individu tersebut.
- b. Faktor Konseptual
Yaitu faktor yang ditunjukkan dari tingginya tingkat perubahan serta tekanan baik dalam lingkungan internal ataupun eksternal.
- c. Faktor kepemimpinan
Yaitu faktor yang ditunjukkan dari kualitas dukungan, bimbingan serta dorongan yang dilaksanakan atasan atau pimpinan.

d. Faktortim

Yaitu factor dari kualitas dukungan yangdikasih dari para rekan kerja.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut **Afandi (2018:89)** indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pada nangkainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angkainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hematbiaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu,mampu menemukan apa yang seharus nya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terusbergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemuncu langagasan.

METODE**Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Adapun lokasi penelitian ini penulis mengambil lokasi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Barat yang berada di Jl. Imam Bonjol Km. 4,5 Kec. Johan Pahlawan Kab. Aceh Barat dengan Objek Penelitiannya adalah Pengembangan Sumber daya Manusia terhadap APIP yang berdampak terhadap Kinerja APIP

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Barat,yaitu sebanyak 70 orang pegawai dan yang menjadi sampel adalah beberapa pegawai pada kantor Inpektorat Kabupaten Aceh Barat yang berjumlah 50 orang menggunakan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Metode *purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. (Sugiyono, 2010).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik studi literatur yang dilakukan melalui studi kepustakaan untuk mendapatkan data skunder sebagai landasan teoritis dan penelitian lapangan dilakukan dengan cara: observasi yaitu melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, dengan cara wawancara dan memberikan kuesioner yaitu dengan mendistribusikan daftar pertanyaan tertulis sebagai data-data yang dapat menjadi pendukung penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Uji Validitas****a. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)**

Tabel 1.1 Uji validitas untuk variabel X

	itemX.1	itemX.2	itemX.3	itemX.4	itemX.5	TotalX
itemX.1 Pearson Correlation	1	.525**	.353*	.270	.327*	.720**
Sig. (2-tailed)		.000	.012	.058	.020	.000

	N	50	50	50	50	50	50
itemX.2	Pearson Correlation	.525**	1	.509**	.571**	.231	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.106	.000
	N	50	50	50	50	50	50
itemX.3	Pearson Correlation	.353*	.509**	1	.380**	.233	.701**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.006	.103	.000
	N	50	50	50	50	50	50
itemX.4	Pearson Correlation	.270	.571**	.380**	1	.109	.675**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.006		.453	.000
	N	50	50	50	50	50	50
itemX.5	Pearson Correlation	.327*	.231	.233	.109	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.020	.106	.103	.453		.000
	N	50	50	50	50	50	50
TotalX	Pearson Correlation	.720**	.839**	.701**	.675**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada tabel di atas menunjukkan nilai sig total untuk itemX.1 = 0,000, itemX.2 = 0,000, item X.3=0,000,item X.4=0,000,dan item X.5=0,000. Jika nilai sig < 0,05 artinya kelima pertanyaan variable untuk X diatas adalah valid.

Berikut ini adalah uji reabilitas dengan menggunakan SPSS22 untuk variable Kualitas Pelayanan (X).

Tabel 1.2.Uji Reabilitas untuk variable X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,735. Berdasarkan pendapat para ahli jika nilai Cronbach'sAlpha > dari 0,5 maka data tersebut reliabel.

b. Uji Validitas dan reabilitas untuk variable Kinerja (Y)

Berikut ini adalah uji validitas data dengan menggunakan SPSS22.

Tabel 1.3 Uji validitas untuk variable Y

Correlations

	itemY.1	itemY.2	itemY.3	itemY.4	itemY.5	TotalY
itemY.1	Pearson Correlation	1	.747**	.589**	.533**	.242
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.090
	N	50	50	50	50	50
itemY.2	Pearson Correlation	.747**	1	.691**	.555**	.145
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.315
	N	50	50	50	50	50
itemY.3	Pearson Correlation	.589**	.691**	1	.612**	.169
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.240
	N	50	50	50	50	50
itemY.4	Pearson Correlation	.533**	.555**	.612**	1	.128
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.377
	N	50	50	50	50	50
itemY.5	Pearson Correlation	.242	.145	.169	.128	1
	Sig. (2-tailed)	.090	.315	.240	.377	
	N	50	50	50	50	50
TotalY	Pearson Correlation	.852**	.845**	.805**	.728**	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000

N	50	50	50	50	50	50
---	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel di atas menunjukkan nilai Sig total untuk itemY.1 = 0,000, itemY.2 = 0,000, itemY.3=0,000,itemY.4=0,000, dan item Y.5=0,000. Jika nilai Sig < 0,05 artinya ke lima pertanyaan variabel Y di atas adalah valid. Sedangkan uji reabilitas dapat dilihat pada table berikut ini.

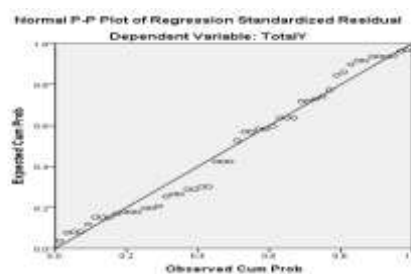
Tabel 1.4 Uji reabilitas untuk variable Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	5

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,787. Berdasarkan pendapat para ahli jika nilai Cronbach's Alpha > dari 0,5 maka data tersebut reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2.1 Uji Normalitas Data

Gambar di atas menunjukkan bahwa data *ploting* (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Maka berdasarkan pendapat para ahli data tersebut adalah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

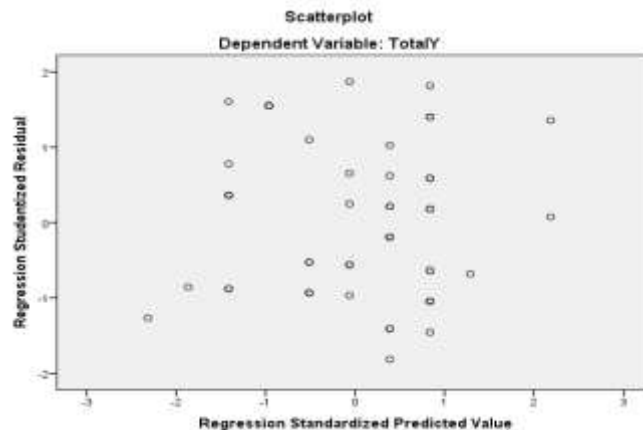
Tabel 2.1 Uji Multikolinearitas tolerance dan VIF

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.140	3.201		6.916	.000		
	TotalX	.88	.160	.79	.0447	.0487	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TotalY

Menurut para ahli, jika nilai *tolerance* > 0,100 dan nilai VIF < 10.00, maka tidak ada gejala multikolinearitas pada data tersebut. Pada table diatas terlihat bahwa nilai tolerance untuk X adalah 1,000 dan nilai VIF untuk X adalah 1,000. Ini menunjukkan bahwa nilai tolerance X lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF untuk X lebih kecil dari 10.00 artinya data X tidak ada gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedestisitas



Gambar 2.2 Uji Heteroskedestisitas scatterplots

Berdasarkan gambar diatas, data tersebut tidak menunjukkan pola yang sama maka berdasarkan pendapat para ahli maka data tersebut tidak terdapat adanya heteroskedastitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antarakesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) untuk mendeteksi ada atau tidak nya autokorelasi dapat menggunakan Uji Durbin Watson. Tidak ada gejala autokorelasi, jika nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan (4-du). Berikut nilai du yang diperoleh pada SPSS22.

Tabel 2.2.Nilai du

Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.79 ^a	.624	.15	2.492	1.191

a. Predictors: (Constant), TotalX

b. Dependent Variable: TotalY

Jika nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan (4-du) maka tidak ada gejala auto korelasi. Berdasarkan data pada penelitian ini diperoleh nilai k=1 dan N=50 dengan nilai signifikan 5% maka pada table Durbin Watson diperoleh nilai1,584,du hitung 1,191 sedangkan nilai (4-du) adalah 2,809. Dengan demikian karena nilai du table terletak antara du sampai dengan (4-du) maka tidak terjadi gejala autokorelasi pada data tersebut.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3.1 Nilai Uji regresi linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolera nce	VIF
1 (Consta nt)	22.140	3.201		6.916	.000		
TotalX	.88	.160	.79	.0447	.0487	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Total Y

rhana yang diperoleh berdasarkan hasil analisis di atas adalah sebagai berikut:

$$Y=22,140+0,88X+e$$

Persamaan regresi tersebut dapat di interprestasikan sebagai berikut

a. Konstanta (a₀) = 22,140

Nilai konstanta tersebut memberikan pengertian bahwa konstanta berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern artinya apabila nilai variabel lain (0), maka Kinerja Aparat Pengawasan Intern mencapai 22,140.

A
dapu
n
mod
el
regre
si
Linie
r
Sede

b. Kofisien regresi variable Pengembangan Sumber Daya Manusia (a_1) = 0,88

Artinya apabila nilai variable Pengembangan Sumber Daya Manusia mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan Kinerja Aparat sebesar Pengawasan Intern 0,88.

b. Uji t Parsial

Uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Jika nilai sig. < 0,05 maka artinya variabel *independent* (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y). berikut table yang diperoleh dengan bantuan SPSS22.

Tabel 3.2 Nilai Uji t
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
22.140	3.201		6.916	.000		
.88	.160	.79	.0447	.0487	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TotalY

Berdasarkan table diatas menunjukkan nilai sig pada variable X=0,0487, Jika nilai sig < 0,05 maka variable independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variable dependen (Y). Kesimpulan dari nilai tersebut adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Pada Inspektorat Kab Aceh barat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.3 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.79 ^a	.624	.15	2.492	1.191

a. Predictors: (Constant), TotalX

b. Dependent Variable: TotalY

Dari tabel di atas menunjukkan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,624 yang artinya pengaruh variable independen (X) terhadap variable dependen (Y) sebesar 62,4%.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Hasil Uji Regresi Linear Sederhana yang diperoleh berdasarkan hasil analisis di atas adalah sebagai berikut: $Y = 22,140 + 0,88X + e$
2. Berdasarkan uji t parsial diperoleh bahwa nilai sig pada variable X=0,0487, Jika nilai sig < 0,05 maka variable independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variable dependen (Y).
3. nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,624 yang artinya pengaruh variable independen (X) terhadap variable dependen (Y) sebesar 62,4%.

REFERENSI

- Findarti, Febrisma R. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol.4, No.4 2016, 937-946 ISSN:2355-5408: Universitas Mulawarman.
- Isa, Muhammad, Adek. 2019. *Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal*. Jurnal Ekonomi Syariah Vol.2, No.12 2019, 2599-3410 ISSN:4321-1234: STIE Al-washliyah Sibolga.
- Jannah, Ruliana, Suroso. 2014. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda*. Jurnal Ekonomi Untag 1945 Samarinda
- Khotimah, Afifah, Wardhana. 2018. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Komunikasi Bisnis Vol.5, No.2 2018, 2731-2739 ISSN:2355-9357: Universitas Telkom.
- Komariah, HM. 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang*. Jurnal Untag 1945 Samarinda

- Krisdianto, Nurhayati. 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol.2, No.22017, 85-97 ISSN:2541-6030: Universitas Islam Malang.
- Masirete, Iswan. 2011. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Menui Kepulauan Kabupaten Morowali*. Jurnal Ekomen Vol. 11, No. 1 2011, 40-48 ISSN: 1693-9131: Universitas Sintang Maroso.
- Mondy, Wayne R. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nugraha, Rizky. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Morowali*. Jurnal Katalogis Vol.4, No.10 2016, 176-183 ISSN 2302-2019: Universitas Tadulako.
- Setiawan, Joko. 2014. *Analisa Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. GICI Group Batam*. Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis Vol. 3, No. 1 Maret 2014, 12-18, ISSN 2302-6847: Permata Harapan Batam.
- Tajarussalim. 2012. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. Universitas Pasir Pangaraian
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada