

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja PNS Pada UPT Perpustakaan Bung Karno

Sri Rahayu

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Email: sri.rahayu21@gmail.com

Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat bekerja secara maksimal. Selain itu, perkembangan teknologi tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan adanya digitalisasi dalam segala aspek maka tuntutan yang dibebankan kepada pegawai juga terus bertambah terutama tuntutan berbudaya digital. Kurangnya kualitas sumber daya manusia dan pemahaman tentang budaya digital berdampak pada rendahnya kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya digital terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kuantitatif. Populasi umum dalam penelitian berjumlah total 73 orang dan sampel pada penelitian ini seluruh populasi sasaran yaitu 73 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa secara simultan pengembangan sumber daya manusia dan budaya digital diperoleh F hitung sebesar 1,977 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti pengembangan sumber daya manusia dan budaya digital secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (PNS) di UPT Perpustakaan Bung Karno, semakin tinggi tingkat pengembangan sumber daya manusia dan budaya digital maka kinerja pegawai akan semakin baik. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan UPT Perpustakaan Bung Karno agar terus meningkatkan kompetensi pegawai dalam melayani masyarakat. Juga perlu meningkatkan terus budaya digital, sehingga seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju maka instansi dapat terus menjaga dan meningkatkan penerapan budaya digitalnya dalam pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: pengembangan, sumber daya manusia, budaya digital, kinerja pegawai.

Abstract

Human resource development contains the task of utilising the human resources owned by an institution optimally, so that the performance of employees in an organisation can work optimally. In addition, technological developments certainly greatly affect employee performance, with digitalisation in all aspects, the demands placed on employees also continue to increase, especially the demands of digital culture. The lack of quality human resources and understanding of digital culture has an impact on low employee performance. The purpose of this study was to analyse the effect of human resource development and digital culture on employee performance.

This research uses a descriptive approach with quantitative methods. The general population in the study totalled 73 people and the sample in this study was the entire target population of 73 people. The data collection techniques used in this study were questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this research is multiple regression analysis.

The results of this study explain that simultaneously human resource development and digital culture obtained F count of 1,977 with a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that human resource development and digital culture together have a significant effect on employee performance at Bung Karno Library, the higher the level of human resource development and digital culture, the better employee performance.

Based on the results of this study, it is hoped that Bung Karno Library will continue to improve employee competence in serving the community. It also needs to continue to improve digital culture, so that along with the development of increasingly advanced technology, agencies can continue to maintain and improve the application of digital culture in service to the community.

Keywords: development, human resources, digital culture, employee performance.

A. Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011:16) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani. Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pada organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja dan tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan atau banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Selain itu, fenomena masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik, sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk pendidikan formal, dan kegiatan lainnya. Banyaknya peserta diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karir mengakibatkan peserta diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan sesuai potensinya. Hal ini menimbulkan kekecewaan bagi para pegawai. Kecenderungan yang terjadi dalam organisasi pemerintahan bahwa adanya pegawai yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor, misalnya kurang aktif dalam melakukan pekerjaannya, maka untuk memberikan jalan keluarnya pegawai tersebut didiklatkan. Selain itu perkembangan teknologi tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan adanya digitalisasi dalam segala aspek maka tuntutan yang dibebankan kepada pegawai juga terus bertambah terutama tuntutan berbudaya digital.

Perkembangan teknologi saat ini sangat penting, penggunaan budaya digital dalam suatu perusahaan dapat memantau pekerjaan. Budaya digital sendiri merupakan representasi dari DNA baru budaya organisasi. Budaya organisasi (perusahaan) memiliki kerangka kerja umum yang terdiri atas tiga elemen yakni: Visi dan Strategi, Kepemimpinan dan Orang-Orang, serta Proses dan Struktur Organisasi, di mana jika tiga elemen ini tidak memasukkan dimensi budaya digital maka perusahaan akan berjuang untuk beradaptasi dengan dunia digital (Levin, 2018). Digitalisasi tentu tidak bisa dihindari dalam dunia industri. Perkembangan teknologi saat ini sangat penting, penggunaan budaya digital dalam suatu perusahaan dapat memantau pekerjaan, semakin banyak perusahaan yang menyadari pentingnya mengubah pola pikir dan budaya menuju digitalisasi. Kepemimpinan di era digital mendorong berbagai macam isu terutama dalam mempersiapkan pemimpin dan memimpin anggotanya (manajemen SDM) untuk mengeksplorasi segala kemungkinan menggunakan teknologi digital untuk memaksimalkan operasi bisnis mereka (Wulandari, 2021).

Kekuatan komputasi digital yang luar biasa selalu aktif dalam bentuk high bandwidth internet access, mobile devices, wearables, bio-tech, artificial intelligence, dan virtual reality ada di mana-mana. Hal tersebut hanyalah beberapa teknologi kunci yang mampu mengubah dunia tempat di mana kita tinggal dan bekerja. Digital mirip dengan gangguan (disruption). Pemimpin yang memimpin dunia adalah mereka yang memimpin dunia digital. Gangguan, inovasi, turbulensi, perubahan, dan persaingan merupakan kata-kata yang mendefinisikan dunia kita saat ini. Jika kita tidak menyadari hal tersebut, maka kita sudah masuk dalam kesulitan. Artinya bahwa gelombang perubahan ke ranah digital teknologi sudah berlangsung, sehingga kita harus siap dan mampu untuk menghadapinya agar

mampu untuk tetap bertahan Brett (2019). Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Digital terhadap Kinerja PNS pada UPT Perpustakaan Bung Karno.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja PNS pada UPT Perpustakaan Bung Karno., untuk menganalisis apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja PNS pada UPT Perpustakaan Bung Karno, untuk menganalisis pengaruh budaya digital terhadap kinerja PNS pada UPT Perpustakaan Bung Karno, dan untuk menganalisis apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya digital dengan kinerja PNS pada UPT Perpustakaan Bung Karno.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi atau instansi perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan segenap upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, di antaranya adalah melalui pengembangan sumber daya manusia. Marwansyah (2014:9) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Sedangkan Priansa (2014:146) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu dari seorang pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan meningkatkan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik. Pengembangan SDM dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen SDM baru akan berkurang. Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai. Tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi/organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia (LAN dan DEPDIAGRI, 2007 modul 2:15). Berbagai cara yang dilakukan suatu perusahaan atau instansi untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia (Siregar, 2009), diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan (diklat), kegiatan non-diklat, tugas belajar, dan promosi.

Budaya Digital

Budaya digital merupakan budaya yang muncul dari berkembangnya teknologi. Mochammad Azis Nasution (2021), memaparkan bahwa *digital culture* atau budaya digital menjadi pandangan yang bersumber dari penggunaan teknologi dan internet, melatih cara kita berinteraksi, berperilaku, berpikir dan berkomunikasi sebagai individu pada lingkup masyarakat. Budaya digital menuntut kita agar cepat memberikan respon saat melakukan komunikasi, penggunaan *sticker* atau *emoticon* bisa mempengaruhi jalannya percakapan selama berkomunikasi secara virtual.

Peningkatan teknologi komunikasi dan koneksi virtual telah membuka dunia untuk caracara baru dalam memperoleh, mengembangkan, dan mengelola bakat dan pekerjaan, termasuk mengubah cara pekerjaan didistribusikan. Selain itu, juga mengubah persepsi mengenai pekerjaan, orang-orang di dalamnya dan budaya kerja secara keseluruhan. Teknologi digital telah secara dramatis berdampak pada budaya di sekitar tempat kerja dan dalam bekerja, pemanfaatan teknologi digital memudahkan efektivitas kerja dan memperluas sasaran kerja yang ingin dicapai (Buchanan et al., 2016).

Budaya digital sendiri diibaratkan sebagai satu set dari tujuh atribut kunci yaitu *Innovation, Data-driven Decision-Making, Collaboration, Open Culture, Digital First Mindset, Agility and Flexibility, dan Customer Centricity* (Buvat et al., 2017). Budaya digital merupakan asumsi dasar yang mendasari, berakar kuat, nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi ciri bagaimana suatu organisasi mendorong dan mendukung penggunaan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling efektif. Hal ini dipengaruhi karena kita tidak bisa melakukan komunikasi secara langsung dengan bertatap muka, sehingga kita didesak melalui penggunaan emoticon sebagai sarana pengganti pengungkapan emosi dalam berkomunikasi secara virtual.

Budaya digital juga memproduksi istilah-istilah baru dalam kehidupan kita sehari-hari. Mulai dari istilah 'online class' sebagai pengganti istilah pembelajaran disekolah dalam dunia pendidikan, juga ada istilah 'webinar' sebagai pengganti seminar, adapun istilah 'google meet atau zoom meet' sebagai lingkup diskusi secara online berbasis aplikasi digital sebagai sarana utamanya. Karena adanya kebijakan pemerintah selama masa pandemi untuk menghindari kontak langsung dan menghimbau untuk melakukan isolasi secara mandiri, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan secara online.

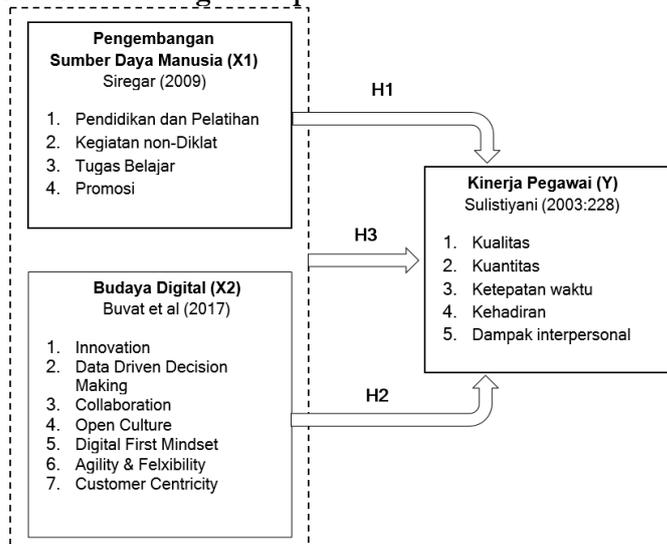
Budaya digital ini mengacu pada pengaruh budaya lingkungan media baru dan proses digitalisasi, di mana menurut beberapa pendekatan, budaya digital telah muncul dengan fenomena media baru (Yegen, 2019). Sementara menurut Turkoglu dan Turkoglu (2019) secara singkat budaya digital adalah bentuk budaya baru yang terbentuk dengan digitalisasi.

Berdasarkan penjelasan para ahli ataupun literatur di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya digital merupakan nilai, keyakinan, dan norma yang dianut suatu organisasi, dan terdiri dari berbagai atribut atau kepercayaan yang mendorong serta mendukung penggunaan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tujuh atribut atau dimensi dalam budaya digital yaitu *innovation (inovasi), data-driven decision-making (pengambilan keputusan berdasarkan data), collaboration (kolaborasi), open culture (budaya terbuka), digital first mindset (digitalisasi), agility and flexibility (kelincahan dan fleksibilitas), dan customer centricity (sentralitas pelanggan atau pusat perhatian pelanggan)*.

Kinerja Pegawai (PNS)

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai (*employee performance*) adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah dengan adanya perilaku. Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi, maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Menurut Sulistiyani (2003:228), ada lima hal yang dapat dijadikan indikator kinerja pegawai antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan dampak interpersonal.

Gambar 1 Kerangka Berpikir



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Dalam suatu penelitian eksperimen yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Digital terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Perpustakaan Bung Karno”, maka rumusan hipotesis statistik disusun sebagai berikut:

$H_0 : \rho \leq 0$ tidak terdapat dampak positif antara Pengembangan Sumber daya Manusia dan Budaya Digital terhadap Kinerja PNS pada UPT Perpustakaan Bung Karno.

$H_a : \rho > 0$ terdapat dampak positif antara Pengembangan Sumber daya Manusia dan Budaya Digital terhadap Kinerja PNS pada UPT Perpustakaan Bung Karno.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Sugiono (2014:08) menjelaskan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian eksplanatori, yakni penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPT Perpustakaan Bung Karno Kota Blitar, Provinsi Jawa Timur. Waktu penelitian yaitu tanggal 04 Maret 2024 – 08 Maret 2024.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2016: 80) populasi merupakan himpunan yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi umum dalam penelitian ini adalah karyawan UPT Perpustakaan Bung Karno yang berjumlah total 75 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Menurut Arikunto (2016: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Nonprobability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016: 84) yang dimaksud Non-probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2016: 86) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini seluruh populasi sasaran yaitu 73 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data primer yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan atas pokok permasalahan dengan mengacu pada variabel-variabel penelitian. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data sekunder dengan menggunakan catatan-catatan atau

dokumen yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik kuantitatif, yakni untuk menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Adapun metode statistik yang digunakan adalah:

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat keabsahan (validitas) pernyataan dalam kuesioner. Pengujian akan dilakukan dengan analisis metode korelasi menggunakan *software SPSS V.20.0 for windows*. Jika r hitung $\geq r$ tabel (sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kehandalan kuesioner atau sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Reliabilitas Alpha Cronbach's adalah: jika nilai Alpha lebih besar dari r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Uji Normalitas Data

Outlier merupakan data ekstrem yang berada jauh dari rata-rata data sehingga dapat mengganggu akurasi model analisis. Untuk menguji data *outlier* dapat dilihat dari deskripsi data yaitu dengan membandingkan standar deviasi dengan nilai rata-rata (mean). Apabila standar deviasi $>$ mean maka indikasi terdapatnya data outlier, semakin besar perbedaan data ekstrem maka semakin jauh data tersebut dari rata-ratanya, Solimun (2002). Menurut Sugiyono (2015) uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji Normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah residu data telah berdistribusi normal secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini penulis menggunakan uji non parametrik Kolmogorof Smirnov (KS) dengan menggunakan program SPSS v.20 for windows.

Prosedur pengujian:

Rumusan hipotesis:

H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila Sig $<$ 0.05 maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila Sig $>$ 0.05 maka H_0 diterima (distribusi sampel normal)

Uji Linearitas

Pengujian linearitas data untuk mengetahui apakah hubungan variabel independen bisa digunakan untuk menjelaskan perubahan variabel dependen, karena koefisien regresi memiliki hubungan yang konstan terhadap nilai dari variabel independen. Pengujian linearitas ini dilakukan dengan menggunakan residual plot. Jika pola residual plot tidak menunjukkan pola tertentu, maka data regresi dapat dianggap sebagai regresi linear (Hair et al.,1998)

Prosedur pengujiannya :

Rumusan Hipotesis

H_0 = Model regresi berbentuk linear

H_1 = Model regresi tidak berbentuk linear

Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika probabilitas (sig.) $>$ 0,05 maka H_0 diterima

Jika probabilitas (sig.) $<$ 0,05 maka H_0 ditolak

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Heteroskedastisitas muncul apabila terjadi kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser dengan menggunakan dua tahap regresi yaitu pertama dengan melakukan regresi dengan OLS (Ordinary Least Square) tanpa memperhatikan adanya gejala heteroskedastisitas, dari hasil pengujian ini diperoleh hasil besarnya nilai residual. Langkah selanjutnya melakukan regresi dengan residual sebagai variabel dependen dan regresi dilakukan satu per satu dengan masing-masing variabel independen.

Prosedur pengujiannya :

Rumusan Hipotesis

H_0 = Varians populasi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

H_1 = Varians populasi terdapat gejala heteroskedastisitas.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika probabilitas (sig.) > 0,05 maka H_0 diterima.

Jika probabilitas (sig.) < 0,05 maka H_0 ditolak

Pengujian heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan Uji Park. Jika nilai t-hitung > t-tabel berarti terdapat gejala heteroskedastisitas, dan sebaliknya, jika nilai t-hitung < t-tabel maka akan terjadi homoskedastisitas, Gujarati (1997).

Uji Multikolinieritas Data

Multikolinieritas merupakan suatu keadaan terjadinya korelasi atau hubungan satu atau lebih variabel independen dengan variabel independen lainnya. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini uji multikolinieritas dibuktikan dan dianalisis secara statistik dengan cara menghitung VIF (Variance Inflation Factor) yang merupakan hasil bagi 1 dengan angka tolerance.

Prosedur pengujiannya :

Jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel.

Jika nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10, maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinieritas antar variabel.

Uji Autokorelasi

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji autokorelasi berkaitan dengan korelasi antara serangkaian observasi yang muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena gangguan (residual) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk pengujian autokorelasi dilakukan dengan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan tidak terjadi gejala autokorelasi adalah: $DU < DW < 4-DU$.

Kriteria Uji Autokorelasi (Uji Durbin-Watson), hipotesis nol keputusan jika:

Tidak ada autokorelasi positif Tolak $0 \leq d \leq dl$

Tidak ada autokorelasi positif No Decision $dl \leq d \leq du$

Tidak ada autokorelasi negatif Tolak $4-dl \leq d \leq 4$

Tidak ada autokorelasi negatif No Decision $4-du \leq d \leq 4 - dl$

Tidak ada autokorelasi positif atau negatif Tidak Ditolak $du \leq d \leq 4 - du$

Sumber : Ghozali (2018)

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan Variabel X akan berpengaruh terhadap Variabel Y.

Persamaan regresi sederhana menurut Sugiyono (2009:204) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel dependen/terikat, dalam hal ini adalah Kinerja Pegawai

X = Variabel independen/bebas, dalam hal ini adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Digital

a = Konstanta/Satuan bilangan yang merupakan nilai Y jika X=0 b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis, yaitu menentukan ada tidaknya dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia (Variabel X1) dan Budaya Digital (X2) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y) sebagai variabel tidak bebas/terikat.

Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

$H_0 : \rho \leq 0$ tidak terdapat dampak positif antara Pengembangan Sumber daya Manusia dan Budaya Digital terhadap Kinerja PNS pada UPT Perpustakaan Bung Karno.

$H_a : \rho > 0$ terdapat dampak positif antara Pengembangan Sumber daya Manusia dan Budaya Digital terhadap Kinerja PNS pada UPT Perpustakaan Bung Karno.

Agar dapat menarik kesimpulan terhadap hipotesis di atas, dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan (dk) = n - 2 tersebut dipilih karena merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam penelitian ilmu sosial yang juga dinilai cukup ketat untuk mewakili hubungan variabel yang diteliti.

Kriteria penolakan dan permintaan hipotesis H_0 adalah sebagai berikut:

Jika thitung > tabel maka H_0 ada pada daerah penolakan, berarti H_a diterima/terdapat pengaruh yang berarti.

Jika thitung < tabel maka H_0 ada pada daerah penerimaan, berarti H_a ditolak/tidak terdapat pengaruh yang berarti. Penarikan dilakukan berdasarkan pengujian hipotesis dan kriteria yang ditetapkan dengan teori untuk masalah yang diteliti.

C. Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) sebanyak 14 item pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) dan nilai r hitung > r tabel (sebesar 0,235) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir item pernyataan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dinyatakan valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas instrumen untuk variabel Budaya Digital (X2) sebanyak 7 item pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) dan nilai r hitung > r tabel (sebesar 0,235) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir item pernyataan variabel Budaya Digital (X2) dinyatakan valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas instrumen untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) sebanyak 5 item pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) dan nilai r hitung > r tabel (sebesar 0,235) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil uji reliabilitas pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) mempunyai nilai Alpha Cronbach sebesar 0,841, kemudian pada variabel Budaya Digital (X2) mempunyai nilai Alpha Cronbach sebesar 0,694, dan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai Alpha Cronbach sebesar 0,635. Dasar pengambilan keputusan Uji Reliabilitas adalah jika Nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten, karena Nilai Cronbach Alpha pada instrumen ketiga variabel memiliki nilai lebih besar daripada 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa

semua konsep pengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas Data Instrumen Penelitian

Hasil analisis uji normalitas K-S mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,291. Dasar pengambilan keputusan Uji Normalitas K-S adalah jika Nilai Signifikansi $> 0,05$ maka instrumen penelitian dinyatakan berdistribusi normal, karena Nilai Signifikansi pada instrumen memiliki nilai lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Nilai Signifikansi dari hasil Uji Linearitas Data diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah 0,453 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Budaya Digital (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Uji Multikolinieritas

Nilai tolerance dan nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut: Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki nilai tolerance sebesar 0,958 $> 0,10$ dan nilai VIF sebesar 1,044 < 10 sehingga variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dinyatakan tidak terdapat multikolinieritas.

