

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan sendiri berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh.

Menurut Gilley dan Steven (dalam Priyono & Marnis. 2018: 47), menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas belajar yang diorganisasi dan dirancang dalam suatu organisasi untuk meningkatkan performa dan meningkatkan diri, guna untuk mencapai tujuan dari peningkatan tugas individu dan organisasi. Latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Berikut pandangan beberapa ahli manajemen tentang pengembangan sumber daya manusia menurut H.Masram & Mu'uah (2017:107) :

- 1) Armstrong menyatakan: “pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut”.
- 2) Mc Lagan dan Suhadolnik menyatakan: “pengembangan sumber daya manusia adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi yang terintergrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individual dan organisasi”.
- 3) Mondy dan Noe menyatakan: “pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan”.
- 4) Haris dan Desimone menyatakan: “pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai perangkat aktivitas yang sistematisnya dan terencana yang dirancang oleh organisasi dalam memfasilitasi para pegawai dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dini hari maupun masa yang akan datang.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh instansi atau organisasi secara terencana dalam memberikan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan pegawai supaya kompetensi dan kemampuan yang dimiliki dapat meningkat dan sesuai dengan kebutuhan instansi atau organisasi.

2.1.2 Manfaat Pengembangan SDM

Manfaat pengembangan sumber daya manusia adalah berguna untuk meningkatkan keahlian atau *skill* pegawai yang berkaitan

dengan pekerjaan agar kualitas tampilan mereka meningkat sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan Instansi.

Menurut Benjamin Bukit, dkk (2017: 8), terdapat beberapa manfaat dengan dilakukannya pengembangan sumber daya manusia terhadap pegawai yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi diantaranya:

1. Memberikan semangat diri terhadap pegawai dalam pencapaian pengembangan
2. Membantu pegawai untuk berkembang dan mampu mengembangkan karir pegawai dimasa yang akan datang
3. Mencari solusi dalam menangani konflik atau ketegangan pada pegawai
4. Kepuasan dan prestasi kerja pegawai meningkat
5. Melakukan perbaikan keterampilan pada saat bersosialisasi dan berkomunikasi
6. Memberi motivasi diri untuk menghilangkan ketakutan pegawai dalam mencoba hal-hal pekerjaan baru
7. Mendorong kinerja pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi

2.1.3 Tujuan Pengembangan SDM

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja organisasi dengan memaksimalkan efesiensi dan kinerja pegawai melalui pengembangan dan keterampilan, tindakan dan standar motif, insentif, sikap, dan lingkungan kerja.

Adapun tujuan yang dapat dicapai dalam penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia terhadap pegawai menurut Priyono & Marnis. (2018: 48), yaitu:

1. Produktivitas kerja meningkat
2. Efesiensi meningkat
3. Tingkat kerusakan menurun
4. Tidak terjadinya kecelakaan
5. Memberi pelayanan baik terhadap konsumen
6. Memperbaiki moral karyawan

7. Membangun karir
8. Pola pikir secara konseptual
9. Kepemimpinan yang meningkat
10. Intensif karyawan meningkat dalam balas jasa karyawan (gaji)

2.1.4 Prinsip Pengembangan SDM

Prinsip pengembangan sumber daya manusia yang digunakan sebagai pedoman dalam mengembangkan sumber daya manusia agar berjalan dengan baik.

Menurut Donni Juni Priansa (2018: 151), prinsip pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kualitas, kuantitas, maupun kemampuan kerja pegawai untuk mengembangkan tugasnya dimasa yang akan datang. Berikut prinsip pada pengembangan sumber daya manusia :

1. Motivasi
Tingginya motivasi yang dimiliki oleh pegawai mendorong pegawai untuk semakin cepat dan sungguh-sungguh dalam mempelajari perilaku, pengetahuan, keterampilan, maupun beradaptasi dengan organisasi.
2. Laporan Kemajuan
Hasil pengembangan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk mengetahui bagaimana perbandingan antara pegawai pada saat sebelum mendapat pengembangan.
3. Latihan
Diperlukan program latihan pada pengembangan sumber daya manusia yang diatur secara cermat dan tepat sehingga akan mampu dipraktikan dalam pekerjaan.
4. Perbedaan Individu
Perbedaan individu dijadikan pijakan dalam melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia. Perbedaan tersebut merupakan perbedaan tingkat kecerdasan, dan bakat para pegawai, maka dari itu pengembangan sumber daya manusia yang paling efektif ialah dengan menyesuaikan kemampuan individu dengan program pengembangan sumber daya manusia yang diberikan.

