

## ANALISIS MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BIAK NUMFOR

Janeke Titiheru<sup>1)\*</sup>, Hermanu Iriawan<sup>2)</sup> dan Dahlan<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Pascasarjana IISIP Yapis Biak, Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak  
[janeke\\_titiheru\\_map@iyb.ac.id](mailto:janeke_titiheru_map@iyb.ac.id)<sup>1)\*</sup>, [hermanu\\_iriawan@gmail.com](mailto:hermanu_iriawan@gmail.com)<sup>2)</sup>

Received: 01 – 04 – 2024

Accepted: 16 – 04 – 2024

Published: 29 – 04 – 2024

### Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh produktivitas pegawai kurang berkontribusi Karena tugas yang diberikan terkadang tidak di jalankan dengan baik sesuai tupoksi Dinas dengan baik. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis MSDM pada rekrutmen untuk meningkatkan kinerja pegawai dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor. Untuk menganalisis MSDM pada upaya pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor. Serta untuk menganalisis MSDM pada dampak mekanisme rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor. Jenis penelitian yang digunakan ditinjau dari lokasi sumber datanya termasuk penelitian studi kasus dan penelitian lapangan (field research). Pendekatan penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan pada Dinas pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dinas Pemuda dan Olahraga menggunakan berbagai strategi rekrutmen, termasuk pengumuman di media cetak, situs web resmi, dan kerjasama dengan lembaga pendidikan terkait. Upaya ini bertujuan untuk menjangkau calon pegawai yang memiliki minat dan komitmen terhadap pemuda dan olahraga. Proses seleksi calon pegawai melibatkan penelitian lamaran dan CV, wawancara, dan penilaian keterampilan praktis. Disamping itu, Dinas pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor telah melakukan upaya pengembangan sumber daya manusia, adapun Dampaknya adalah peningkatan kinerja pegawai, terciptanya motivasi yang tinggi, dan lingkungan kerja yang positif pada Dinas pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor.

**Kata Kunci:** Analisis, Manajemen Sumber Daya Manusia.

## HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ANALYSIS IN THE YOUTH AND SPORTS OFFICE OF BIAK NUMFOR DISTRICT

### Abstract

This research is motivated by employee productivity not contributing enough because the tasks given are sometimes not carried out properly according to the main duties and functions of the Department. The main aim of this research is to analyze MSDM in recruitment to improve the performance of Biak Numfor Regency Youth and Sports service employees. To analyze MSDM in human resource development efforts to improve the performance of Biak Numfor Regency

*Youth and Sports Service employees. As well as to analyze MSDM on the impact of recruitment mechanisms and human resource development to improve the performance of Biak Numfor Regency Youth and Sports Service employees. The type of research used in terms of the location of the data source includes case study research and field research. This research approach uses descriptive qualitative. The research was conducted at the Youth and Sports Department of Biak Numfor Regency using data collection techniques in the form of interviews, observation and documentation. The results of the research show that based on the Human Resources Management analysis, the Youth and Sports Department uses various recruitment strategies, including announcements in print media, official websites, and collaboration with related educational institutions. This effort aims to reach prospective employees who have an interest and commitment to youth and sports. The selection process for prospective employees involves research of applications and CV, interviews, and practical skills assessments. Apart from that, the Biak Numfor Regency Youth and Sports Service has made efforts to develop human resources, the impact of which is increasing employee performance, creating high motivation and a positive work environment at the Biak Numfor Regency Youth and Sports Service.*

**Keywords:** *Analysis, Human Resources Management*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi perusahaan atau suatu organisasi pemerintah itu untuk mencapai tujuan. Bagi suatu organisasi pemerintah, ada tiga sumber daya strategi lain yang mutlak harus mereka miliki untuk dapat menjadi sebuah pemerintahan yang berhasil.

Sumber daya Manusia sangatlah penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Hadari Nawawi, 2011).

Baik perusahaan maupun organisasi dalam meraih dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam industry harus melakukan keputusan dalam pemilihan strategi dalam lingkungan yang dinamis, berubah sangat cepat dan memerlukan respon dan tindakan yang tepat untuk melakukanantisipasi perubahan tersebut dengan mengelola sumber daya perusahaan. Kemampuan dinamis merupakan aktivitas rutin organisasi serta strategi dimana manajer merubah basis sumber daya yang dimiliki, untuk memperoleh dan melepaskan sumber daya, mengintegrasikannya, berikut menggabungkan kembali, untuk dapat

menghasilkan strategi penciptaan nilai baru (Dewi, 2021).