Variabel Budaya Digital memiliki nilai tolerance sebesar 0,958 $> 0,10$ dan nilai VIF sebesar 1,044 < 10 sehingga variabel Budaya Digital dinyatakan tidak terdapat multikolinieritas. Dengan perhitungan nilai tolerance dan nilai VIF di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa persamaan model regresi linear berganda yang melibatkan dua variabel bebas dengan satu variabel terikat dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan data hasil uji glejser dapat disimpulkan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena semua nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar daripada 0,05. Nilai signifikansi pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu 0,090 dan nilai signifikansi pada variabel Budaya Digital yaitu 0,640. Hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa varians populasi tidak mengandung heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson diperoleh nilai DW sebesar 2,367. Ringkasan hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson yang diperoleh bersamaan dengan pengujian regresi yaitu hasil perhitungan Uji Durbin-Watson diperoleh persamaan hasil $DU < DW < 4-DU$ yaitu $1,6988 < 2,367 < 2,3012$ yang berarti tidak terdapat adanya autokorelasi dalam model persamaan regresi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan koefisien regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 25,885 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$PK = a + b_1 (LK) + b_2 (SK) + b_3 (FD) + e$$

$$Y = -3,832 + 0,392 X_1 + 0,079 X_2 + 0,161 X_3 + 113$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas didapatkan hasil koefisien regresi konstanta a sebesar 25,885, Pengembangan Sumber Daya Manusia b_1 sebesar 0,060 (negatif), Budaya Digital b_2 sebesar 0,054 (positif) yang di dalam regresi linear menunjukkan koefisien pengaruh marginal.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dengan konstanta sebesar 25,885 berarti berpengaruh positif artinya jika nilai variabel pengembangan sumber daya manusia dan budaya digital bernilai nol (0) maka variabel Kinerja Pegawai akan dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja Pegawai ini secara matematis pengaruhnya diukur secara numerik sebesar 25,885. Jika nanti variabel independennya mengalami perubahan nilai maka nilai konstanta variabel dependen juga akan ikut berubah.

Koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia (X1) sebesar 0,060 dan bernilai negatif yang berarti apabila variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) naik maka variabel kinerja pegawai juga akan naik, begitu pula sebaliknya.

Koefisien regresi budaya digital (X2) sebesar 0,054 dan bernilai positif artinya jika variabel Budaya Digital (X2) naik maka variabel kinerja pegawai juga akan naik, begitu pula sebaliknya.

Koefisien Determinasi (R Square) berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,431. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa tingkat hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Budaya Digital (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada penelitian ini adalah positif kuat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan nilai koefisien determinasi (R Square) yang dinyatakan dalam persentase.

Hasilnya sebagai berikut ini :

$$\begin{aligned} R^2 &= (0,431)^2 \times 100 \\ &= 0,862 \times 100 \\ &= 86,2\% \text{ dibulatkan } (86\%) \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Budaya Digital (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 86% sedangkan sisanya sebesar 14% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar model penelitian ini.

Uji F

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 1,977 dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas pengembangan sumber daya manusia (X1) dan budaya digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di UPT Perpustakaan Bung Karno.

Uji t

Uji Signifikansi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai koefisien b1 standart yang diperoleh dalam analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,233 yang memberikan pengertian bahwa: setiap perubahan variabel bebas Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap perubahan variabel terikat Kinerja Pegawai dengan arah yang sama yaitu secara parsial jika variabel bebas Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat peningkatan 1 unit maka Kinerja Pegawai juga akan naik sebesar 23,3% demikian juga sebaliknya.

Signifikansi uji untuk b1 Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,000 maka ketepatan prediksi variabel Kinerja Pegawai dari Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peluang salah sebesar 0%. Hal ini dapat diartikan berdasarkan besarnya koefisien korelasi dan signifikansi di dalam Kinerja Pegawai berdasarkan prioritasnya Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dengan signifikansi salah 0%.

Hasil nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 7,960 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,997 untuk taraf sig 5% db = 73. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh signifikan terhadap pengambilan Kinerja Pegawai (Y) UPT Perpustakaan Bung Karno.

Uji Signifikansi Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai koefisien b1 standart yang diperoleh dalam analisis Budaya Digital sebesar 0,087 (positif) yang memberikan pengertian bahwa: setiap perubahan variabel bebas Budaya Digital 8,7% berpengaruh positif terhadap perubahan variabel terikat Kinerja Pegawai dengan arah yang sama yaitu secara parsial jika variabel bebas Budaya Digital terdapat peningkatan 1 satuan maka Kinerja Pegawai juga akan naik sebesar 8,7% demikian juga sebaliknya.

Signifikansi uji untuk b1 Budaya Digital sebesar 0,467 maka ketepatan prediksi variabel Kinerja Pegawai dari Budaya Digital memiliki peluang salah sebesar 46,7%. Hal ini dapat diartikan berdasarkan besarnya koefisien korelasi dan signifikansi didalam pengambilan Kinerja Pegawai berdasarkan prioritasnya Budaya Digital berpengaruh positif dengan signifikansi salah 46,7%.

Hasil nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,731 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,997 untuk taraf sig 5% db =73. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Budaya Digital (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) UPT Perpustakaan Bung Karno.

D. Kesimpulan

Hasil nilai uji F yang dilakukan secara simultan pengembangan sumber daya manusia dan budaya digital diperoleh F hitung sebesar 1,977 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti pengembangan sumber daya manusia dan budaya digital secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (PNS) di UPT Perpustakaan Bung Karno, yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan sumber daya manusia dan budaya digital maka kinerja pegawai akan semakin baik.

Nilai t-hitung untuk variabel pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) adalah sebesar 7,960 sedangkan t-tabel sebesar 1,997. Maka dapat diketahui t-hitung $>$ t-tabel, dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (PNS) di UPT Perpustakaan Bung Karno. Dengan demikian dapat dikatakan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya kinerja pegawai.

Nilai t-hitung untuk variabel pengembangan Budaya Digital (X1) adalah sebesar 3,731 sedangkan t-tabel sebesar 1,997. Maka dapat diketahui t-hitung $>$ t-tabel, dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya digital merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya kinerja pegawai.

Disaran UPT Perpustakaan Bung Karno agar terus memberikan motivasi baik moril dan materil kepada pegawai dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia agar terus meningkatkan kompetensi pegawai dalam melayani masyarakat. Juga perlu meningkatkan terus budaya digital, sehingga seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju maka instansi dapat terus menjaga dan meningkatkan penerapan budaya digitalnya dalam pelayanan kepada masyarakat.

Disarankan dalam penelitian mendatang untuk dapat menambah variabel dalam penelitian dan diharapkan bisa memperluas penelitian dengan mengembangkan variabel-variabel penelitian agar hasil yang di dapatkan bisa lebih akurat.

E. Daftar Pustaka

- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Findarti, Febrisma Ramadhiya. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. EJournal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol.4 (4): 937-946.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Komariah, HM, 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Rapak Dalam KecamatanLoa Janan Ilir Samarinda Seberang*. Ejournal.untag-smd. Vol.6, No.1.
- LAN dan DEPDAGRI. 2007. *Modul 1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Diklat Teknis Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- LAN dan DEPDAGRI. 2007. *Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan SumberDaya Manusia*. Bandung: Reflika Diatama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: Remaja

Rosdakarya.

- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta. Peraturan Pemerintah (PP) No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rusminingsih, Diah. 2010. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang*. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI Fakultas Ekonomi – Universitas Kanjuruhan Malang*.
- Sastradipoera, Komaruddin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. Sedarmayanti. 2009. *Sumber daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri, dkk. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES. Simamora, Bilson. 2003. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Siregar, Sahat. 2009. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan)*.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Dosen Administrasi IKIP Malang. 1990. *Pegawai dan Administrasi*. Malang.
- Widya, Rashe Amanda. 2014. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya*.
- <http://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>
- <https://www.spssindonesia.com/2017/03/uji-analisis-regresi-linear-sederhana.html?m=1>