

## **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Pelayanan Kesehatan Masyarakat Pada Puskesmas Atapange Kecamatan Majauleng**

Yusran <sup>1</sup>, Yuniarni <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Puangrimanggalatung Sengkang

***Abstract.** The purpose of this study was to find out how well the development of Human Resources and employee work productivity and the influence of Human Resource development on employee work productivity at the Wajo District Samsat Office. The population in this study were 41 people, while the Taro Yamane Formula in Slovin was used to determine the number of samples, so that the sample obtained was 29 people. The data collection techniques were carried out through observation, documentation and distributing questionnaires.*

***Keywords:** Development of Human Resources and Employee Work Productivity.*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa baik pengembangan Sumber Daya Manusia dan produktivitas kerja pegawai serta pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 orang sedangkan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Taro Yamane dalam Slovin, sehingga sampel yang diperoleh sebesar 29 orang. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi dan penyebaran kuesioner.

**Kata kunci:** Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Pegawai

## **LATAR BELAKANG**

Peningkatan pengembangan sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, pengembangan sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Pembahasan pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut. Untuk menentukan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program peningkatan kesejahteraan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia (human resources development) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Secara mikro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen atau organisasi yang lain), maka sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Fasilitas yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan

akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Dari statement diatas, jelaslah betapa pentingnya peranan dan kedudukan pegawai sebagai unsur pelaksana kegiatan pemerintahan. Olehnya itu pemerintah membuat berbagai ketentuan yang mengatur tentang kepegawaian. Perhatian pemerintah ini pada dasarnya tidak lepas dari kondisi kebutuhan pembangunan dewasa ini dimana pegawai sebagai unsur aparatur negara harus memiliki dedikasi dan kualitas yang tinggi sehingga mampu menghadapi berbagai kesulitan yang akan muncul dalam proses pembangunan.

Hal ini perlu dikemukakan karena pada masa yang akan datang persoalan-persoalan serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat dan kompleks. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya pegawai yang handal dalam mengantisipasi berbagai persoalan. Realitas menunjukkan bahwakondisi pegawai masih jauh dari yang diharapkan, dimana kualitas pegawai negeri sipil di Indonesia selama ini masih belum memuaskan karena rendahnya produktivitas kerja yang ditampilkan.

## **KAJIAN TEORITIS**

Pengembangan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu sebelum membahas lebih jauh mengenai pengertian pengembangan pegawai itu sendiri ada baiknya terlebih dahulu kita memahami apa yang dimaksud dengan pengembangan.

Menurut Sinamora (2004:287) mengemukakan pengertian pengembangan (development) adalah :“penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi”.

Sedangkan Moekijat (2001:2) mengemukakan pengertian pengembangan sebagai berikut :

*Pengembangan berarti hal-hal yang berlainan bagi ahli dibidang ini, akan tetapi pada dasarnya pengembangan merupakan suatu metode untuk memudahkan perubahan dan pengembangan dalam orang-orang (misalnya dalam gaya, nilai, keterampilan), dalam teknologi (misalnya dalam kesederhanaan yang lebih besar, dalam kompleksitas), dan dalam peranan).*

Menurut John soeprihanto (1988:85) yang dimaksud dengan pengembangan adalah:

*Suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan perusahaan.*

Dari rumusan pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa pengembangan merupakan suatu bentuk upaya dan kewajiban setiap manajer, karenanya merupakan hak dari setiap pegawai. Pengembangan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan pegawai itu sendiri. Artinya melalui pegawai yang terampil dan berdisiplin, maka tugas-tugas organisasi akan dapat lebih efektif dan efisien. Apabila terdapat ketidakseimbangan antara kebutuhan tugas tertentu dengan tingkat kemampuan pegawai tertentu, maka bawahan yang bersangkutan harus ditingkatkan keterampilan dan disiplinnya.

Selanjutnya Hasibuan (2007:69) mendefenisikan pengembangan sebagai berikut :

*Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (diklat). Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.*

Hasibuan (2007:72-73) mengelompokkan jenis pengembangan menjadi dua yaitu:

1. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku – buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Hal ini menunjukkan karyawan tersebut memiliki keinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya.

2. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Hal ini dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini atau dimasa yang akan datang, yang sifatnya non karir atau peningkatan karir seorang karyawan.

Menurut S.Pamuji (1985:57) mengemukakan pengertian pengembangan sebagai berikut:”Pengembangan adalah merupakan pembaharuan yaitu melakukan usaha-usaha untuk membuat sesuatu menjadi lebih sesuai dan cocok dengan kebutuhan, menjadi lebih baik dan bermanfaat”.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mengadakan perubahan – perubahan dalam organisasi yang lebih baik dari sebelumnya.

Tujuan dari pengembangan adalah untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas kerja pegawai baik masa sekarang maupun untuk masa yang akan datang, jadi istilah pengembangan pada dasarnya mengandung pengertian upaya organisasi dan manajemen secara berencana, bertahap, dan berkelanjutan guna memberikan informasi keadaan pegawai tentang cara dan sikap serta perilaku untuk bekerja lebih dari keadaan sebelum mereka dikembangkan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode studi deskriptif, yaitu metode yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian. Ketepatan penentuan ini didasarkan pada pendapat Winaro Surachmad (2000:113), bahwa aplikasi metode ini dimaksudkan untuk penyelidikan yang tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang.

Menurut Sugiyono (2006:119) pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik, alat ukur dalam penelitian biasanya disebut instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan

untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pemaparan hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang tanggapan responden terhadap pertanyaan atau kuesioner yang diajukan berkaitan dengan variabel-variabel yang diangkat dalam penelitian ini. Selanjutnya, akan dilakukan interpretasi ringkas, sehingga dapat memberikan informasi yang jelas tentang jawaban atas rumusan masalah penelitian ini. Adapun variabel tersebut yaitu variabel pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari 3 dimensi yaitu dimensi pengetahuan, dimensi keterampilan, dimensi sikap. Sedangkan pada variabel produktivitas kerja terdiri atas 5 dimensi yaitu dimensi kemampuan, dimensi meningkatkan hasil yang dicapai, dimensi semangat kerja, dimensi pengembangan diri dan dimensi mutu.

### **a) Analisis Statistika Deskriptif Pengembangan SDM dan Produktivitas Kerja pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo**

Untuk memberikan gambaran singkat secara statistik berikut disajikan tabel statistik deskriptif tentang variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo.

Tabel 4.1. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo

		<b>Pengembangan SDM</b>	<b>Produktivitas Kerja</b>
N	Valid	29	29
	Missing	0	0
Mean		47,65	62,65
Median		49	65
Mode		49	65
Std. Deviation		4,988	5,703
Variance		29,884	32,520
Range		21	24
Minimum		37	48
Maksimum		58	71
Sum		1382	1817

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa pada Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo dengan nilai valid menunjukkan nilai 29 yang berarti terdapat 29 responden serta semua datanya telah terimput dengan baik yang dijelaskan oleh nilai missing yang menunjukkan nilai 0. Sementara itu mean menunjukkan nilai 47,65 median dengan nilai 49, modus sebesar 49 dan nilai standar deviasi sebesar 4,988 dengan variance sebesar 24,884. Selanjutnya range sebesar 21, nilai minimum sebesar 37 dan nilai maksimum sebesar 58 dengan jumlah frekuensi keseluruhan sebesar 1382.

Selanjutnya pada tabel 4.1 juga menunjukkan bahwa pada produktivitas kerja pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo dengan nilai valid menunjukkan nilai 29 yang berarti bahwa terdapat 29 responden serta semua datanya telah terimput dengan baik yang dijelaskan oleh nilai missing yang menunjukkan nilai 0. Sementara itu mean menunjukkan nilai 62,65 median dengan nilai 65, modus sebesar 65 dan nilai standar

deviasi sebesar 5,703 dengan variance sebesar 32,520. Selanjutnya range sebesar 24, nilai minimum sebesar 48 dan nilai maksimum sebesar 72 dengan jumlah frekuensi keseluruhan sebesar 1817.

**b) Skor Butir Kuesioner Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo**

Untuk kepentingan pemaparan hasil-hasil penelitian, berikut ini akan disajikan tabel skor butir kuesioner tanggapan responden terhadap variabel pengembangan SDM, seperti terlihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2. Skor Butir Kuesioner Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo

No.	Skor yang diperoleh	Skor Ideal	Kriteria	Hitungan Skor
1.	107	145	Baik	- Skor yang diperoleh adalah jumlah skor setiap pernyataan. - Skor ideal tertinggi = nilai tertinggi x jumlah responden (5 x 29) = 145 - Jumlah skor idel terendah = (5x29) = 29 - Interval skor = (skor tertinggi-skor terendah : 5) = 145 – 29 : 5 = 23,2 - Kriteria: • 121,8 – 145 = Sangat baik • 98,6 – 121,8 = Baik • 75,4 – 98,6 = Cukup baik • 52,2 – 75,4 = kurang baik • 29 – 52,2 = sangat tidak baik
2.	112	145	Baik	
3.	114	145	Baik	
4.	112	145	Baik	
5.	107	145	Baik	
6.	108	145	Baik	
7.	108	145	Baik	
8.	122	145	Baik	
9.	112	145	Baik	
10.	120	145	Baik	
11.	110	145	Baik	
12.	117	145	Baik	
13.	124	145	Baik	
$\frac{1+13}{13}$ Rata	1382	1885	-	
	106,31	145	Baik	

Sumber : Pengolahan data tahun 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel Pengembangan SDM pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo semua berada pada kategori “Baik”. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai telah dilaksanakan pengembangan SDM sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Selanjutnya untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo dapat diuraikan pada tabel 4.3 sebagai berikut:



Tabel 4.3. Skor Butir Pernyataan Variabel Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo

No.	Skor yang diperoleh	Skor Ideal	Kriteria	Hitungan Skor
1.	114	145	Baik	- Skor yang diperoleh adalah jumlah skor setiap pernyataan. - Skor ideal tertinggi= nilai tertinggi x jumlah responden (5 x 29) = 145 - Jumlah skor idel terendah = (5x29) = 29 - Interval skor = (skor tertinggi- skor terendah : 5) = 145 – 29 : 5 = 23,2 - Kriteria: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 121,8 – 145 = Sangat baik</li> <li>• 98,6 – 121,8 = Baik</li> <li>• 75,4 – 98,6 = Cukup baik</li> <li>• 52,2 – 75,4 = kurang baik</li> <li>• 29 – 52,2 = sangat tidak baik</li> </ul>
2.	117	145	Baik	
3.	118	145	Baik	
4.	118	145	Baik	
5.	120	145	Baik	
6.	108	145	Baik	
7.	120	145	Baik	
8.	125	145	Baik	
9.	127	145	Baik	
10.	121	145	Baik	
11.	119	145	Baik	
12.	130	145	Baik	
13.	124	145	Baik	
14.	124	145	Baik	
15.	125	145	Baik	
16.	124	145	Baik	
14. 15. 16. Σ Rata	1817 113,56	2320 145	- Baik	

Sumber : Pengolahan data tahun 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data skor butir pernyataan variabel produktivitas kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo pada tabel 4.3 tersebut diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan responden berada pada kategori “**Baik**” dengan nilai rata-rata 113,56. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya produktivitas Sumber Daya Manusia maka pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang ada.

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dan analisis statistika pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo, maka dapat diuraikan pembahasannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan sumber daya manusia yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang telah dilakukan pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo melalui berbagai program pengembangan SDM seperti pengembangan pengetahuan, pengembangan kemampuan pegawai dan pembentukan sikap jika dilihat dari aspek pengetahuannya, keterampilannya maupun sikap atau sifat yang terbentuk telah berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo tersebut sejalan dengan pendapat Abraham H. Maslow menyatakan bahwa kebutuhan ini tersusun hierarki yang tersendiri atas lima tingkatan kebutuhan. Menurut Maslow kebutuhan tersebut sifatnya berjenjang. Jika kebutuhan pertama telah terpenuhi, orang akan berusaha mencapai pemenuhan kebutuhan kedua, dan demikian selanjutnya dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Wajo mempunyai produktivitas kerja yang baik dikarenakan telah terpenuhi kebutuhan hidup akan makan dalam memenuhi aktivitas kerjanya dengan baik, dan telah terpenuhi kebutuhan istirahat dalam menjalankan aktivitas pelayanannya dengan baik, oleh dikarenakan telah terpenuhi akan gaji yang layak dan dapat memenuhi aktivitas kerjanya terpenuhi ketersediaan sarana kerja sehingga pegawai termotivasi dikarenakan telah terpenuhi akan insentif kegiatan dan dapat memenuhi aktivitas kerjanya dengan baik.

Sementara dalam tingkat pemenuhan kebutuhan akan rasa aman, dimana pegawai memiliki motivasi kerja dikarenakan telah terpenuhi kebutuhan akan rasa aman dan terhindar dari bahaya yang mengancam dalam memenuhi aktivitas kerjanya dengan baik serta pegawai memiliki kerja dikarenakan telah terpenuhi kebutuhan rasa aman dan merasa bebas dari rasa takut dalam memenuhi aktivitas kerjanya dengan baik.

Dalam perspektif pemenuhan kebutuhan rasa disertakan rasa cinta dan aktivitas sosial menunjukkan bahwa pegawai memiliki kualitas kerja dikarenakan telah terpenuhi kebutuhan dan diberi kesempatan berkumpul dan berserikat didalam dan diluar organisasi dengan baik dan memiliki kualitas sumber daya manusia dikarenakan telah diterima dalam kelompok kerja dalam organisasi dengan baik serta telah memiliki sahabat dalam organisasi dan diluar organisasi dengan baik.

Berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan akan rasa hormat yang dibutuhkan pegawai, dimana pegawai memiliki produktivitas kerja dikarenakan telah menerima keberhasilan diri dengan baik, memiliki kompetensi diri yang telah dicapai dengan baik, serta memiliki motivasi kerja dikarenakan telah dapat diterima keberadaannya dari orang lain dengan baik. Demikian pula kaitan dengan memiliki kualitas sumber daya manusia dikarenakan telah diberi kesempatan dalam mengembangkan diri dengan baik, memiliki

motivasi kerja dikarenakan telah mampu berkreaitivitas dan menunjukkan ekspresi diri melalui kerja nyata dengan baik.

Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Wajo dalam mencapai tujuan sebagaimana pada aspek pengetahuan, kemampuan dan sikap merupakan aspek yang dapat diukur dari output sebuah kerja, apakah dengan pelayanan hasil kerja tersebut dapat berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan peruntukannya, juga telah menunjukkan pelayanan berkualitas. Hal ini terlihat bahwa hampir semua program kerja yang telah direncanakan dapat terselesaikan sehingga dapat dikatakan bahwa pencapaian tujuan organisasi dalam mengembang tugas organisasi telah dapat berjalan dengan baik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel kualitas sumber daya manusia dengan variabel produktivitas kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo. Penelitian ini menunjukkan bahwa :

1. Pengembangan sumber daya manusia pada kantor SAMSAT Kabupaten Wajo, secara umum dalam kriteria baik
2. produktivitas kerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Wajo secara umum dalam kriteria baik
3. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Wajo.

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas, disarankan sebagai berikut: Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai agar setiap pegawai yang ada secara bergilir diberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau diikutkan pada berbagai program pendidikan dan latihan yang ada sehingga kualitas kompetensinya secara personal pegawai dapat meningkat.

## **DAFTAR REFERENSI**

Awaloedin. 2002. Manajemen Kinerja. Bandung

Edi Sutrisno. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Flippo, Edwin,B, (1996), Manajemen personalia,Edisi Keenam, Jilid 1, Jakarta: Erlangga.

Hasibuan S.P. Malayu, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gunung Agung.

Hamalik, Oemar, 2005. Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpad. Jakarta :. Bumi Aksara.

Kaho, Josef Riwu, (2002), Prospek Otonomi daerah di Negara Republik Indonesia, Jakarta: Rajawali.

Komang Ardana, Dkk. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manullang, (1978), Administrasi kepegawaian, Jakarta: Haji masagung.

Musanef, 1996. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta: Gunung Agung.

Manullang, M, 1994, Manajemen Personalia, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Moekijat, 2001, Manajemen Pelayanan Umum Indonesia, Jakarta: Bumi Aksara.

Nainggolan, 1983, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Jakarta: PT.Peltja .

Nawawi Hadari, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gajah Mada University Press.

Notoatmodjo, sukijo, (1997), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Balai Pustaka.

**GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi**

**Vol.3, No.1 Januari 2023**

e-ISSN: 2962-3987; p-ISSN: 2962-4428, Hal 77-89

Saksono Slamet, 1997. Administrasi Kepegawaian, Jakarta: Kanisius.

Saydam, Gouzali, (2000), sumber Daya Manusia dan kinerja (human Resources Management), Jilid 2, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Siagian, SP., (2000), Manajemen Sumber Daya manusia, Jakarta: Bumi Aksara.

Sinammora, Henry, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, Yogyakarta: STIE YKPN.

Soeprihanto (2000). Manajemen Kinerja. Jakarta.

Soedaryamanti, 2001. Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju.

Zainun Buchari, H Prof. Dr. MPA. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Jakarta: Gunung Agung.