Pengelolaan SDM harus melihat dari beberapa factor antara lain mengenai rekrutmen, seleksi karyawan, pengembangan, dan membangun etos kerja yang baik juga seperti kultur persaudaraan antar karyawan dan lain sebagainya. Singodimedjo megutip pada buku Edy Sutrisno mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2022). Mekanisme rekrutmen masih terbilang apa adanya yang penting adalah mau bekerja, jujur dan taat terhadap atasan. Disamping itu prosedural rekrutmen tidak dilakukan seperti screening, seleksi atau tes mengisi surat lamaran, wawancara intens terhadap calon pegawai, tes kemampuan dan pengetahuan. Dengan begitu Dinas tidak mampu melihat atau menilai seberapa besar kemampuan calon pegawai tersebut dan jabatan apa yang dibutuhkan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor.

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau pegawai untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau instansi. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi

yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja dengan baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu di dukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Kinerja juga menurut Colquitt ditentukan oleh tiga faktor yaitu, pertama kinerja tugas (*task performance*), kedua perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif, dan ketiga produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif. Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan semua aset perusahaan merupakan fungsi dari kinerja atau *job performance* (dalam Haryati et al., 2022) .

Menurut Benardin dan Rusel bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (2001 dalam Darmawan & Hanantijo, 2022) . Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan,

keahlian, dan keinginan yang dicapai. Salah satu Instansi adalah Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor berlokasi di Gedung Olahraga Jln. Sriwijaya Kabupaten Biak Numfor yang didirikan pada akhir tahun 2016 dengan jumlah Pegawai 37 orang dengan posisi dan tugas masing-masing pada wilayah produktivitas pegawai kurang berkontribusi Karena tugas yang diberikan terkadang tidak di jalankan dengan baik sesuai TUPOKSI Dinas dengan baik. Karena kebanyakan dari pegawai mengerjakan tugas yang seharusnya bukan masuk pada tugasnya di bagian keuangan, serta Tupoksi serta inovasi pun masih belum mandiri karena tergantung kepada satu pegawai yang di anggap mampu untuk bekerja.

Dinas pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor merupakan Dinas yang bertugas menangani Keolahragaan dan Kepemudaan yang ada Pada Kabupaten Biak Numfor dimana Tugas Dinas Pemuda dan Olahraga membantu Bupati Kabupaten Biak Numfor menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pemuda dan olahraga berdasarkan asas otonomi dan tugas perbantuan serta tugas lainnyayang di berikan oleh Bupati Biak Numfor.untuk itu Dinas pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor tersebut juga memerlukan SDM yang efektif dan bekerja sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya. Maka dengan itu proses manajemen atau rancangan perencanaan melalui pegawai atau SDM yang baik dari Dinas mulai pelayanan kepada masyarakat yang dengan baik dan membuat pelayanan lebih efektif.

Dalam proses meningkatkan mutu sumber daya manusia di Dinas pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor memulai

tahap penempatan pegawai sesuai dengan ijazah dan keahlian yang di miliki. Proses rekrutmen atau penempatan pegawai tidak boleh diabaikan karena pada tahap awal konsep yang digunakan harus sesuai dan efektif, yaitu mencari pegawai yang berkualitas dalam bekerjasesuai dengan bidangnya yaitu kita harus menyurati kepada BKPSDM bahwa Dinas pemuda dan Olahraga membutuhkan pegawai yang ahli di bidang pemuda dan olahraga.

Proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di Dinas pemuda dan Olahraga melalui pelatihan atau pendidikan yang diselenggarakan setiap ada informasi dari BKPSDM atau dari Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi, atau dari kementerian pemuda dan olahraga (KEMENPORA ) tetapi berjalan dan kurang optimal, pelatihan yang dibuat kadang kami di dinas terhambat oleh Pendidikan yang di miliki oleh pegawai tersebut atau keterbatasan pagu dana yang ada pada dinas pemuda dan olahraga. Pengembangan SDM di butuhkan untuk mengembangkan kemampuan setiap individu atau membangun motivasi kerja para pegawai untuk penyegaran atau refresh ketika pekerjaan semakin banyak. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul penelitian tentang “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi Dalam Menentukan Pelayanan Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor”.

#### **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan dengan jenis penelitian, maka penelitian terdiri atas dua yakni penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, penulis

melakukan penelitian dengan metode penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor, penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati“ (Sugiyono, 2010). Metode ini penulis gunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana peran kualitas sumber daya manusia dan budaya dalam mempengaruhi kinerja pelayanan masyarakat pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor.

