

BAB I

KAJIAN TEORI

1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada elemen manusia yang terlibat dalam suatu organisasi atau masyarakat dan dianggap sebagai aset yang dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia mencakup semua individu yang terlibat dalam aktivitas organisasi, seperti karyawan, manajer, dan pemimpin.

Menurut Flippo (2015), Sumber Daya Manusia adalah totalitas keterampilan, pengetahuan, kemampuan, bakat, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu yang bekerja dalam organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kombinasi antara seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia (SDM) dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Melayu SP. Hasibuan (2015:120), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang ilmu dan seni yang bertujuan mengelola interaksi dan peran tenaga kerja agar dapat beroperasi secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki kesamaan dengan fungsi manajemen secara keseluruhan, sebagaimana dijelaskan oleh G. Terry dalam bukunya "Prinsip Manajemen," yang menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen mencakup:

1. Perencanaan.
2. Pengorganisasian.
3. Bergerak, dan
4. Mengontrol

1.1.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) menonjol sebagai aset krusial yang dimiliki oleh Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan, serta Lingkungan Hidup. Sebagai contoh, investasi paling krusial yang dapat dilakukan oleh suatu instansi adalah dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Hal ini menjadi suatu kebutuhan mendesak, terutama dalam menghadapi tuntutan zaman sekarang dan sebagai respons khusus terhadap tantangan masa depan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu keharusan yang tidak dapat diabaikan.

Menurut **Hasibuan (2018:12): Dalam konteks manajemen SDM di Indonesia, Hasibuan menyebutkan bahwa pengembangan SDM adalah upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar dapat lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.**

Menurut **Gary Dessler: (2015:12 mendefinisikan pengembangan SDM sebagai "upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengikuti perkembangan teknologi, menghadapi perubahan dalam pekerjaan, atau memenuhi kebutuhan pribadi."**

Berdasarkan definisi yang telah disampaikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses yang sangat signifikan dalam konteks bisnis dan organisasi. Proses ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan potensi individu yang bekerja di dalamnya. Fokus utama dari pendekatan ini adalah upaya untuk meningkatkan kualitas, produktivitas, dan kontribusi para pegawai terhadap tujuan serta visi perusahaan atau organisasi.

Setiap organisasi memiliki satu tujuan utama, yaitu memastikan kelangsungan berfungsinya organisasi tersebut. Pada dasarnya, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang pemimpin melaksanakan berbagai fungsi, termasuk:

- a. Perencanaan,

- b. Pengorganisasian.
- c. Kepegawaian.
- d. Mengarahkan, dan
- e. Mengendalikan.

Dibutuhkan suatu sistem untuk mengungkapkan aspek-aspek variabel di atas, yaitu:

- a. Pengaturan yang mencakup kebijakan, pengawasan, dan sebagainya.
- b. Rancangan struktur organisasi dan tugas.
- c. Proses seleksi, pelatihan, penilaian, dan pengembangan.
- d. Sistem komunikasi dan pengendalian.
- e. Sistem insentif.

2.1.3 Jenis-Jenis Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas individu dalam suatu organisasi. Berikut adalah beberapa jenis pengembangan sumber daya manusia:

1. Pendidikan dan Pelatihan

Program ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam bidang tertentu. Pendidikan dapat mencakup pembelajaran formal seperti kursus atau pelatihan online, sementara pelatihan dapat melibatkan kegiatan praktis untuk meningkatkan keterampilan kerja.

2. Pengembangan Karir

Ini melibatkan upaya untuk membantu karyawan merencanakan dan mengelola perkembangan karir Pegawai. Ini mencakup penyusunan rencana karir, peluang rotasi pekerjaan, dan program pengembangan kepemimpinan.

3. Pengembangan Kompetensi

Bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam hal keterampilan teknis maupun interpersonal yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Pengembangan Tim

Melibatkan kegiatan untuk meningkatkan kerjasama dan efektivitas tim. Ini dapat mencakup pelatihan tim, workshop, dan kegiatan pengembangan kelompok.

5. Pengembangan Budaya Organisasi

Bertujuan untuk membangun dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai dan tujuan bersama. Ini melibatkan program komunikasi, workshop budaya, dan kegiatan pembinaan budaya.

2.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks dan saling terkait. Berikut adalah beberapa faktor utama yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia:

1. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi dapat memberikan arahan terkait dengan pengembangan SDM. Ini mencakup pendanaan, prioritas, dan fokus pada pengembangan Pegawai.

2. Teknologi dan Inovasi

Perkembangan teknologi dapat mempengaruhi kebutuhan keterampilan Pegawai. Organisasi perlu mengidentifikasi dan mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan perkembangan teknologi.

3. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dan komitmen pemimpin terhadap pengembangan pegawai dapat memberikan pengaruh besar. Pemimpin yang mendukung pengembangan SDM cenderung menciptakan budaya yang mendorong pertumbuhan.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan dapat merangsang pegawai untuk mengembangkan diri. Sebaliknya,

budaya yang tidak mendukung pengembangan SDM dapat menjadi hambatan.

2.1.5 Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan hampir memiliki tujuan pelaksanaan yang serupa, namun perbedaan karakteristiknya terletak pada ruang lingkup keduanya.

1. Pendidikan, sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1, adalah upaya yang disengaja dan direncanakan untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran, dengan tujuan agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan untuk kepentingan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Pendidikan memiliki dua fungsi utama, yakni meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan. Selain itu, Pendidikan memiliki keterkaitan dengan menjelaskan cara (*how*) dan alasan (*why*). Secara keseluruhan, pendidikan lebih menitikberatkan pada konsep pekerjaan, sambil mencerminkan usaha untuk meningkatkan kemampuan berpikir individu sebagai bagian integral dari dunia kerja.

- Menyediakan panduan untuk semua kegiatan pendidikan.
- Merupakan tujuan yang ingin dicapai melalui segala aktivitas dalam ranah pendidikan.

2.1.6 Indikator Pendidikan

Menurut Hasbullah (2017: 63), ada beberapa indikator dalam Pendidikan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Ideologi Semua manusia dilahirkan dengan hak yang sama, terutama hak untuk memperoleh pendidikan dan peningkatan pengetahuan.
2. Sosial Ekonomi Kemajuan dalam tingkat sosial ekonomi dapat memudahkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3. Sosial Budaya Banyak orang tua masih belum sepenuhnya menyadari pentingnya pendidikan formal bagi anak-anak mereka.
4. Perkembangan IPTEK Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menekankan perlunya terus-menerus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar tidak tertinggal oleh negara-negara maju.
5. Psikologi Konseptual Dalam konteks pendidikan, psikologi konseptual berperan sebagai sarana untuk meningkatkan nilai kepribadian individu.

2.1.7 Pelatihan

Menurut Cut Zurnali pada tahun 2016 sebagaimana disampaikan oleh Gomes (2016:197), pelatihan merujuk pada segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan performa seorang pekerja dalam tugas khusus yang menjadi tanggung jawabnya, atau dalam pekerjaan yang terkait dengan tugasnya.

Pelatihan pegawai mengacu pada serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pegawai dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari pelatihan pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam lingkungan kerja. Pelatihan pegawai dapat mencakup berbagai topik, mulai dari peningkatan keterampilan teknis dan fungsional hingga pengembangan keterampilan kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen waktu.

Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana menjalankan tugas dan pekerjaan khusus. Pelatihan merupakan suatu proses yang membantu anggota tim untuk meningkatkan efektivitas dalam pekerjaan yang sedang mereka lakukan saat ini.

2.1.8 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Cut Zurnali (2015) menjelaskan Beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2003), yaitu:

- a. Meningkatkan pengetahuan pegawai mengenai budaya dan personalia pesaing eksternal,
- b. Membantu pegawai yang mempunyai keterampilan bekerja dengan teknologi baru
- c. Membantu karyawan memahami cara bekerja secara efektif
- d. efektif dalam sebuah tim untuk menghasilkan jasa dan produk kualitas.
- e. Memastikan budaya perusahaan mengedepankan inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
- f. Menjamin keselamatan dengan menyediakan cara-cara baru bagi karyawan untuk berkontribusi pada perusahaan seiring perubahan pekerjaan dan minat mereka atau saat keterampilan mereka berubah.

Menurut Cut Zurnali (2004), sebagaimana dijelaskan oleh Gomes (2003:197), pelatihan merujuk pada semua usaha yang bertujuan meningkatkan kinerja individu di tempat kerja, baik itu dalam tugas yang menjadi tanggung jawab langsungnya maupun tugas yang terkait dengan pekerjaannya.

Menurut Cut Zurnali (2016), dinyatakan Never Ending Pelatihan Implementasi Transfusi (*NET-at*), Pelatihan adalah kegiatan belajar dan berlatih untuk tujuan yang baik, dilakukan secara berulang-ulang dan terus menerus untuk meningkatkan kemampuan manusia (terus menerus dan tidak pernah berakhir) dan fitrahnya.

