JUMBO Vol. 5, No.1, April 2021, hal.49-61. e-ISSN 2502-4175
Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)
http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO

Peran Pendidikan Dan Pelatihan, Kegiatan Non Diklat, Promosi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD KPH UNIT XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara (*The Role of Implementation of Human Resources Development on Employee Performance at UPTD KPH UNIT XXIV Gularaya Forest Service of Southeast Sulawesi Province)*

MN. Dharma Prayudi. R
yudi.100773@gmail.com
Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

Nursaban Rommy
nursabansuleman@gmail.com
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Sudirman Zaid
sudirman_zaid@yahoo.com
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:
Diterima
22 – 04 – 2021
Disetujui
26 – 04 – 2021
Dipublikasikan
30 – 04 - 2021

Keywords:
*Education And Training, Non-*Training Activities, Promotion, *Employee Motivation And Performance*

Klasifikasi JEL:
H10, H11

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect; 1) The effect of education and training on employee performance. 2) The influence of non-education and training activities on employee performance. 3) The effect of promotion on employee performance and 4) The influence of technology motivation on employee performance. The research method is to use quantitative research. The data used are secondary and primary data. Data analysis usingSPSS software version 20. The sampling technique uses saturated sample amounted to 50 employees at UPTD KPH UNIT XXIV Gularaya Forestry Service of Southeast Sulawesi Province. The results showed that; 1) education and training have a positive and significant effect on employee performance. 2) non-education and training activities have a positive and significant effect on employee performance. 3) promotion has a positive and significant effect on employee performance. 4) motivation has a positive and significant effect on employee performance.

DOI: http://dx.doi.org/10.33772/jumbo.v5i1.17822

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Donnelly (2003:326) kinerja merupakan tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting di dalam kehidupan pada zaman ini. Menurut Sedarmayanti (2011:45): Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), fungsi SDM tidak berbeda dari fungsi aset lain, sehingga dikelompokkan dan disebut sarana produksi. Setiap organisasi maupun perusahaan, faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup vital di dalam pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal yang wajib bagi pengelola organisasi, lembaga atau instansi pemerintah. Menurut Decenzo dan Robbins (2010:16) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bagian dari studi manajemen yang berfokus pada bagaimana untuk merekrut, mempekerjakan, melatih, memotivasi dan mempertahankan karyawan. Menurut Hasibuan (2007:86) "Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Siagian (1997: 175) Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam organisasi tidak cukup hanya dengan pendekatan teoritis saja. Ada usaha-usaha lain yan sifatnya praktis yang ternyata mempunyai efek yang amat positif dalam mengarahkan perilaku orang dalam organisasi. definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Akhyadi (2015:16) antara lain pembelajaran, pertumbuhan, kinerja, dan efektivitas. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Febrisma Ramadhiya Findarti (2016), Melvin Grady Lolowang, Adolfina dan Genita Lumintang, (2016), Christoper Giovani Tarigan dan M. Arif Nasution (2014), Agustin Maria (2019), Ahmad Yusran dan Sodik (2018), Meti Mediyastuti Sofyan dan Kamelia (2019), Roswaty dan Andika Maulana Siddiq (2019), Resky Sofyan, Chahyono dan Rafiuddin (2021). Namun terdapat kesenjangan atau kontrakdiktif hasil penelitian yang dilakukan oleh Dodik Jatmika, dan Mardiana Andarwati (2017), yang menyatakan bahwa pengembangan sumbedaya manusia tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor pembentuk pengembangan sumberdaya manusia yang menjadi landasan pengembangan alat ukur pengembangan sumberdaya manusia dalam penelitian ini berasal dari konsep yang dikemukakan oleh Singarimbun dalam Maludin (2014) yaitu; 1.) pendidikan dan pelatihan. 2.) Kegiatan non-diklat 3.) Promosi dan 4.) Motivasi. Kemudian kinerja pegawai teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori menurut Foster dan Seeker (2001), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Mathis dan Jackson (2002:81), Kinerja (*Perfomance Appraisal*-PA) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Nawawi (2008), kinerja dengan sebutan karya, istilah karya dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik/material. Sedarmayanti (2009:76), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Faktor pembentuk variabel kinerja pegawai ada 9 (lima) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 tahun 2011 yaitu: kuantitas, kualitas, biaya, waktu, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama.

Dari hasil observasi ada beberapa fenomena terkait dengan SDM di KPH Gularaya antara lain; 1) Masih lebih banyak SDM KPH Gularaya yang berpendidikan menengah daripada sarjana; 2) Masih sedikit SDM KPH Gularaya yang memiliki legalitas pelatihan sesuai bidang kerjanya; 3) Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas dan kompetensi yang dimiliki; 4) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang masih beragam sehingga tidak efektif. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan; 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kegiatan non diklat terhadap kinerja pegawai. 4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai. 5) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

II. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Flippo, 1996, Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Werther dan Davis (1996), sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2002), Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Simamora (2004), Manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Amstrong (2003:23), mengemukakan fungsi MSDM meliputi: (1) Seleksi dan perekrutan, (2) Pengenalan, (3) Pelatihan, (4) Penilaian kinerja, (5) Fleksibilitas keterampilan, (6) Keberagaman pekerjaan, (7) Tanggung jawab pekerjaan, (8) Kerja sama tim, (9) Komunikasi, (10) Perbaikan kualitas tim, (11) Penyelarasan, (12) Pembayaran yang komparatif, dan (13) Sistem kompensasi insentif. Selanjutnya Malthis& Jackson (2004:8), menjelaskan fungsi-fungsi MSDM meliputi:

1. Perencanaan dan analisis SDM;
2. Kesetaraan kesempatan bekerja;
3. Perekrutan*/staffing*;
4. Pengembangan sumber daya manusia;
5. Kompensasi dan keuntungan;
6. Kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja;
7. Hubungan tenaga kerja dan buruh/Manajemen.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap (Moekijat 1982 ; 8). Leonard Nadler dan Zeace Nadler dalam Akhyadi (2015:15) mengemukakan *Human Resource Development Organized learning experiences provided by the employer in a specified period of time for the purpose of increasing the possibility of improving job performance and providing for growth of individuals*. Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) merupakan pengalaman pembelajaran yang terorganisasi yang disediakan pemberi kerja dalam waktu tertentu dengan tujuan meningkatkan kemungkinan memperbaiki kinerja dan untuk pertumbuhan pegawai. Hasibuan (2007:86) "Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan

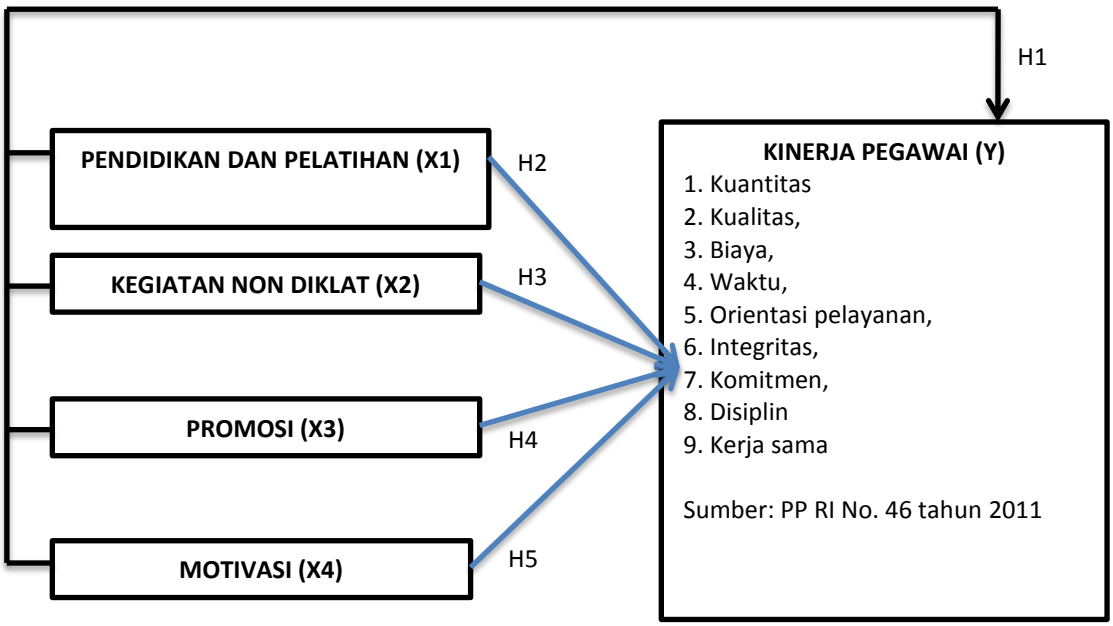
pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Faktor pembentuk pengembangan sumberdaya manusia yang menjadi landasan pengembangan alat ukur pengembangan sumberdaya manusia dalam penelitian ini berasal dari konsep yang dikemukakan oleh Singarimbun dalam Maludin (2014) yaitu; 1.) pendidikan dan pelatihan. 2.) Kegiatan non-diklat 3.) Promosi dan 4.) Motivasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Foster dan Seeker (2001), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Mathis dan Jackson (2002:81), Kinerja (*Perfomance Appraisal*-PA) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Nawawi (2008), kinerja dengan sebutan karya, istilah karya dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik/material. Sedarmayanti (2009:76), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Nawawi (2008), kinerja dengan sebutan karya, istilah karya dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik/material. Sedarmayanti (2009:76), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Faktor pembentuk variabel kinerja karyawan ada 9 (lima) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 tahun 2011 yaitu: kuantitas, kualitas, biaya, waktu, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama.

Hubungan Antara Pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kerangka pemikiran digunakan untuk menunjukkan arah suatu penelitian agar penelitian dapat berjalan pada ruang lingkup yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, faktor yang menjadi variabel penelitian adalah pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi dan kinerja pegawai. Sehingga kerangka pemikiran yang ada akan seperti yang ditunjukkan oleh Gambar 1:



Gambar 1 Kerangka Konseptual
Sumber: Hasil Kajian Teoritis dan Empiris

Hasil kajian teoritis dan kajian empiris seperti hasil kajian Febrisma Ramadhiya Findarti (2016), Melvin Grady Lolowang, Adolfina dan Genita Lumintang, (2016), menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan (simultan) terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil kajian teoritis dan kajian empiris seperti hasil kajian Agustin Maria (2019), Ahmad Yusran dan Sodik (2018), menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai

Hasil kajian teoritis dan kajian empiris seperti hasil kajian Roswaty dan Andika Maulana Siddiq (2019), menunjukkan bahwa kegiatan non diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Pengaruh kegiatan non diklat terhadap kinerja pegawai

Hasil kajian teoritis dan kajian empiris seperti hasil kajian Rafiuddin (2021), menunjukkan bahwa promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Pengaruh Promosi terhadap kinerja pegawai

Hasil kajian teoritis dan kajian empiris seperti hasil kajian Ahmad Yusran dan Sodik (2018), Meti Mediyastuti Sofyan dan Kamelia (2019), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5: Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai

III. METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan desain dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan jenis ini merupakan pendekatan penelitian yang bekerja dalam angka, datanya berwujud bilangan dan dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifikasi dalam rangka melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel lainnya. Lokasi penelitian ini dilakukan di UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi merupakan keseluruhan *(universum)* dari objek penelitian sehingga obyek-obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah keseluruhan pegawai UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 50 pegawai. Karena jumlah populasi yang sedikit, maka dalam penelitian ini jumlah populasi sekaligus dijadikan sebagai sampel secara keseluruhan atau dikenal dengan teknik sampel jenuh. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 50 orang.

Dalam penelitian ini, menggunakan pertama data kualitatif yang merupakan data dalam bentuk kata verbal yang bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa data gambaran umum obyek penelitian yang mencakup profil UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara atau data lainnya yang dapat mendukung penelitian ini. Kedua, data yang digunakan ada data kuantitatif jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini di lakukan dengan cara menyebar kuesioner yaitu kumpulan pertanyaan yang di susun berdasarkan indicator penelitian terdahulu dan di sesuaikan dengan keadaan obyek penelitian saat ini. Dokumentasi yaitu pengambilan data berupa informasi-informasi yang telah di

dokumentasikan oleh pihak UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara. Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan *software* SPSS versi 24. Dalam penelitian menguji uji asumsi klasik; 1). uji normalitas, 2) uji multikolineriatas, 3) uji heteroskedastisitas 4) uji autokolerasi 5) uji determinan R^2. Kemudian dalam penelitian menguji hipotesis terdiri dari uji t dan uji f.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

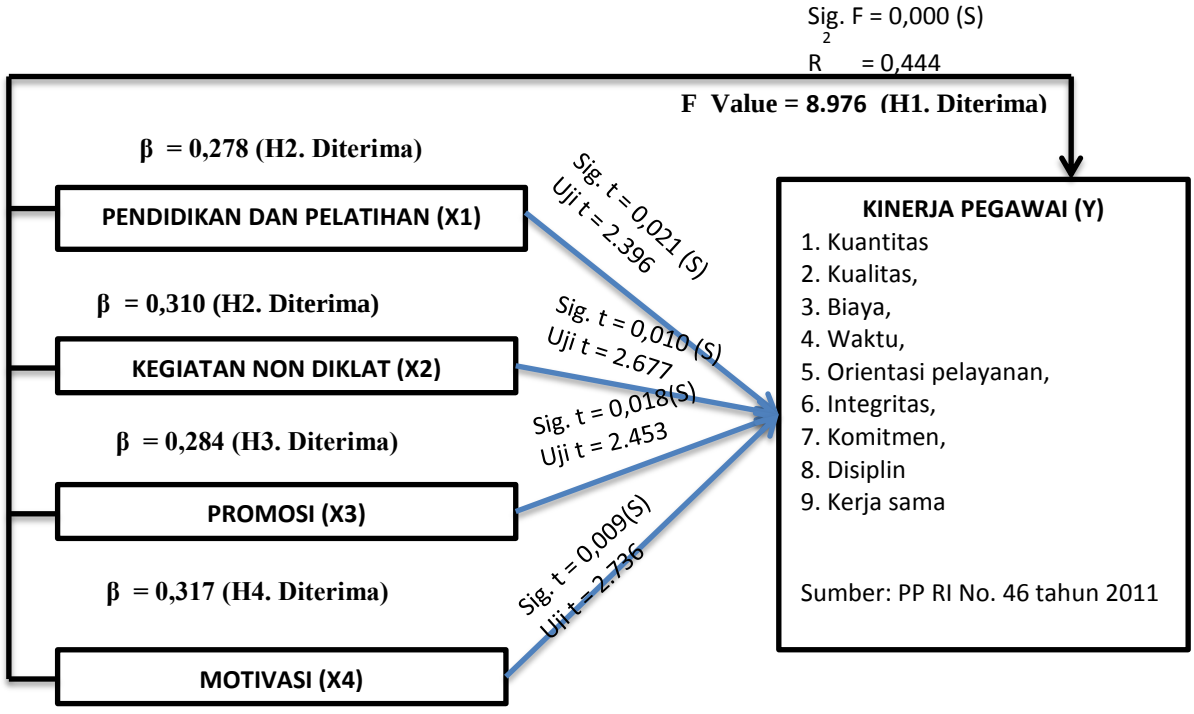
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.853	.336		5.523	.000
	X1	.115	.048	.278	2.396	.021
	X2	.156	.058	.310	2.677	.010
	X3	.132	.054	.284	2.453	.018
	X4	.110	.040	.317	2.736	.009

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang menyatakan pengaruh pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi terhadap kinerja pegawai UPTD KPH UNIT XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0{,}278\ (X1) + 0{,}310\ (X2) + 0{,}284\ (X3) + 0{,}317\ (X4)$$

pengujian hipotesis dan koefisien regresi pengaruh parsial dan simultan antara variabel pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis pengujian nilai koefisien jalur, titik kritis (t_statistik) dan p_value yang disajikan pada diagram jalur gambar 5.1 sebagai berikut:



sumber: hasil olahan data spss 24, tahun 2021

Kemudian pada Gambar 5.1 tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan koefisen regresi bertanda positif sebesar 0,278 dan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari α = 0,05 atau 5 %.
2. Variabel kegiatan non diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan koefisen regresi bertanda positif sebesar 0,310 dan nilai signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari α = 0,05 atau 5 %.
3. Variabel promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan koefisen regresi bertanda positif sebesar 0,284 dan nilai signifikan sebesar 0,018 lebih kecil dari α = 0,05 atau 5 %.
4. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan koefisen regresi bertanda positif sebesar 0,317 dan nilai signifikan sebesar 0,009 lebih kecil dari α = 0,05 atau 5 %.

Tabel Hasil Pengujian Simultan (Uji_F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.054	4	.264	8.976	.000[a]
	Residual	1.321	45	.029		
	Total	2.376	49			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPPS, tahun 2021

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan nilai signifikan pada tabel Anova memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dibanding nilai signifikan yang telah ditetapkan yakni 0.05, dari hasil signifikan tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Sehingga dari cara tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen (pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

Dengan demikian 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. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai adalah merupakan segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Febrisma Ramadhiya Findarti (2016), Melvin Grady Lolowang, Adolfina dan Genita Lumintang, (2016), Christoper Giovani Tarigan dan M. Arif Nasution (2014), Agustin Maria (2019), Ahmad Yusran dan Sodik (2018), Meti Mediyastuti Sofyan dan Kamelia (2019), Roswaty dan Andika Maulana Siddiq (2019), Resky Sofyan, Chahyono dan Rafiuddin (2021).

Uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara. Sesuai dengan hasil uji t pada variabel pendidikan dan pelatihan dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari α = 0,05 atau 5 %, maka hipotesis penelitian ini dapat diterima. Hipotesis yang menyatakan menerima Ha menunjukkan bahwa dimensi pendidikan dan pelatihan secara partial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. menurut Nitisemito (1992:62) pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Menurut Simamora (2004), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut Gomes (2003), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.
Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrisma Ramadhiya Findarti (2016), Melvin Grady Lolowang, Adolfina dan Genita Lumintang, (2016), Christoper Giovani Tarigan dan M. Arif Nasution (2014), Agustin Maria (2019), Ahmad Yusran dan Sodik (2018), Meti Mediyastuti Sofyan dan Kamelia (2019), Roswaty dan Andika Maulana Siddiq (2019), Resky Sofyan, Chahyono dan Rafiuddin (2021), yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sebagai indikator pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa kegiatan non diklat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini sesuai dengan hasil uji t pada kegiatan non diklat dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari α = 0,05 atau 5 %, maka hipotesis penelitian ini dapat diterima. Hipotesis yang menyatakan menerima Ha menunjukkan bahwa kegiatan non diklat secara partial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara. Menurut Akhyadi (2015:16) pengembangan sumber daya manusia antara lain pembelajaran, pertumbuhan, kinerja, dan efektivitas. Pada era globalisasi ini intelektual didudukkan pada tempat yang sangat strategis, karena intelektual merupakan salah satu kunci kesuksesan. (*Key succes Factor*), pada era globalisasi ini terjadi suatu fenomena pergeseran tipe masyarakat, dari masyarakat industrialis ke era masyarakat pengetahuan (*knowledge society*). Hasibuan (2007:86) "Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrisma Ramadhiya Findarti (2016), Melvin Grady Lolowang, Adolfina dan Genita Lumintang, (2016), Christoper Giovani Tarigan dan M. Arif Nasution (2014), Agustin Maria (2019), Ahmad Yusran dan Sodik (2018), Meti Mediyastuti Sofyan dan Kamelia (2019), Roswaty dan Andika Maulana Siddiq (2019), Resky Sofyan, Chahyono dan Rafiuddin (2021), yang menyatakan bahwa kegiatan non diklat sebagai indikator pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa promosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara. Sesuai dengan hasil uji t pada variabel promosi dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari α = 0,05 atau 5 %., maka hipotesis penelitian ini dapat diterima. Hipotesis yang menyatakan menerima Ha menunjukkan bahwa promosi secara partial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara. Menurut Siagian (2005:169), menyatakan bahwa Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar.Tujuan promosi adalah untuk memberikan kepuasan dan pengakuan atas pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh pegawai. Promosi jabatan memiliki keterkaitan dengan kinerja karena promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu di harapkan. Setiap pegawai berusaha memberikan performa yang terbaik bagi organisasi dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai yang

diharapkan oleh organisasi, sehingga pegawai mendapatkan ganjaran berupa promosi. Menurut Nitisemito (1996 : 81)"Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang dididuduki sebelumnya." Nasution (2000 : 140) mendefinisikan bahwa promosi adalah proses bergerak maju dan meningkat dalam suatu jabatan yang didudukinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrisma Ramadhiya Findarti (2016), Melvin Grady Lolowang, Adolfina dan Genita Lumintang, (2016), Christoper Giovani Tarigan dan M. Arif Nasution (2014), Agustin Maria (2019), Ahmad Yusran dan Sodik (2018), Meti Mediyastuti Sofyan dan Kamelia (2019), Roswaty dan Andika Maulana Siddiq (2019), Resky Sofyan, Chahyono dan Rafiuddin (2021), yang menyatakan bahwa promosi sebagai indicator pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara. Sesuai dengan hasil uji t pada variabel motivasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari $\alpha = 0{,}05$ atau 5 %., maka hipotesis penelitian ini dapat diterima. Hipotesis yang menyatakan menerima Ha menunjukkan bahwa motivasi secara partial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara. Menurut Robbins (2003) menjelaskan bahwa pegawai dengan motivasi kuat akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau bekerja keras sehingga kerjanya terus meningkat. Selanjutnya, Hasibuan (2001: 219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Manulang dan Marihot (2011) mendefinisikan motivasi kerja ialah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat keja supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat ia ingin melaksanakannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrisma Ramadhiya Findarti (2016), Melvin Grady Lolowang, Adolfina dan Genita Lumintang, (2016), Christoper Giovani Tarigan dan M. Arif Nasution (2014), Agustin Maria (2019), Ahmad Yusran dan Sodik (2018), Meti Mediyastuti Sofyan dan Kamelia (2019), Roswaty dan Andika Maulana Siddiq (2019), Resky Sofyan, Chahyono dan Rafiuddin (2021), yang menyatakan bahwa motivasi sebagai indicator pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Keterbatasan dimaksud antara lain adalah Data penelitian ini menggunakan Data penelitian ini menggunakan presepsi pegawai melalui penilaian diri sendiri atau *self appraisal*. Selain itu karena kesibukan pegawai pada UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara. dan kendala waktu, peneliti mengalami kesulitan untuk mengali informasi yang lebih mendalam terhadap kajian penelitian ini. Selanjutnya obyek penelitian terbatas pada UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara.. Dengan demikian dapat membatasi kemampuan generalisasi hasil temuan penelitian ini. Responden penelitian ini terbatas hanya pada pegawai UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara.. Karena itu dapat membatasi kemampuan generalisasi hasil temuan penelitian ini khususnya pada organisasi publik di wilayah lainnya.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi berpenagruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Budaya organisasi berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Kegiatan non diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD KPH Unit XXIV Gularaya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Agustin Maria (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.*

Ahmad Yusran dan Sodik (2018) *Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari*

Akhyadi, Kaswan 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia . Bandung, Indonesia : Alfabeta.

Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.

Amstrong, dan Kotler 2003, Dasar-dasar Pemasaran, Jilid 1, Edisi Kesembilan, Penerbit PT. Indeks Gramedia, Jakarta

Akhyadi, Ade Sadikin, 2015, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta.

Bacal, Robert, 2011, *Performance Management*, Jakarta : Gramedia Pustaka.

Bilson Simamora. (2004). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama

Christoper Giovani Tarigan dan M. Arif Nasution (2014) *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai.*

Dessler, Gary, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9. Jilid 1. Jakarta : Kelompok Gramedia.

Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Mnusia Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks

Dessler, Gary, 2013, *Human Resource management, Internasional Edition*, Eleventh edition, Upper Saddle River, New Jersey, USA: Prentice Hall, Inc.

DeCenzo, D.A., & Robbins, S.P. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management*, 10th Edition. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Ducker, Peter F, 2008, *Mangement-tasks, Responsibilities*, Practices Revisied Edition, Harper Collins e-Book.

Dodik Jatmika, dan Mardiana Andarwati (2017) *Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementrian Agama Di Jombang.*

Flippo, Edwin. 1996. *Manajemen Personalia Edisi 2*. Jakarta : Erlangga.

Flippo, Edwin B. 2002. Manajemen Personalia. Jakarta: Erlangga

Febrisma Ramadhiya Findarti (2016), *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.*

Foster, Bill, dan Karen R.Seeker, (2001). Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan, Penerjemah : Ramlan , PPM, Jakarta.

Donnelly, James H., James L. Gibson dan John M. Ivancevich, 2003, Fundamentals of Management, Business Publication, Texas.

Gauzali, Saydam, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Gunung Agung.

Gaspersz, Vincent, 2014 Apakah Indonesia Siap Menghadapi Pasar Bebas ASEAN (AFTA) 2015,http://www.kompasiana.com/vincentgaspersz201554f6dlf9a33311665b8b497d, (16 Mei 2015).

Gujarati, D. N. 2013. *Dasar-dasar Ekonometrika*, Edisi Kelima. Mangunsong, R. C. penerjemah. Jakarta: Salemba Empat.

Gomes, Faustino Cardoso. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.

Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS".* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hadari. Nawawi. 2008. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Gajah Mada University Press. Yogyajarta.

Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. BPFE-Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Handoko, T, Hani, 2013, Manajemen, Yogyakarta : BPFE

Hair, Joseph F, William C. Black, Barry J. Babin, and Ronald L. Tatham, 2010. *Multivariate Data Analysis,* Siventh Edition. Pearson Education.

Hasibuan, H. Malayu SP, 2011. *Dasar-dasar perbankan.* Jakarta: PT.Bumi Aksara

Hasibuan, S.P. Malayu, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi, cetakan kesepuluh, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Zainal, 2007, Langkah-langkah Strategis dan Taktis Pengembangan e-Government untuk Pemerintah Daerah, https//www.researchgate.net Diakses pada tanggal 01 November 2016.

Indrawan, Rully dan Poppy Yaniawati, 2014, Metodologi Penelitian, Bandung : Refika Aditama.

Jones & George, 2007, *Understanding & Managing Organizational Behavior*, New Jersey : Pearson Education Inc.

Kadarisman, 2012, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rajawali Pers. Kaihatu S, Thomas, 2006 *Good Corporate Govermance*, *http://www.petra.ac.id/-puslit/journals/dir.php?DepartementID=MAN*, 16505-16503-1-PB-PDF Diakses pada tanggal 22 November 2016.

L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.

Lena Ellitan, 2002, Praktik-praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif, Jurnal http://www.petra.ac.id/ journals/management/, 15623-15621-1-pb-pdf Diakses pada tanggal 22 November 2016.

Mankunegara Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta : Buku kedua.Malthis, R.L.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Salemba Empat.

Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Malayu S.P. Hasibuan. (2002). Managemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Midhio, Wayan, 2016, Strategi Penggunaan Pendekatan Human Capital dalam mendukung Transformasi Sumber Daya Manusia bidang Pertahanan Menghadapi Tantangan Masa Depan, WIRA-SEPOK2016.pdf.

Melvin Grady Lolowang, Adolfina dan Genita Lumintang, (2016) *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado*

Meti Mediyastuti Sofyan dan Kamelia (2019) *Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah (BKKPMD) Provinsi Jawa Barat*. Moleong, J Lexy, 2007, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Moekijat. 1985. Manajemen Kepegawaian. Bandung : Alumni.

Permenhan, 2007, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* di Kementerian Pertahanan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*,

Priansa, Donni Juni, 2014, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta.

Ranupandojo & Suad Husnan, 2011, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, UGM, Yogyakarta.

Rita Widjaja dan Eddy Supriyatna MZ (2020) *pengaruh Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.*

Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veitzal, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk PerusahaanDari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Riduwan. 2012. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Resky Sofyan, Chahyono dan Rafiuddin (2021) *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar*

Robbins P, Stephen, Mary Coulter, 2012, Manajement, Eleventh Edition Printice Hall.

Robbin, Stephen P & Timothi A, Judge, 2009, Prilaku Organisasi- *Organizational Behavior*, Jakarta : Salemba Empat.

Roosje Kalangi, 2015, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utawa, Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum.9296-18486-1 Diakses pada tanggal 01 November 2016.

Roswaty dan Andika Maulana Siddiq (2019), dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan

Sadili Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.

Siagian, H.,1997, Manajemen Suatu Pengantar, Alumni Bandung.

Simamora, Henry (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN.Yogyakarta.

Sugiyono.2006.Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta

Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.

Sule, T & Saefullah, K., 2005, Pengantar Manajemen, Jakarta : Kencana Prenada Media group.

Sulistiyani & Rosidah, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta

Sedarmayanti, M.Pd,. APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

Sofyandi, Herman, 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Soetopo, Hendyat, Wasty Soemanto, Kepemimpinan Dan Supervisi, Jakarta: Bina Aksara,1982.

Skep Kasau, 2010, Pokok Pokok Organisasi Depo Pemeliharaan 40.

Terry, George R, 2003 Prinsip-prinsip Manajemen, Jakarta Bina Aksara.Waheed, Seemi, 1999. *Capacity Building in Public Sector Organisation*, 38 : 4 Part II (Winter 1999) pp. 913-934, The Pakistan Development Review.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.

Wibowo, 2014, Manajemen Kinerja, Bandung : Alfabeta.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Wikipedia Bahasa Indonesia, Definisi Kinerja https//id.m.wikipedia.org, Diakses Pada tanggal 10 November 2016.

Werther, William B. & Keith Davis. 1996. Human Resources And Personal Management.Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.