Adanya persoalan-persoalan yang terjadi pada Dinas Pemuda dan Olahraga tentang kurangnya pengetahuan pegawai dalam menggunakan teknologi dan kurangnya tanggungjawab pegawai terhadap beban kerja dalam melayani masyarakat membuat peneliti melakukan fokus penelitian pada persoalan tersebut.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah Observasi, Wawancara dan Dokumen. Adapun teknik analisa data dalam penelitian ini mengikuti teknik analisis data model Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman, teknik analisis data meliputi Data Reduction (Reduksi data), Data Display (Penyajian data), dan Analisa Kategori / Kategorizing

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### **A. Analisis MSDM terhadap Rekrutmen untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam proses rekrutmen dan pengembangan kinerja pegawai. Analisis manajemen SDM terhadap rekrutmen untuk

meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor dapat memberikan wawasan tentang bagaimana strategi yang tepat dapat digunakan untuk memperoleh pegawai yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Analisis manajemen SDM dapat dimulai dengan merumuskan kebutuhan pegawai yang sesuai dengan tujuan dan visi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor. Hal ini melibatkan identifikasi kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan untuk posisi-posisi tertentu. Dengan melakukan analisis kebutuhan ini, dapat dihasilkan profil calon pegawai yang diinginkan, sehingga proses rekrutmen dapat lebih terarah.

Selanjutnya, manajemen SDM perlu melakukan penilaian terhadap strategi rekrutmen yang digunakan. Analisis ini melibatkan evaluasi terhadap sumber-sumber rekrutmen yang telah digunakan, seperti penggunaan situs lowongan kerja, media sosial, atau kerjasama dengan lembaga pendidikan. Penilaian ini juga mencakup efektivitas dari seleksi calon pegawai, termasuk tes, wawancara, dan penilaian lainnya. Dengan menganalisis strategi rekrutmen yang ada, dapat diidentifikasi kelemahan dan kekuatan yang dapat ditingkatkan atau dipertahankan.

Selain itu, analisis manajemen SDM juga dapat melibatkan evaluasi terhadap proses onboarding atau integrasi pegawai baru. Proses ini sangat penting untuk memperkenalkan budaya organisasi, prosedur kerja, dan harapan peran kepada pegawai baru. Dalam analisis ini, perlu dievaluasi apakah proses onboarding telah efektif dalam mempercepat adaptasi pegawai baru dan memastikan bahwa

mereka dapat berkontribusi dengan cepat dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya, manajemen SDM perlu memberikan perhatian pada pengembangan kinerja pegawai. Analisis ini mencakup evaluasi terhadap program pengembangan keterampilan dan pelatihan yang ada, serta dukungan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan menganalisis program pengembangan yang telah dilakukan, dapat diidentifikasi apakah ada kesenjangan keterampilan atau kebutuhan pengembangan lainnya yang perlu ditangani.

Analisis manajemen SDM juga harus memperhatikan evaluasi kinerja pegawai secara berkala. Dengan melakukan evaluasi ini, dapat diidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu dalam menjalankan tugas mereka. Selanjutnya, tindakan korektif atau pengakuan atas pencapaian yang baik dapat dilakukan untuk memotivasi pegawai dan mendorong peningkatan kinerja. Analisis manajemen SDM terhadap rekrutmen untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor adalah suatu proses yang berkelanjutan dan komprehensif. Dengan melakukan analisis ini, manajemen dapat mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dalam proses rekrutmen, pengembangan keterampilan, dan pengelolaan kinerja pegawai. Selanjutnya, tindakan perbaikan dan peningkatan dapat diimplementasikan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pegawai yang berkualitas dan dapat berkinerja tinggi dalam mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor

membutuhkan pegawai dengan latar belakang pendidikan yang relevan, seperti keolahragaan, manajemen acara, atau administrasi publik. Mereka juga membutuhkan keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan bekerja dalam tim, dan pengetahuan tentang kegiatan olahraga yang beragam. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pegawai dapat mengelola program-program pemuda dan olahraga dengan efektif.

Selanjutnya, berdasarkan observasi, strategi rekrutmen yang digunakan termasuk penggunaan situs lowongan kerja, pengumuman di media sosial, dan kerjasama dengan lembaga pendidikan terkait. Dalam hal ini, ditemukan bahwa penggunaan media sosial efektif dalam menjangkau calon pegawai yang potensial. Namun, kerjasama dengan lembaga pendidikan masih perlu ditingkatkan untuk menarik calon pegawai yang baru lulus dan berkompeten. Observasi juga menunjukkan bahwa proses seleksi calon pegawai melibatkan tahap tes tertulis, wawancara, dan penilaian keterampilan praktis. Namun, ditemukan bahwa penilaian keterampilan praktis perlu diperkuat untuk memastikan bahwa calon pegawai memiliki kemampuan praktis yang sesuai dengan posisi yang ditawarkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan dari Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor, diperoleh informasi bahwa Dinas Pemuda dan Olahraga menggunakan berbagai strategi rekrutmen, termasuk pengumuman di media cetak, situs web resmi, dan kerjasama dengan lembaga pendidikan terkait. Upaya ini bertujuan untuk menjangkau calon pegawai yang memiliki minat dan komitmen terhadap pemuda dan

olahraga. Proses seleksi calon pegawai melibatkan penelitian lamaran dan CV, wawancara, dan penilaian keterampilan praktis. Hal ini membantu dalam mengevaluasi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, keterampilan interpersonal, dan keterampilan praktis calon pegawai. Dengan adanya strategi rekrutmen yang beragam, proses seleksi yang komprehensif, program onboarding yang membantu integrasi pegawai baru, dan program pengembangan keterampilan yang tersedia, Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor menunjukkan upaya yang baik dalam manajemen sumber daya manusia dan rekrutmen. Hal ini diharapkan dapat mendukung pengadaan pegawai yang berkualitas, memiliki kompetensi yang sesuai, dan dapat berkinerja baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

#### **B. Analisis MSDM terhadap Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor.**

Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap upaya pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor mengungkapkan pendekatan komprehensif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong pertumbuhan profesional. Analisis ini meneliti strategi, praktik, dan inisiatif yang diterapkan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerjanya.

Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor menyadari pentingnya pembelajaran dan

pengembangan berkelanjutan bagi karyawannya. Ini secara teratur melakukan program pelatihan untuk meningkatkan keahlian teknis, keterampilan kepemimpinan, dan pengetahuan secara keseluruhan. Program-program ini dapat mencakup lokakarya, seminar, dan sesi pelatihan khusus, yang disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan spesifik karyawan.

Organisasi memahami bahwa evaluasi kinerja reguler sangat penting untuk melacak kemajuan individu dan mengidentifikasi area perbaikan. Melalui sistem penilaian kinerja yang terstruktur, karyawan menerima umpan balik yang konstruktif mengenai kekuatan dan kelemahan mereka. Proses ini memungkinkan mereka untuk memahami harapan kinerja mereka, menetapkan tujuan, dan mengembangkan rencana aksi untuk pertumbuhan pribadi dan profesional. Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor berupaya menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kemajuan karir. Ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil tanggung jawab baru, berpartisipasi dalam proyek-proyek yang menantang, dan terlibat dalam tim lintas fungsi. Inisiatif semacam itu memungkinkan karyawan untuk memperluas keahlian mereka, mendapatkan beragam pengalaman, dan memelihara kemajuan karir mereka dalam organisasi.

Organisasi mengakui nilai bimbingan dan pembinaan dalam pengembangan karyawan. Karyawan senior atau profesional berpengalaman ditugaskan sebagai mentor untuk memberikan bimbingan, dukungan, dan berbagi pengetahuan mereka dengan anggota staf junior. Program bimbingan ini memfasilitasi

transfer keahlian, membina hubungan profesional, dan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pembelajaran langsung.

Analisis SDM terhadap upaya pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor menunjukkan pendekatan holistik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan berfokus pada pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kemajuan karir, mentoring, pengakuan, keseimbangan kehidupan kerja, dan komunikasi yang efektif, organisasi berusaha untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran berkelanjutan, pertumbuhan, dan kepuasan karyawan secara keseluruhan. Upaya ini berkontribusi untuk membangun tenaga kerja yang terampil dan termotivasi yang mampu memberikan layanan berkualitas tinggi di bidang pemuda dan olahraga.

### **C. Analisis MSDM terhadap Dampak Rekrutmen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor.**

Dalam konteks Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Analisis MSDM terhadap dampak rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan gambaran tentang bagaimana langkah-langkah yang diambil dalam hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai di lembaga tersebut. Rekrutmen merupakan tahap awal dalam MSDM yang bertujuan untuk memilih calon pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan

organisasi. Dalam hal Dinas Pemuda dan Olahraga, proses rekrutmen yang baik akan mengidentifikasi individu yang memiliki minat dan kompetensi dalam bidang pemuda dan olahraga. Dengan melakukan rekrutmen yang cermat, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai yang direkrut memiliki kualifikasi yang sesuai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Selanjutnya, pengembangan sumber daya manusia adalah proses penting yang harus dilakukan setelah rekrutmen. Melalui program pengembangan, pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga dapat diberikan pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang pemuda dan olahraga. Program pengembangan yang baik akan membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan memperkuat kompetensi mereka dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Dampak dari implementasi rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif adalah peningkatan kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki kualifikasi yang tepat dan terus berkembang akan lebih mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisiensi dan efektivitas. Mereka akan memiliki pemahaman yang mendalam tentang isu-isu terkini dalam pemuda dan olahraga, serta kemampuan untuk mengatasi tantangan yang mungkin

muncul. Selain itu, rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia yang baik juga dapat menciptakan motivasi yang tinggi di antara pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan perhatian dan dukungan dalam

pengembangan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor.

Hasil observasi terkait dampak rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor: Setelah penerapan rekrutmen yang selektif, terdapat peningkatan dalam kualitas pegawai yang direkrut. Mereka memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang relevan dalam bidang pemuda dan olahraga. Dalam proses seleksi, calon pegawai juga diuji terhadap kemampuan mereka dalam hal komunikasi, manajemen waktu, dan kerjasama tim, yang merupakan kualifikasi penting dalam tugas-tugas yang akan mereka jalani di Dinas Pemuda dan Olahraga. Program pengembangan yang diimplementasikan secara teratur telah memberikan dampak positif pada kinerja pegawai. Para pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan workshop yang berkaitan dengan pemuda dan olahraga. Hal ini telah meningkatkan pengetahuan mereka tentang tren terbaru, peraturan, dan metode terbaik dalam bidang tersebut.

Pegawai juga memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek yang melibatkan kolaborasi antarbagian, yang memperkuat kemampuan mereka dalam bekerja dalam tim dan menghadapi tantangan yang kompleks.

Adanya rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia yang

efektif telah menciptakan atmosfer kerja yang positif dan motivasi yang tinggi di antara pegawai. Mereka merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karir mereka. Pegawai yang baru direkrut merasa terintegrasi dengan baik dalam tim dan memiliki dukungan yang kuat dari rekan kerja dan atasan mereka. Hal ini tercermin dalam dedikasi dan keterlibatan mereka dalam tugas-tugas yang mereka emban, serta upaya mereka untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.

## **Pembahasan**

### **A. Analisis MSDM terhadap Rekrutmen untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor**

Dinas Pemuda dan Olahraga menggunakan berbagai strategi rekrutmen, termasuk pengumuman di media cetak, situs web resmi, dan kerjasama dengan lembaga pendidikan terkait. Upaya ini bertujuan untuk menjangkau calon pegawai yang memiliki minat dan komitmen terhadap pemuda dan olahraga. Proses seleksi calon pegawai melibatkan penelitian lamaran dan CV, wawancara, dan penilaian keterampilan praktis. Hal ini membantu dalam mengevaluasi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, keterampilan interpersonal, dan keterampilan praktis calon pegawai. Dengan adanya strategi rekrutmen yang beragam, proses seleksi yang komprehensif, program onboarding yang membantu integrasi pegawai baru, dan program pengembangan keterampilan yang tersedia, Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor menunjukkan upaya yang baik dalam manajemen sumber daya manusia dan rekrutmen.

Menurut Kumaat & Dotulong (Kumaat & Dotulong, 2015) pelatihan

merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan meliputi banyak kegiatan yang menginformasikan pegawai tentang kebijakan, prosedur untuk kemajuan organisasi dimasa yang mendatang. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian seseorang. Pengembangan dan inovasi dalam organisasi menjadi hal yang perlu ada untuk membawa organisasi menjadi lebih baik dalam mencapai tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien.

Menurut Djuwita (Djuwita, 2011) Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan organisasi. Kemajuan suatu organisasi banyak ditentukan oleh mutu sumber daya manusia yang berpendidikan. Berketerampilan tinggi dan menguasai iptek. Dengan demikian pendidikan merupakan kebutuhan mendasar dalam upaya peningkatan mutu sumber daya manusia.

Selanjutnya, Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas lembaga atau organisasi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia akandapat dilihat pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan peran yang diembannya sesuai dengan tuntutan organisasi atau lembaga, oleh karena itu upaya mengelola dan mengembangkan kinerja individu dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting dalam membangun dan mengembangkan

kemampuan organisasi untuk dapat berperan optimal dalam masyarakat (Said, 2019).

Menurut Djuwita (Djuwita, 2011) kemampuan seseorang untuk bekerja berawal dari pendidikan dan pelatihan yang diikuti. Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya merupakan sarana bagi penambahan pengetahuan dan keterampilan manusia serta memberikan perubahan sikap dan dorongan untuk berprestasi. Pendidikan dan pelatihan yang intensif akan menambah kecakapan seseorang sehingga pekerja yang dihasilkan akan semakin bermutu dan cepat diselesaikan. Dengan kata lain, pendidikan dan pelatihan adalah kesempatan yang terbuka bagi seseorang untuk berbuat yang lebih baik. Selanjutnya, menurut Minardi (2012: 84) penataan sistem birokrasi negara harus merupakan program yang terintegrasi dari hulu sampai hilir dalam bidang-bidang pembangunan administrasi. Strategi itu dapat dimulai dari proses rekrutmen pegawai, sistem promosi pegawai berdasarkan kinerja, perubahan paradigma dan spirit administrasi publik, sistem dan besar penggajian, perubahan struktur dan proses kerja, dan pengawasan disiplin pegawai negeri sipil.

Menurut Prof. Eko Prasajo dalam (Minardi, 2012) Beberapa strategi yang mungkin dilakukan adalah Strategi itu dapat dimulai dari proses rekrutmen pegawai, sistem promosi pegawai berdasarkan kinerja, perubahan paradigma dan spirit administrasi publik, sistem dan besar penggajian, perubahan struktur dan proses kerja, dan pengawasan disiplin pegawai negeri sipil.

Profesionalisasi birokrasi juga dilakukan melalui market model of government. Penerapan market model of government dimaksudkan untuk perubahan

para- digma penyelenggaraan administrasi dari *authority government based public services menjadi society based public services*.

Grand design reformasi birokrasi harus berbasas dari problem utama yang sedang dihadapi. Birokrasi pemerintah semakin terkooptasi dan terintervensi oleh partai politik yang mempersiapkan kemenangan pemilu bagi partainya

Sebagai suatu pendekatan dalam sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia menitikberatkan manusia sebagai aset yang paling bernilai di dalam organisasi, dengan tujuan agar manusia yang ada di dalam suatu organisasi mampu bekerja secara individual maupun bersama-sama (kolektif) dan memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Mengingat pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi, maka kebutuhan terhadap penerapan strategi yang tepat di dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk dilakukan. Implementasi manajemen sumber daya manusia pada kenyataannya tergantung kepada fungsi operasional dari pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi (Bonso & Ahmad, 2021).

Persoalan ini kendati tidak serta merta menghancurkan sendi-sendi organisasi tetapi dapat secara pelan-pelan menggerogotinya. Ini konflik atau permasalahan yang serius yang semestinya mendapat penanganan yang baik (Hasnun Jauhari Ritonga, 2015: 127).

Agar bisa memperoleh pegawai handal dan kompeten perlu dilakukan proses pengukuran kompetensi yang obyektif dan transparan bagi setiap organisasi. Dengan dilakukannya pengukuran kompetensi

diharapkan, akan dapat menjamin obyektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan (the right man on the right place), pelatihan dan pengembangan, rotasi, promosi, hingga suksesi kepemimpinan. Di samping itu, akan dapat dipastikan terisinya setiap posisi jabatan secara tepat dan peran optimal, serta terciptanya system pengelolaan kinerja yang mendorong setiap individu termotivasi untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk berkontribusi secara optimal dalam pencapaian target kinerja organisasi (Taufiqurokhman & Satispi, 2018; 122).

#### **B. Analisis MSDM terhadap Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor.**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa Dinas pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor telah melakukan upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan keterampilan, penilaian kinerja, kemajuan karir, mentoring, pengakuan, keseimbangan kehidupan kerja, dan komunikasi yang efektif. Menurut Rifai (2015: 1) manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Terpenting bukan saja karena manusia itu merupakan makhluk ciptaan Tuhan, bukan pula hanya karena manusia itu mempunyai rasio, dan berbeda dengan makhluk hidup lainnya. Manusia itu merupakan unsur terpenting karena unsur-unsur lainnya dimiliki suatu organisasi seperti uang, materi, mesin-mesin, metode kerja, waktu, dan kekayaan lainnya hanya dapat memberikan manfaat bagi organisasi

jika manusia yang di dalam organisasi itu merupakan daya pembangun dan bukan perusak bagi organisasi. Dengan perkataan lain, faktor manusia dapat merupakan faktor perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan ekonomis. Dalam hal demikian, manusia merupakan modal terpenting bagi organisasi.

Masalah pengembangan pegawai, mengingat semakin pentingnya arti dan kedudukan aparat/pegawai yang cakap dalam mencapai misi organisasi, terutama badan pemerintah yang mempunyai fungsi melayani masyarakat dalam mencapai tujuan negara (Rifai, 2015). Selanjutnya, agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh, yaitu suatu pengaturan perundangan yang berlaku, baik pegawai negeri sipil pusat maupun bagi pegawai negeri sipil daerah. Dengan adanya pengembangan pegawai adalah merupakan tugas dan kewajiban setiap pimpinan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta untuk mengembangkan dan meningkatkan aparturnya sehingga mampu mengimbangi kemajuan pembangunan maupun kebutuhan masyarakat (Rifai, 2015).

Pengembangan pegawai ini dimaksudkan setiap usaha dari pimpinan atau atasan untuk menambah keahlian dan efisiensi kerja dari bawahannya di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menempatkan ia pada jabatan yang setepat-tepatnya. Jadi usaha untuk memenuhi maksud tersebut di atas tidak lain dapat dilakukan dengan cara melatih pegawai dan mempromosikan serta memindahkan

pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain.

Dengan demikian bahwa efektivitas kerja dapat tercapai melalui pengembangan pegawai seperti halnya dalam kegiatan manajemen personalia pada organisasi/Instansi pemerintah provinsi/Kabupaten/kota agar dapat mencapai efektivitas kerja, perlu ditunjang oleh pengembangan pegawai (Rifai, 2015).

### **C. Analisis MSDM terhadap Dampak Rekrutmen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor.**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa analisis MSDM terhadap dampak rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor. Dengan melakukan rekrutmen yang cermat dan menyediakan program pengembangan yang relevan, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai memiliki kualifikasi yang sesuai dan terus meningkatkan kompetensi mereka. Dampaknya adalah peningkatan kinerja pegawai, terciptanya motivasi yang tinggi, dan lingkungan kerja yang positif.

Sebagaimana diketahui bahwa lembaga atau organisasi tidak ada dalam suasana pasif, akan tetapi senantiasa dituntut dinamis sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman yang begitu kompleks dan kompetitif pertumbuhan teknologi yang semakin canggih. Dalam hubungan ini maka eksistensi Sumber Daya Manusia (SDM) semakin penting dan mempunyai peranan yang sangat strategis, bahkan dapat

dikatakan menjadi kunci keberhasilan lembaga atau organisasi dalam setiap proses pelaksanaan kegiatan-kegiatannya. Agar SDM dimaksud dapat berperan, berfungsi dan mampu kompetitif, maka kompetensi SDM merupakan prasyarat, yang tidak dapat diabaikan karena melalui kompetensi yang berkualitas akan menunjukkan kemampuan kemampuan (competency) sebagaimana diharapkan (Marnis & Priyono, 2008; 78).

Manajemen sumber daya manusia sebagai proses merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berbakat dan energik untuk mendukung misi, tujuan dan strategi organisasi. Ada empat bagian pokok dalam manajemen sumber daya manusia yaitu seleksi dan rekrutmen, komunikasi dan motivasi, pelatihan dan pengembangan, serta kesejahteraan dan kompensasi (R. S. Dewi, 2013).

Pengembangan pribadi yang bermutu unggul secara sistematis boleh jadi merupakan salah satu strategi yang mesti diusung ketika suatu perusahaan bermimpi menjadi yang terbaik. Dalam kaitannya dengan hal ini, beberapa tahun terakhir ini merebak satu pendekatan baru dalam menata kinerja manusia, yang acap disebut sebagai competency based HR management (CBHRM), atau manajemen pengelolaan SDM berbasis kompetensi. Dalam pendekatan ini, kosa kata kompetensi menjadi elemen kunci (Rahadi, 2010)

Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (skill), atribut personal, dan pengetahuan (knowledge) yang tercermin melalui perilaku kinerja (job behavior) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Dalam sejumlah literatur, kompetensi sering dibedakan menjadi dua

tipe, yakni soft competency atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Contoh soft competency adalah: leadership, communication, interpersonal relation.

Tipe kompetensi yang kedua sering disebut hard competency atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan (Rahadi, 2010). Tahap pertama yang mesti dilakukan ketika suatu perusahaan hendak membangun competency-based HR management adalah menyusun direktori kompetensi serta profil kompetensi per posisi. Dalam proses ini, dirancanglah daftar jenis kompetensi baik berupa soft dan hard competency yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut; lengkap dengan definisi kompetensi yang rinci, serta juga indikator perilaku dan levelisasi (penjenjangan level) untuk setiap jenis kompetensi. Dalam tahap ini pula disusun semacam kebutuhan kompetensi per posisi, atau semacam daftar kompetensi apa yang dipersyaratkan untuk satu posisi tertentu, berikut dengan level minimumnya.

Penerapan model-model kompetensi dalam sistem Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini sudah menjadi sebuah kebutuhan yang tidak dapat lagi dihindari oleh organisasi. Hal ini didasarkan atas kenyataan bahwa dengan penerapan model-model kompetensi ini akan dapat memberikan nilai tambah yang lebih baik dibandingkan dengan tanpa aplikasi model-model ini. Agar penerapan model-model kompetensi di dalam organisasi dapat memberikan nilai kompetitif, maka dalam proses pengembangannya harus direncanakan dengan baik dan harus selaras

dengan misi, strategi, tantangan-tantangan, maupun sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Selain itu demi menjaga agar penerapan model-model kompetensi dapat berjalan secara efektif, maka sebaiknya dipilih aplikasi model kompetensi yang akan memenuhi kebutuhan mendasar dari organisasi, mudah dilaksanakan, dan dapat menunjukkan hasil yang cepat (Rahadi, 2010; 174).

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Dinas Pemuda dan Olahraga menggunakan berbagai strategi rekrutmen, termasuk pengumuman di media cetak, situs web resmi, dan kerjasama dengan lembaga pendidikan terkait. Upaya ini bertujuan untuk menjangkau calon pegawai yang memiliki minat dan komitmen terhadap pemuda dan olahraga. Proses seleksi calon pegawai melibatkan penelitian lamaran dan CV, wawancara, dan penilaian keterampilan praktis.

Dinas pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor telah melakukan upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan keterampilan, penilaian kinerja, kemajuan karir, mentoring, pengakuan, keseimbangan kehidupan kerja, dan komunikasi yang efektif.

MSDM terhadap dampak rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia, Dampaknya adalah peningkatan kinerja pegawai, terciptanya motivasi yang tinggi, dan lingkungan kerja yang positif Dinas pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor..

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis dalam hal ini tidak lupa mengucapkan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada Yth. Rektro IISIP Yapis Biak sekaligus sebagai Pembimbing saya dalam penulisan Tesis sehingga bisa terselesaikan dengan baik, begitu juga dengan pembimbing kedua. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu penulis dalam penulisan Tesis maupun Artikel ini. Untuk pengelola jurnal penulis mengucapkan terimakasih telah menerima artikel ini untuk di terbitkan pada penerbit jurnal ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bonso, H., & Ahmad, B. (2021). ANALISIS EFEKTIVITAS BIROKRASI DALAM PELAYANAN PUBLIK ( STUDI KASUS PEMERINTAH KABUPATEN BIAK NUMFOR ). *MUKADIMAH*, 5(2622–1373), 8–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.30743/mkd.v5i1.3383>
- Darmawan, A., & Hanantijo, G. M. D. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt Xyz. *Prosiding Seminar Nasional*.
- Dewi, R. (2021). MENGELOLA KEMAMPUAN DINAMIS MELALUI PENCIPTAAN NILAI PELANGGAN PADA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Media Mahardhika*, 19(3). <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.277>
- Djuwita, T. M. (2011). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI. *Jurnal MANAJERIAL*, 10(2).

- <https://doi.org/10.17509/manajerial.v10i2.2161>
- Hadari Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Kajian Teori manajemen sdm, 1.*
- Haryati, E., Lutviani, M., Husna, A., & Sulaiman, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Trans Medan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(4). <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i4.1589>
- Kumaat, R. J., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3).
- Minardi, A. (2012). Politik Reformasi Birokrasi. *Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara*, 2(2).
- Said, A. L. (2019). EVALUASI PENGEMBANGAN PEGAWAI DI PEMERINTAHAN DAERAH (STUDI KASUS DI KOLAKA UTARA). *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*. <https://doi.org/10.31947/jakpp.v1i1.6451>
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian administrasi / oleh Sugiyono. Koleksi Buku UPT Perpustakaan Universitas Negeri Malang.*
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Cetakan ke-8. Penerbit: Kencana Pranada Media Group.*
- Rifai, Y. (2015). Analisis Pengembangan Pegawai dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Sigma*, 2(3), 3.
- Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher.* <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Faktor Modal Psikologis, Karakteristik Enterpreneur, Inovasi, Manajemen Sumber Daya Manusi, Dan Karakteristik UKM Terhadap Perkembangan Usaha Pedagang Di Pasar Tradisional (Studi kasus pada Pedagang Sembako dan Snack di Pasar Peterongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 29–40. <https://doi.org/10.14710/jab.v2i1.5352>
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia (I. Basuki (ed.); 1st ed.). Tunggal Mandiri Publishing.*
- Hasnun Jauhari Ritonga. (2015). *Manajemen Organisasi (Pengantar Teori dan Praktek). In Perdana Publishing (1st ed., Vol. 1, Issue Agustus). Perdana Publishing.*
- Taufiqurokhman, & Satispi, E. (2018). *Teori dan perkembangan manajemen pelayanan publik.(1st ed.). UMJ Press.*