2.1.9 Posisi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Pentingnya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam sebuah organisasi adalah bahwa melalui program pendidikan dan pelatihan, organisasi dapat mencapai tujuan yang bermanfaat baik bagi dirinya sendiri maupun untuk karyawan, konsumen, atau masyarakat yang menggunakan produk atau layanan yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

Manfaat yang dapat diperoleh melibatkan beberapa aspek, seperti:

- a. Peningkatan performa karyawan.

- b. Terwujudnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.
- c. Pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat.
- d. Peningkatan semangat kerja seluruh anggota organisasi.
- e. Mendorong sikap terbuka dalam pengelolaan.
- f. Memfasilitasi komunikasi yang efektif.
- g. Penyelesaian konflik fungsional.

Terdapat dorongan yang kuat untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang pada dasarnya timbul dari empat alasan utama:

1. Karyawan perlu memperbarui pengetahuan mereka karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat. Ketidakresponsan terhadap kemajuan ini dapat menyebabkan ketinggalan dalam pengetahuan dan keterampilan.
2. Perubahan tidak hanya terjadi karena kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga disebabkan oleh pergeseran nilai-nilai sosial budaya.
3. Pentingnya kesetaraan dalam peluang pekerjaan untuk memastikan bahwa tidak ada diskriminasi terhadap anggota organisasi, dengan memastikan hak yang sama bagi semua individu.
4. Adanya kemungkinan perpindahan karyawan antar organisasi, yang seringkali terjadi karena berbagai alasan.

2.2 *Kinerja Pegawai*

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana seorang karyawan atau pegawai dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat bekerja. Ini mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, inisiatif, kerjasama tim, dan kemampuan untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:125), kinerja melibatkan sikap mental yang selalu memandang bahwa tingkat prestasi dalam kehidupan sehari-hari seharusnya mengalami peningkatan dari hari

sebelumnya, dan harapan untuk masa depan adalah mencapai hasil yang lebih baik dari situasi saat ini. Sementara itu, dalam ensiklopedia bahasa Indonesia, dijelaskan bahwa kinerja merujuk pada sejauh mana pencapaian individu atau faktor produksi lainnya dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan total biaya dan pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai hasil khusus.

Menurut Wibowo (2015:4) Kinerja adalah Penerapan dari rencana yang telah disiapkan dilakukan melalui eksekusi kinerja oleh tim sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Cara organisasi menghargai serta memperlakukan sumber daya manusia akan berdampak pada sikap dan perilaku mereka dalam melaksanakan tugas kinerja.

Berdasarkan pengertian diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja suatu organisasi merupakan hasil dari implementasi rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja ini dilakukan oleh sumber daya manusia dengan kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan tertentu. Pentingnya cara organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya karena hal tersebut akan memengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan kinerja.

2.2.2 Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah suatu pendekatan yang digunakan oleh organisasi untuk merencanakan, mengukur, dan meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama dari manajemen kinerja adalah untuk memastikan bahwa setiap anggota organisasi dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien.

Menurut Armstrong (2016), manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan strategis dan terpadu yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan berkelanjutan dalam suatu organisasi. Pendekatan ini dilakukan dengan meningkatkan kinerja para karyawan yang berkontribusi

di dalamnya, sekaligus mengembangkan kemampuan tim dan kontributor individu.

Menurut Bacal (2015), manajemen kinerja dapat dijelaskan sebagai proses komunikasi yang berkelanjutan, terjadi dalam kerjasama antara seorang karyawan dan atasan langsungnya. Proses ini mencakup upaya membangun harapan yang terdefinisi dengan jelas dan memastikan pemahaman yang baik mengenai tugas pekerjaan yang akan dilakukan.

Menurut Schwartz (2017), manajemen kinerja adalah pendekatan manajemen yang didasarkan pada komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan, terkait dengan pencapaian tujuan. Ini melibatkan pemberian umpan balik dari manajer kepada karyawan dan sebaliknya, serta proses penilaian kinerja.

Berdasarkan pengertian diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Manajemen kinerja adalah suatu pendekatan yang diterapkan oleh organisasi untuk merencanakan, mengukur, dan meningkatkan kinerja individu dan kelompok dengan tujuan utama memastikan bahwa setiap anggota organisasi dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.2.3 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk mengukur dan mengevaluasi hasil kerja seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk menilai sejauh mana individu atau kelompok telah berhasil memenuhi tugas, tanggung jawab, dan target yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti, seperti yang dikutip oleh Ainnisya dan Susilowati pada tahun 2018, disebutkan bahwa penilaian kinerja diperlukan sebagai cara untuk menilai hasil dan tingkat keberhasilan seorang pegawai.

