

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN SITUBONDO

Syela Selvia Sari¹ Hasan Muchtar Fauzi²

Usrotul Hasanah³

¹Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Abdurachman Saleh Situbondo,

*Email Korespondensi: syelaselviasari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih rendahnya kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh kurangnya kedisiplinan, pemanfaatan waktu kerja yang belum optimal, serta belum maksimalnya pencapaian target kinerja organisasi. Selain itu, masih terdapat pegawai yang belum memiliki kemampuan teknologi informasi (IPTEK) yang memadai serta rendahnya partisipasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui survei. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 0,126 + 1,170X$. Koefisien regresi sebesar 1,170 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Situbondo.

Kata kunci: pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai, DPMPTSP

Abstract

This study aims to examine the effect of human resource development on employee performance at the Investment and One-Stop Integrated Services Office (DPMPTSP) of Situbondo Regency. The study was motivated by the relatively low level of employee performance, as reflected in inadequate work discipline, suboptimal utilization of working hours, and the organization's inability to fully achieve its performance targets. In addition, some employees still demonstrate limited information technology competencies and low participation in education and training programs. This research employed a descriptive quantitative approach, with data collected through a survey. The data were analyzed using simple linear regression. The findings indicate that human resource development has a positive and statistically significant effect on employee performance, as demonstrated by the regression equation $Y = 0.126 + 1.170X$. The regression coefficient of 1.170 indicates that each unit increase in human resource development is associated with an increase in employee performance. Furthermore, the significance value of 0.000 ($p < 0.05$) confirms that the relationship is statistically significant. Therefore, human resource development

plays a crucial role in enhancing employee performance at the Investment and One-Stop Integrated Services Office (DPMPTSP) of Situbondo Regency.

Keywords: human resource development, employee performance, DPMPTSP

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran utama dalam keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi, termasuk pada instansi pemerintah. Menurut Hasibuan (2017), pengembangan SDM merupakan usaha meningkatkan kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai untuk melaksanakan tugas secara efektif demi mencapai tujuan organisasi. Moenir (2017) mengemukakan tiga bentuk kegiatan pengembangan pegawai, yaitu pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, serta mutasi/transfer, yang menjadi landasan konseptual penelitian ini.

Fenomena di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo menunjukkan bahwa partisipasi pegawai dalam kegiatan diklat masih rendah, yaitu hanya diikuti sekitar 1–2 pegawai (3–5% dari total pegawai) pada tiap kegiatan selama periode 2021–2025. Data kehadiran tahun 2025 juga menunjukkan 53 kasus ketidakhadiran tanpa keterangan dari 239 hari kerja, serta beberapa indikator kinerja belum mencapai target 100%, seperti kompetensi aparatur bidang perizinan (79%) dan Indeks Kepuasan Masyarakat/IKM (75%). Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara upaya pengembangan SDM yang telah dilakukan dengan capaian kinerja pegawai yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab pertanyaan: apakah terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Situbondo? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Kinerja pegawai dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Sedarmayanti (2019) yang mendefinisikannya sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai norma maupun etika. Tinjauan Pustaka

Pengembangan sumber daya manusia juga disampaikan Hasibuan (2017:99), pengembangan SDM adalah “usaha meningkatkan kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai untuk melaksanakan tugas secara efektif demi mencapai tujuan organisasi”. Selanjutnya menurut Moenir (2017:161-181), terdapat tiga cara kegiatan organisasi manajemen yang ditujukan untuk pengembangan pegawai yaitu: (1) Pendidikan dan pelatihan, (2) Promosi jabatan, (3) Mutasi/transfer. Berdasarkan pendapat di atas maka peneliti menjadikan pendapat Moenir sebagai landasan penelitian ini pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo.

Menurut Sedarmayanti (2019:260), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma maupun etika.

Menurut Arikunto (2016:71) hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Dari penjelasan mengenai hipotesis itu maka penulis menentukan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo.

H₀: Tidak ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui survei (Sugiyono, 2016). Lokasi penelitian adalah DPMPTSP Kabupaten Situbondo, dilaksanakan pada November 2025 hingga Mei 2026. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai DPMPTSP Kabupaten Situbondo yang berjumlah 37 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 30–40 orang, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu pengembangan sumber daya manusia (X) sebagai variabel bebas, dengan indikator pendidikan dan pelatihan, mutasi, dan promosi; serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat, dengan indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Data primer diperoleh melalui kuesioner berskala Likert (1–5) dan didukung data sekunder dari dokumen instansi. Teknik pengumpulan data juga dilengkapi observasi dan wawancara pendahuluan.

Sebelum dianalisis, data ordinal hasil kuesioner ditransformasi menjadi data interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI). Analisis data meliputi uji validitas (korelasi Pearson Product Moment), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha), uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas), analisis regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi (R²), seluruhnya diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 22.0 for Windows.

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item	Skala
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	Pengembangan pegawai (<i>personel development</i>) ialah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan (Moenir, 2017:160)	1. Pendidikan dan Pelatihan	a. Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan b. Jangka waktu yang diberikan cukup untuk memahami materi c. Meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan d. Mendorong hasil kerja lebih baik	Likert
		2. Mutasi	a. Sebagai sanksi b. Mengurangi kejenuhan/kebosanan dalam bekerja c. Menempatkan pegawai di bidang yang sesuai dengan kemampuannya d. Bisa dilakukan atas permintaan pegawai	Likert
		3. Promosi	a. Diberikan berdasarkan kemampuan b. Meningkatkan semangat untuk bekerja c. Berdasarkan lamanya bekerja (masa kerja) d. Promosi diberikan tidak membedakan pegawai	Likert
				Likert
		1. Kualitas Kerja (<i>Quality of work</i>)	a. Memahami pekerjaannya b. Teliti dalam bekerja c. Bekerja sesuai standar kerja yang ditentukan	Likert
		2. Ketetapan Waktu (<i>Pomptnees</i>)	a. Datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai b. Pulang dengan tepat waktu	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Item	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Sedarmayanti, 2019:260)	3. Inisiatif (<i>Initiative</i>)	c. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	Likert
		4. Kemampuan (<i>Capability</i>)	a. Melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh pimpinan	
			b. Segera memperbaiki kesalahan pekerjaan	
		5. Komunikasi (<i>Communication</i>)	c. Menyelesaikan pekerjaan sesuai permintaan pimpinan	Likert
			a. Dapat mengoperasikan komputer untuk mendukung aktivitas kerja	
			b. Dapat mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan	
			c. Memberikan ide/solusi dalam suatu masalah	
			a. Mengetahui kewajiban berdasarkan uraian tugas yang diberikan	
			b. Mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah	
			Menimbulkan kerja sama yang lebih baik	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1.2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengembangan SDM (X)	X1	0,920	0,334	Valid
	X2	0,884	0,334	Valid
	X3	0,890	0,334	Valid
	X4	0,530	0,334	Valid
	X5	0,920	0,334	Valid
	X6	0,530	0,334	Valid
	X7	0,858	0,334	Valid
	X8	0,799	0,334	Valid
	X9	0,884	0,334	Valid
	X10	0,890	0,334	Valid
	X11	0,858	0,334	Valid
	X12	0,920	0,334	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,911	0,334	Valid
	Y2	0,874	0,334	Valid
	Y3	0,911	0,334	Valid
	Y4	0,520	0,334	Valid
	Y5	0,911	0,334	Valid
	Y6	0,520	0,334	Valid
	Y7	0,866	0,334	Valid
	Y8	0,778	0,334	Valid
	Y9	0,874	0,334	Valid
	Y10	0,911	0,334	Valid
	Y11	0,866	0,334	Valid
	Y12	0,911	0,334	Valid
	Y13	0,911	0,334	Valid

Hasil uji validitas terhadap 12 item variabel pengembangan SDM (X) dan 14 item variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan seluruh nilai r hitung berkisar antara 0,520 hingga 0,920, lebih besar dari r tabel (0,334) pada taraf signifikansi 5%, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel pengembangan SDM sebesar 0,779 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,776, keduanya berada di atas ambang batas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dengan kriteria tinggi. Hal ini dibuktikan dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan SDM	0,779	0,60	Reliabel
Kinerja	0,776	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22.0

2. Uji Asumsi Klasik

**Tabel 1.4 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		37
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	,99162818
Most Extreme	Absolute	,129
Differences	Positive	,129
	Negative	-,121
Kolmogorov-Smirnov Z		,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,124 ^c

Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,124 ($>0,05$), yang didukung pola sebaran data pada grafik histogram dan normal probability plot, sehingga data berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dari gambar dibawah ini

Uji multikolinieritas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 1,000 ($>0,10$) dan VIF sebesar 1,000 (<10), sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas. Ketiga hasil ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi syarat asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Hal ini dibuktikan dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.5 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Pengembangan SDM	1,000	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22.0

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1.6 Hasil Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,126	,665		0,189	,851
	Pengembangan SDM	1,170	,015	,997	79,289	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22.0

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 0,126 + 1,170X$. Nilai konstanta sebesar 0,126 menunjukkan bahwa apabila pengembangan SDM bernilai nol, kinerja pegawai berada pada nilai dasar 0,126. Koefisien regresi sebesar 1,170 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin pengembangan SDM akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,170 poin, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan yang searah antara kedua variabel.

4. Uji t dan Koefisien Determinasi

**Tabel 1.7 Hasil Uji t
Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,126	,665		.189	,851
	Pengembangan SDM	1,170	,015	,997	79,289	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22.0

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 79,289 lebih besar dari t tabel (1,687) dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPSTP Kabupaten Situbondo.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,994 atau 99,4% menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel pengembangan SDM secara sangat kuat, sedangkan sisanya 0,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai R Square yang digunakan, diambil dari tabel *model summary* berikut ini:

Tabel 1.8 Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,997 ^a	,994	,994	1,00569

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22.0

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Situbondo, dengan persamaan regresi $Y = 0,126 + 1,170X$, nilai t hitung 79,289 (Sig. 0,000 < 0,05), dan koefisien determinasi sebesar 99,4%. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai diterima.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar DPMPTSP Kabupaten Situbondo memperkuat pelaksanaan pelatihan yang lebih sesuai kebutuhan pekerjaan disertai mentoring, melakukan variasi penugasan untuk mengurangi kejenuhan kerja, menumbuhkan kedisiplinan kehadiran melalui keteladanan pimpinan dan pengawasan rutin, serta menetapkan target dan tenggat waktu kerja yang jelas disertai evaluasi berkala, guna mengoptimalkan kontribusi pengembangan SDM terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar DPMPTSP Kabupaten Situbondo memperkuat pelaksanaan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan disertai mentoring dan pendampingan kerja agar hasil kerja pegawai lebih maksimal dan merata; melakukan variasi penugasan seperti rotasi tugas ringan atau kegiatan kebersamaan untuk mengurangi kejenuhan kerja pegawai; menumbuhkan kedisiplinan kehadiran melalui keteladanan pimpinan, penerapan aturan yang jelas, pengawasan rutin, serta pemberian apresiasi bagi pegawai yang disiplin; dan menetapkan target kerja beserta tenggat waktu yang jelas pada setiap tugas disertai pemantauan dan evaluasi berkala, sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat lebih optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik di instansi tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo atas izin dan dukungan data penelitian, serta kepada dosen pembimbing atas arahan yang diberikan selama proses penelitian ini.

REFERENSI

Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2016). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York, NY: McGraw Hill.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. Pearson Education.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management, Edisi ke-14)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Erlina. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan. Manajemen*, Edisi kedua, Cetakan Pertama, USU Press, Medan.
- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2016. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2015. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol.1 No.1.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hanggraeni, D. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasan, I. (2006). *Statistik untuk ekonomi dan bisnis*. Medpress.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- J. Supranto, 2016. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi 6, cetakan 1. Jakarta: Erlangga.
- Jonathan, Sarwono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manulang, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Gajah Mada University Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Moekijat. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Mandar Maju.
- Moenir, H. A. S. (2017). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi sepuluh Erlangga. Jakarta.
- Musanef. (2016). *Manajemen kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung.
- Nadler, Leonard (Ed.). *The Handbook of Human Resource Development*. New York: John Wiley & Sons, 2015
- Nazir, M. (2016). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Naja, M. R. (2012). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Pustaka Setia.
- Notoatmodjo, S. (2019). *Pendidikan dan pelatihan*. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2019). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Prasetyo, B. (2015). *Metode penelitian kuantitatif*. RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwatno. (2015). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Sudjana. 2015. *Metode Statistika*, Edisi ke-6. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, Sonny. 2016. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenaga kerjaan*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Supranto. 2016. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sutarman. 2012. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyanto, Bagong. 2015. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Thoha, Miftah. 2017. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo.

DOKUMEN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2000 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Bupati Situbondo Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Situbondo: Pemerintah Kabupaten Situbondo.