2.1.5 Jenis Pengembangan SDM

Berkembangnya instansi tidak lepas dari peran pegawai yang bekerja sesuai dengan keahliannya. Meningkatnya produktivitas pengembangan sumber daya manusia dengan berbagai cara, salah satunya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan Jenis pengembangan sumber daya manusia yang dapat di berikan bagi pegawai menurut (Donni Juni Priansa 2018: 152), antara lain:

1. Pengembangan secara informal
Pengembangan secara informal bagi pegawai biasa dilakukan atas inisiatif diri sendiri. Pegawai dapat melatih dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri dengan mempelajari berbagai konsep yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan jabatan yang ingin diduduki. Pengembangan ini sangat bermanfaat bagi instansi di karenakan instansi tidak perlu mengeluarkan biaya besar untuk melaksanakan pengembangan sumber daya manusia.
2. Pengembangan secara formal
Pengembang secara formal merupakan pengembangan sumber daya manusia yang dapat mengeluarkan biaya besar bagi instansi. Pengembangan ini dilakukanan karena tuntutan perubahan dan persaingan yang semakin tinggi. Pengembangan ini sangatlah bermanfaat karena mereka akan memiliki kemampuan, keahlian, serta keterampilan yang lebih.

2.1.6 Indikator Pengembangan SDM

Terdapat beberapa indikator pengembangan sumber daya manusia untuk mengetahui lebih dalam tentang Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut H.Masram & Mu'uah (2017:114), yaitu :

1. Tingkatnya prestasi karyawan
2. Meningkatnya kedisiplinan karyawan
3. Rendahnya absensi karyawan
4. Tingkatnya kebersamaan antara karyawan saat bekerja sama
5. Upah intensif karyawan meningkat
6. Kepemimpinan dalam mengambil keputusan lebih bijaksana
7. Tingkat kecelakaan lebih rendah

2.2 Efektivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian tercapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang telah dicapai. Konsep efektivitas kerja mempunyai konsep yang luas, dan dapat mencakup berbagai faktor di dalam maupun diluar organisasi. Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Akmal berpendapat dalam Donni J.P dan Agus Garnida (2019:11), menyatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil yang dibandingkan oleh manusia untuk memberikan nilai yang diharapkan. Menurut Gibson sebagaimana dikutip Donni J.P dan Agus Garnida (2019:11), mengatakan efektivitas kerja adalah konteks perilaku individu dalam organisasi yang merupakan hubungan antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibel, kepuasan, sifat keunggulan, dan pengembangan.

Secara umum efektivitas kerja adalah suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dihendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat

sesuai yang dikehendaki. Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan.

Efektivitas kerja pegawai dapat diketahui dari kemampuannya dalam mencapai hasil yang telah ditargetkan sebelumnya sehingga apa bila hasil yang telah dicapai tersebut belum mencapai target yang direncanakan maka hasil pekerjaan tersebut belum dapat dikatakan efektif atau efektivitas kerja pegawai masih rendah.

2.2.2 Pendekatan Efektivitas Kerja

Pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkatan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut.

Gibson mengungkapkan tiga efektivitas kerja dalam Donni J.

P. dan Agus Garnida (2019: 11), yaitu :

1. Pendekatan Tujuan

Pendekatan tujuan untuk mendefinisikan dan mengevaluasi efektivitas yang merupakan pendekatan tertua dan paling sering digunakan. Pendekatan ini untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan menilai efektivitas serta mempunyai pengaruh yang kuat atas pengembangan teori dan praktik manajemen dan perilaku organisasi yang memahami bagaimana melakukannya. Alternatif terhadap pendekatan tujuan ini adalah pendekatan teori sistem.

2. Pendekatan Teori Sistem

Teori sistem menekankan pada pertahanan elemen dasar masukan-proses-pengeluaran dan mengadaptasi terhadap lingkungan yang lebih luas yang menopang organisasi. Teori ini menggambarkan hubungan organisasi terhadap sistem yang lebih besar dimana organisasi menjadi bagiannya. Konsep organisasi sebagai suatu sistem yang berkaitan dengan sistem yang lebih

besar memperkenalkan pentingnya umpan balik yang ditujukan sebagai informasi mencerminkan hasil dari suatu tindakan atau serangkaian tindakan dari seseorang, kelompok atau organisasi. Teori sistem juga menekankan pentingnya umpan balik informasi. Berikut ini inti dari Teori sistem ialah:

- a. Kriteria efektivitas harus mencerminkan siklus masukan-proses-keluaran yang bukan keluaran biasa
- b. Kriteria efektivitas harus mencerminkan hubungan antara organisasi dan lingkungan yang lebih besar dimana organisasi itu tersedia.

Jadi efektivitas kerja adalah konsep dengan cakupan luas termasuk sejumlah konsep komponen dan tugas manajerial adalah menjaga keseimbangan optimal antara komponen dan bagiannya.

3. Pendekatan Multiple Constituency

Pendekatan ini adalah prepektif yang menekan pentingnya hubungan relatif diantara kepentingan kelompok dan individu dalam suatu organisasi. Dengan pendekatan ini kemungkinan pentingnya hubungan relatif diantara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi. Pendekatan ini memungkinkan mengkombinasikan tujuan dan pendekatan sistem guna memperoleh pendekatan yang lebih tepat bagi efektivitas kerja.

Dalam Donni J.P dan Agus Garnida (2019: 12), Robbins

menyatakan sejumlah pendekatan efektivitas kerja, yaitu :

1. Pendekatan pencapaian tujuan (*goal Attainment Approach*)

Pendekatan ini memandang bahwa ke efektifan kerja dapat dilihat dari pencapaian tujuannya (*ends*) dari pada caranya (*means*). Kriteria pendekatan ini yang populer digunakan adalah memaksimalkan laba, memenangkan persaingan, dan sebagainya. Metode manajemen yang berkaitan dengan pendekatan ini dikenal dengan Manajemen By Objective (MBO), yaitu falsafah manajemen yang menilai keefektifan kerja dan anggota dengan cara seberapa jauh mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pendekatan Sistem

Pendekatan sistem ini menekankan bahwa untuk meningkatkan kelangsungan hidup organisasi, maka perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia nya, dengan mempertahankan diri secara internal dan memperbaiki struktur organisasi dan pemanfaatan teknologi agar dapat berintergrasi dengan lingkungan yang artinya organisasi tersebut memerlukan dukungan terus menerus bagi kelangsungan hidupnya.

3. Pendekatan Konstituensi-Strategi

Pendekatan ini menekankan pada pemenuhan tuntutan konstituensi itu didalam lingkungan yang diri untuk memerlukan dukungan yang terus menerus bagi kehidupan.

4. Pendekatan Nilai-Nilai Bersaing

Pendekatan ini mencoba mempersatukan ketiga pendekatan di atas, masing-masing didasarkan atas suatu kelompok nilai.

Masing-masing nilai selanjutnya lebih disukai berdasarkan daur hidup di mana organisasi itu berbeda.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan bagi instansi untuk tercapainya tujuan. Apabila efektivitas kerja pegawai rendah sulit bagi instansi untuk mencapai tujuan. Efektivitas kerja sebagai keberhasilan melakukan program oleh berbagai faktor-faktor yang dapat menentukan efektivitas kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Steers yang dikutip Sustrisno (2019:148), yaitu:

- a. Karakteristik Organisasi
Karakteristik Organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara. Yang mana dimaksud struktur adalah hubungan yang relative tepat sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi sehubungan dengan susunan sumber daya manusia yang meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Karakteristik Lingkungan
Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variable kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi.
- c. Karakteristik Pekerja
Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan sumber daya yang ada dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.
- d. Karakteristik Praktek Manajemen
Dengan makin rumitnya proses teknologi dan perkembangan lingkungan maka peranan manajemen dalam bentuk mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.
- e. Pengembangan Sumber Daya Manusia
Faktor internal yakni misi dan tujuan, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, serta jenis teknologi yang digunakan. Faktor eksternal tersebut kebijakan pemerintah, sosial budaya masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

2.2.4 Tolak Ukur Efektivitas Kerja

Mengukur efektivitas kerja dapat di pandang dari rencana yang telah ditentukan dengan hasil yang telah diwujudkan. Untuk mengukur efektivitas kerja yang dikemukakan oleh Samsudin (2017: 140), memberikan kriteria atau ukuran efektivitas kerja yang menyangkut faktor internal kerja dan faktor eksternal kerja, antara lain:

1. Produktivitas
2. Fektivitas kerja dalam bentuk keberhasilan yang menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan didalam dan diluar kerja
3. Tidak adanya ketegangan didalam kerja atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi.

Kemudian Saydam (2018: 141), mengemukakan lima kriteria dalam pengukuran efektivitas kerja, yaitu:

- a. Produktivitas
- b. Kemampuan adaptasi dan fleksibilitas
- c. Kemampuan kerja
- d. Kemampuan berbala
- e. Pencarian sumber daya

Menurut Pangabea (2018: 141), menyatakan bahwa efektivitas kerja dapat diukur sebagai berikut:

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
- b. Strategi pencapaian tujuan
- c. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap
- d. Perencanaan yang matang
- e. Penyusunan program yang tepat
- f. Tersedianya sarana dan prasarana
- g. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

2.2.5 Indikator Efektivitas Kerja

Indikator efektivitas kerja adalah tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan sebuah

pengukuran dimana satu target telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa indikator dari efektivitas kerja, menurut (Kurniawan 2019:66), yaitu:

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini ditujukan supaya karyawan atau pekerja dalam melaksanakan tugasnya dapat mencapai target dan sasaran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, merupakan penentuan cara, jalan atau upaya yang harus dilakukan dalam mencapai semua tujuan yang sudah ditetapkan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi. Seperti penentuan wawasan waktu, dampak dan pemusatan upaya.
- c. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan yang sudah dirumuskan tersebut harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
- d. Perencanaan yang matang, diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan program atau kegiatan dimasa yang akan datang.
- e. Penyusunan program yang tepat, suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tetap sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman untuk bertindak dan bekerja.
- f. Tersedianya sarana dan prasarana, sarana dan prasarana dibutuhkan untuk menunjang proses dalam pelaksanaan suatu program agar berjalan dengan efektif.
- g. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, apabila suatu program tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya.
- h. Sistem pengawasan dan pengendalian, pengawasan ini diperlukan untuk mengatur dan mencegah kemungkinan-kemungkinan adanya penyimpangan dalam pelaksanaan suatu program atau kegiatan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2.3 Hipotesis

Menurut Arikunto (2018:110), hipotesis merupakan suatu jawaban yang sifatnya sementara terhadap masalah pada penelitian, sampai permasalahan tersebut memiliki bukti melalui data yang telah terkumpul.

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Maka dari pengertian diatas dapat dirumuskan yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

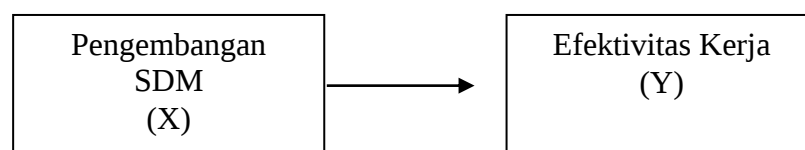
Ha: Ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

H0: Tidak ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.

2.4 Kerangka Berpikir

Dan untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan penulis 2022

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut hasil dari beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Hasil
1.	Yanti, (2019)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Apatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kecamatan Maiwa	Penelitian ini sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif terhadap kinerja dari ASN pada kantor camat maiwa, hasil penelitian ini diolah dalam SPSS release 16 dengan hasil persamaan. Apabila pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik maka nilai pada instansi pemerintahan mengalami peningkatan maka nilai kerja ASN meningkat. Hasil analisis yang dilakukan menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia didalam instanssi sangat berpengaruh positif. Sehingga semakin baik pengembangan sumber daya manusia, maka kinerjanya pun akan semakin meningkat.
2.	Iswan M. Masirete, (2017)	Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencacatan Sipil Kabupaten Poso	Penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel pendidikan formal sebesar 0,348 menyatakan apabila variabel pendidikan formal dinaikkan dengan ansumsi variabel lain diluar variabel pendidikan formal tetap maka kinerja pegawai yang diukur mengalami peningkatan. Koefisen regresi pendidikan dan pelatihan sebesar 0,680 apabila variabel pendidikan dan pelatihan dinaiki dengan ansumsi variabel pendidikan dan pelatihan tetap, maka variabel kinerja pegawai yang diukur mengalami peningkatan.

3.	Febrisma Ramadhiya Findarti, (2018)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadao kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian provinsi kalimantan timur.	Hasil penelitian ini sasaran individu yang berkenaan dengan apa yang harus dilakukan dan dipelajari seseorang unuk meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan pengetahuan dan keahlian. Dengan demikian tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja dengan cara meningkatkan kemampuan.
----	--	---	--