Menurut Handiko dalam (kurniasari, 2018) mengemukakan bahwa penilaian kinerja (presentasi kerja) proses melalui mana organisasi-organisasi keberhasilan pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk mengukur dan mengevaluasi hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah menilai sejauh mana seseorang atau kelompok berhasil memenuhi tugas, tanggung jawab, dan target yang telah ditetapkan.

2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai

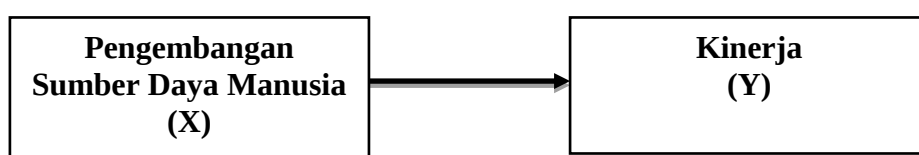
Menurut penjelasan Sedarmayanti (2016:196), kinerja dapat didefinisikan sebagai relasi antara hasil fisik yang sebenarnya dan input yang diterapkan. Terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu:

1. Motivasi, yang dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan penggerak seseorang dalam mencapai tujuan, melibatkan berbagai keterampilan yang dimiliki untuk mencapainya.
2. Disiplin, merupakan sikap mental yang tercermin dalam perilaku individu, kelompok, atau masyarakat, yang mencakup ketaatan terhadap peraturan, etika, norma, dan aturan yang berlaku.
3. Etos kerja, adalah pandangan tentang sejauh mana seseorang berusaha untuk melakukan pekerjaan dan mencapai hasil terbaik dalam setiap tugas yang diemban.
4. Keterampilan, baik teknis maupun manajerial, memiliki peran signifikan dalam menentukan tingkat pencapaian kinerja.

2.3 Kerangka Penelitian

Diharapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) akan menghasilkan tenaga kerja yang mampu memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan peneliti, 2023

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Populasi/ Sampel	Hasil Penelitian
1.	Muda and rafiki (2015)	<i>Human Resources Development and Performance of Government Provincial Employees: A Study in North Sumatera, Indonesia</i>	Sebanyak 199 Responden	Disimpulkan bahwa unsur-unsur dari pengembangan sumber daya manusia secara bersamaan mempengaruhi kinerja Pegawai.
2.	Kusdiah (2017)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Gowa	Sampel 25 orang	Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PDAM Kabupaten Gowa sudah mendapatkan respon yang baik dari karyawan namun masih perlu peningkatan yang lebih maksimal, karena kuantitas pelatihan yang

				dilakukan masih kurang dengan keterbatasan anggaran yang dimiliki dan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang diberikan masih mengarah pada hal yang formal dan umum. Hal ini menyebabkan pengaruh pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Gowa masih sangat rendah
.	Hersona dkk (2016)	Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada	Sampel 25 orang	Seluruh indikator pengembangan SDM yang dianalisis berada pada jawaban

		Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang.		setuju. Seluruhnya mendukung keberhasilan aktivitas pengembangan SDM pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Karawang. Begitu juga dengan masalah kinerja karyawannya juga rata-rata menjawab setuju. Tetapi, hasil korelasinya rendah. Begitu juga dengan koefisien determinasi juga sangat kecil.
.	Purna ma (2016)	Pengaru h Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja	Total sampling sebesar 15 responden	Produktivi tas merupakan suatu konsep yang menekankan pada upaya untuk selalu meningkatkan

		Karyawan Pada CV Sumber Alam Lampung Selatan.		hasil kerja dan apa yang dikerjakan dalam rangka meningkatkan kualitas hidup. Sasarannya adalah manusia karena ditangannyalah keberhasilan upaya meningkatkan produktivitas ditentukan.
.	Rusmi ningsih (2015)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang.	Populasi 100 dan sampel 50 orang	Terdapat pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi dan tunjangan merupakan variabel yang paling dominan

				pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cakra Guna Cipta Malang.
--	--	--	--	--

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Abdurahman (2017:81), dijelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban awal terhadap permasalahan dalam penelitian, yang harus diuji melalui pengamatan empiris. Nazir (2015: 182) juga memberikan definisi hipotesis sebagai pernyataan sementara yang diterima sebagai kebenaran sementara saat fenomena telah diidentifikasi, dan berfungsi sebagai dasar dan panduan dalam proses verifikasi.

Dalam penelitian ini, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H_{a1} : Ada pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias
- H_{o1} : Tidak Ada pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias
- H_{a2} : Ada Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dikaitkan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias.
- H_{o2} : Tidak ada Pengaruh Pengembangan Suber Daya Manusia Dikaitkan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias.

H_{a3} : Ada Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias

H_{03} Tidak Ada Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias