

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI**

(Studi pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis)

DRAFT SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen

Oleh,

**AGUNG AJI GONTHEA
NIM. 3402180337**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH
CIAMIS
2022**

ABSTRAK

Agung Aji Gonthea. 2022. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis). Di bawah Bimbingan Ibu Elin Herlina, S.Pd., M.M. (Pembimbing I) dan Ibu Risna Kartika, S.E., M.M. (Pembimbing II).

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis). Permasalahan yang dihadapi meliputi: 1) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap etos kerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis?, 2) Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap etos kerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis?, 3) Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap etos kerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis?. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian sensus dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien derterminasi, uji parsial (uji t), analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi berganda, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis baik secara parsial maupun simultan. Sehingga hipotesis diterima dan teruji kebenarannya. Maka ketika pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia meningkat maka akan meningkatkan etos kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Diharapkan Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis dapat menyelenggarakan pelatihan dapat dilakukan melalui tatap muka dan sistem jarak jauh dan melakukan kerjasama dengan pihak swasta serta memberikan kesempatan pada pegawai untuk saling membantu dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan etos kerja pegawai.

Kata Kunci : *Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja Pegawai.*

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah	10
1.3 Identifikasi Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	12
1.6.1 Manfaat Teoritis	12
1.6.2 Manfaat Praktis	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	13
2.1 Kajian Pustaka.....	13
2.1.1 Teori Ilmu Manajemen.....	13
2.1.1.1 Pengertian Ilmu Manajemen	13
2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen.....	14
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Pelatihan.....	19
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan.....	19
2.1.3.2 Tujuan Pelatihan.....	21
2.1.3.3 Manfaat Pelatihan	23
2.1.3.4 Indikator Pelatihan	25
2.1.3.5 Syarat-Syarat Pelatihan	28
2.1.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	29
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan	29
2.1.4.2 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	31
2.1.4.3 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	33
2.1.4.4 Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia	35
2.1.4.5 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia ..	36
2.1.5 Etos Kerja Pegawai	38
2.1.5.1 Pengertian Etos Kerja.....	38
2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	40
2.1.5.3 Indikator Etos Kerja	42

2.1.6	Penelitian Terdahulu yang Relevan	43
2.2	Kerangka Pemikiran.....	47
2.3	Hipotesis Penelitian.....	51
BAB III	METODE PENELITIAN	53
3.1	Metode Penelitian Yang Digunakan	53
3.2	Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	54
3.2.1	Definisi Variabel.....	54
3.2.2	Operasionalisasi Variabel	56
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	58
3.3.1	Populasi.....	58
3.3.2	Sampel.....	59
3.4	Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data	60
3.4.1	Sumber Data.....	60
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data.....	61
3.5	Teknik Analisis Data.....	62
3.5.1	Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Etos Kerja (Y)	62
3.5.2	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Etos Kerja (Y)	65
3.5.3	Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Etos Kerja (Y)	68
3.6	Tempat dan Waktu Penelitian	70
3.6.1	Tempat Penelitian	72
3.6.2	Waktu Penelitian	72
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
4.1	Hasil Penelitian	74
4.1.1	Gambaran Umum Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.....	74
4.1.1.1	Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis	75
4.1.1.2	Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis	77
4.1.2	Karakteristik Responden.....	89
4.1.3	Deskripsi Variabel yang Diteliti.....	92
4.1.3.1	Hasil Penelitian tentang Pelatihan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.....	92
4.1.3.2	Hasil Penelitian tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis	11
4.1.3.3	Hasil Penelitian tentang Etos Kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten	

		3
	Ciamis.....	12
	8	
4.1.4	Pengujian	
	Hipotesis.....	14
	7 v	
4.1.4.1	Pengaruh Pelatihan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis	14
	
	7	
4.1.4.2	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Etos kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis	15
	
	2	
4.1.4.3	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis	15
	
	7	
4.2	Pembahasan.....	
	166	
4.2.1	Pengaruh Pelatihan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.....	16
	6	
4.2.2	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Etos kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.....	16
	9	
4.2.3	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.....	17
	1	

BAB	V	SIMPULAN	DAN	
	SARAN			17
	5			
	5.1 Simpulan			
			17
	5			
	5.2 Saran			
			17
	6			
DAFTAR				
	PUSTAKA			17
	8			
LAMPIRAN-LAMPIRAN				

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Pra Survey Etos Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.....	6
Tabel 1.2	Hasil Pra Survey Pelatihan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.....	7
Tabel 1.3	Hasil Pra Survey Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.....	8
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	56
Tabel 3.2	Data Populasi Penelitian	59
Tabel 3.3	Pembobotan Skor Jawaban	62
Tabel 3.4	Interprestasi Koefisien Korelasi Dari Nilai r	64
Tabel 3.5	Interprestasi Koefisien Korelasi Dari Nilai r	66
Tabel 3.6	Interprestasi Tingkat Keeratan Koefisien Korelasi.....	70
Tabel 3.7	Jadwal Penelitian	73
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.....	89
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.....	90
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.....	91
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.....	92
Tabel 4.5	Pedoman Interpretasi	93
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Penyelenggaraan pelatihan yang difokuskan untuk meningkatkan keterampilan peserta	94
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Adanya pelatihan dalam rangka meningkatkan pemahaman peserta	95
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai memiliki semangat untuk mengikuti pelatihan	96
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai memiliki keinginan untuk memahami materi pelatihan.....	97
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Adanya ketepatan materi dengan tujuan dari pelatihan	98
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kegiatan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan peserta pelatihan	99
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Penggunaan metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan.....	
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Adanya kesesuaian metode yang efektif dengan materi	101
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Narasumber memiliki kompetensi yang memadai	102
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Narasumber memberikan motivasi pada peserta pelatihan	103
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kegiatan pelatihan ditunjang dengan sarana dan prasarana yang sesuai dengan jenis pelatihan	104

Tabel 4.17	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Adanya penetapan sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar pelatihan yang telah ditentukan	105
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Penyelenggara pelatihan menentukan kegiatan dengan tatap muka	106
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Penyelenggara pelatihan menentukan kegiatan dengan sistem jarak jauh.....	107
Tabel 4.20	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Pelatihan (X ₁)	108
Tabel 4.22	Pedoman Interpretasi Tentang Variabel Pelatihan	109
Tabel 4.23	Pedoman Interpretasi	111
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Adanya penyelenggaraan pendidikan bagi pegawai untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan	111
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Adanya penyelenggaraan pelatihan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam bekerja.	112
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Adanya kegiatan seminar yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya	113
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Materi seminar dapat meningkatkan pengetahuan pegawai	114
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Adanya kegiatan kursus untuk meningkatkan keterampilan pegawai	115
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kegiatan kursus yang diselenggarakan sesuai dengan bidang pekerjaan	116
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Adanya kegiatan untuk membimbing pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai prosedur yang berlaku	117
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Adanya pemberian arahan pada pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya	118
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Adanya kegiatan penilaian terhadap pekerjaan secara rutin	119
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Adanya pemberian saran atas hasil pekerjaan	
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Adanya kegiatan praktek pegawai yang baru	121
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Adanya kegiatan kerja di lapangan untuk meningkatkan pengalaman	122
Tabel 4.36	Tanggapan Respon s Pernyataan Adanya kegiatan pertukaran pegawai antar instansi.....	123
Tabel 4.37	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Adanya kegiatan roling kerja dengan antar unit dalam organisasi	124
Tabel 4.38	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₂).....	125
Tabel 4.39	Pedoman Interpretasi Tentang Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia	127
Tabel 4.40	Pedoman Interpretasi	128
Tabel 4.41	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai memiliki sikap yang sopan dan bersahaja dalam memberikan pelayanannya	129

Tabel 4.42	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai memiliki motivasi dan semangat dalam bekerja.....	130
Tabel 4.43	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai memiliki sikap yang bersahabat dan sikap saling bantu dengan rekan kerja.....	131
Tabel 4.44	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap institusi tempat bekerja.....	132
Tabel 4.45	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai bersikap sabar dan tekun dalam menghadapi masalah dalam pekerjaannya.....	133
Tabel 4.46	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai memiliki kemauan dan sikap kerja keras	134
Tabel 4.47	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai memiliki produktivitas kerja yang tinggi	135
Tabel 4.48	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai memiliki banyak ide dalam menyelesaikan tugasnya	136
Tabel 4.49	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja	137
Tabel 4.50	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai mampu beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang baru	138
Tabel 4.51	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai dapat mengikuti petunjuk sesuai dengan kehendak pimpinan	139
Tabel 4.52	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai mematuhi peraturan tata tertib yang ditetapkan organisasi	140
Tabel 4.53	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai dapat dipercaya dalam melaksanakan pekerjaannya	141
Tabel 4.54	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai berhati-hati dalam bersikap dan berperilaku dalam bekerja	
Tabel 4.55	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai memiliki dalam melaksanakan tanggung jawabnya.....	143
Tabel 4.56	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai memiliki disiplin terhadap waktu.....	144
Tabel 4.57	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Etos Kerja Pegawai (Y)..... ix	145
Tabel 4.58	Pedoman Interpretasi Tentang Variabel Etos Kerja Pegawai	146
Tabel 4.59	Data Variabel Pelatihan dan Etos Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis	148
Tabel 4.60	Data Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Etos kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis	152
Tabel 4.61	Data Variabel Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Etos Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis	157

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Permohonan Ijin Penelitian
2. Surat Ijin Penelitian
3. Hasil Kuesioner Variabel Pelatihan
4. Hasil Kuesioner Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia
5. Hasil Kuesioner Variabel Etos Kerja Pegawai
6. Tabel t
7. Tabel F

DAFTAR PUTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asmawarna Sinaga, 2020. *Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota*. Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol 3 No 2
- Creswell, John W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia. Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- _____, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14*, Salemba Empat, Jakarta.
- Djanjendra.2014. *Etos Kerja dan Kontribusi Ekonomi perempuan penambang pasir di Kaligarang*. Semarang:Fakultas Ilmu Sosial.Universitas Semarang.
- Eko Widodo,Suparno.2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Elfrianto, 2016. *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*. Jurnal EduTech Vol. 2 No. 2 September 2016
- Fadhilah, Lis Uswatun dan Susatyo Yuwono. 2014 *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS)*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fastino Cardoso. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. Offset.
- Fujia Rahayu, 2018. *Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya Manusia terhadap peningkatan etos kerja islami Karyawan bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya*. Jurnal Ekonomi Islam Volume 1 Nomor 2, Tahun 2018. Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- 178
- _____. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hartono Ahmad, 2018. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo)*. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.*
- Iqbal Hasan, 2011. Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif), Jakarta: PT. Bumi Aksara*
- Ikhsan Abd. Wahid, 2016. Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali. e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8.*
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.*
- Kumorotomo, Wahyudi. 2014. Etika Administrasi Negara. Cetakan II. Jakarta ;. PT. Raja Grafindo Persada.*
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2011. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.*
- _____, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua). Ghalia Indonesia: Bogor.*
- Mardises. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Parum Pegadaian Kantor Wilayah Padang. Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI Sumatera Barat*
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi. 10). Jakarta : Salemba Empat.*
- Moeherriono, 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi,. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.*
- Mia Adella Rahmi, 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang. Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar*
- Muhammad Raihan Nabilabyan. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Produksi Di PT HM Sampoerna Tbk Rungkut 2 Surabaya. Journal of Economic And Business Volume 1 Nomor 2.*
- Nailil Amani, 2018. Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah KC Purwokerto. Skripsi Program Studi D III*

Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Purwokerto

- Nawawi Hadari, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nikita Maria Usuh, 2020. *Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort*. Jurnal EMBA Vol. 8 No.1 Januari 2020
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2012. *Pengembangan Sumber Daya. Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Norsyam Mohris, 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Nur Selviana, 2018. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Richardson 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press
- Riduwan. 2012. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Safroni Ladzi. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Aditya Media
- Samsudin Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sikula E Andrew. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung
- Silalahi Ulber. 2011. *Asas Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.

- Sinamo, Jansen H. 2011. 8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju. Sukses.* Jakarta: PT Spirit Mahardika
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- _____.2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani Ambar T. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Center forAcademic Publishing Service
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- _____.2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan Ketiga, Kencana.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana : Jakarta
- Tanzeh Ahmad. 2011. Metodologi Penelitian Praktis.* Yogyakarta: Teras.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2014. Metodologi Penelitian Sosial.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2014 Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi III.* Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Yohanes Arianto Budi Nugroho, 2019. Pelatihan dan Pengembangan SDM (Teori dan Aplikasi),* Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Yuniarsih Tjutju dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.