

**GAMBARAN SISTIM PENATAAN KELEMBAGAAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA MENDUKUNG KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA  
PENILAIAN KESESUAIAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Nuraida Pohan, Bambang Hermanto, Yuanita FD Sidabutar

Magister Perencanaan Wilayah Universitas Batam

[nuraida@univbatam.ac.id](mailto:nuraida@univbatam.ac.id)

[hbambang7348@yahoo.co.id](mailto:hbambang7348@yahoo.co.id)

[yuanita.fd@univbatam.ac.id](mailto:yuanita.fd@univbatam.ac.id)

**ABSTRAK**

Gambaran sistim pengembangan sumber daya manusia perlu dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja aparatur dalam mewujudkan kualitas pelayanan. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur pemerintah dan penataan kelembagaan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dalam peningkatan kualitas pelayanan yang, yang selanjutnya akan berdampak positif terhadap pengembangan wilayah. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan penataan kelembagaan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penilaian Kesesuaian Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini dilakukan dengan kualitatif. Variabel yang digunakan penataan kelembagaan dan pengembangan sumber daya manusia serta kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan penataan kelembagaan berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

*Kata Kunci: Penataan Kelembagaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai*

## **I. PENDAHULUAN**

Peningkatan kinerja pegawai perlu ditingkatkan kompetensi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Keban (2004) bahwa peningkatan kinerja seorang pegawai sebagai sumber daya manusia akan tercermin dari peningkatan kemampuan dan kompetensinya, sehingga yang bersangkutan dapat menjalankan tugasnya. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia antara lain adalah melalui pengembangan sumber daya manusia. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No.101 Tahun 2000, merupakan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai aparatur.

Pengembangan sumber daya manusia memang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusianya. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia perlu dilaksanakan secara terencana, sistematis dan berkesinambungan. Dengan demikian upaya yang dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja sumber daya manusia sebagai aparatur pemerintah merupakan bagian penting dari ikhtiar dalam mewujudkan kualitas pelayanan publik diharapkan dapat terealisasi.

Masalah kinerja sumber daya manusia khususnya pegawai pemerintah hingga saat ini masih menjadi salah satu masalah atau problem yang cukup krusial dan menjadi sorotan masyarakat sehingga dibutuhkan penanganan yang serius serta komitmen yang tinggi dari pemerintah itu sendiri. Tingginya tuntutan masyarakat atau public mencerminkan betapa bertanya beban dan tanggung jawab sumber daya manusia sebagai aparatur pemerintah dalam menjalankan tugasnya. Semakin bertambah beratnya beban dan tugas-tugas aparatur pemerintah, manakala berbagai fenomena rendahnya kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia sebagai aparatur pemerintah selama ini, melemahnya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah yang kemudian berimplikasi pada rendahnya kualitas maupun mutu pelayanan.

Secara yuridis, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di lingkungan pemerintahan, sesungguhnya telah dilakukan oleh pemerintah melalui pencanangan serangkaian paket kebijakan yang diterjemahkan melalui berbagai ketentuan, seperti TAP MPR RI No. XI tahun 1998, UU No. 28 tahun 1999, Inpres No. 7 tahun 1999, dan Tap MPR No. VII/MPR/2001. Serangkaian paket kebijakan tersebut esensinya mengatur bagaimana langkah-langkah strategis dan teknis dalam mendorong peningkatan kinerja institusi pemerintah. Oleh karena itu, secara institusional, berbagai ketentuan ini sesungguhnya telah memberikan arahan atau pedoman yang cukup jelas bagi aparatur (pegawai pemerintah) dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai aparat pemerintah. Namun secara implementatif, berbagai ketentuan tersebut ternyata belum sepenuhnya dapat diterjemahkan secara efektif, sehingga menimbulkan terjadinya disparitas antara keinginan masyarakat dengan tingkat kinerja yang ditampilkan oleh pegawai pemerintah (aparatur).

Rendah atau buruknya kinerja sumber daya manusia sebagai aparatur pemerintah, semakin menguat ketika fakta empiris menunjukkan bahwa kualitas pelayanan yang tidak jelas, waktu pelayanan yang berbelit-belit dan ketidakramahan dan bersahabat dalam melayani masyarakat. Hal ini sesuai dengan pendapat Rasul (2000) yang menjelaskan bahwa ada empat permasalahan yang senantiasa timbul dalam menjalankan organisasi pemerintah antara lain : pertama ketidakefektifan dalam menjalankan organisasi, kedua ketidakefisienan yang timbul karena tingkat rasio antara dana yang diperoleh dan dikumpulkan dari masyarakat dengan pengembalian kepada masyarakat dalam bentuk fasilitas umum memang masih sangat rendah, ketiga adanya *private inurement*, keempat munculnya *excessive risk*.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pada perspektif teori manajemen pengembangan mutu sumber daya manusia terdapat dua pendekatan ;

- a. Pendekatan *buy* yaitu pendekatan yang berorientasi pada penarikan ( rekrutmen) sumber daya manusia
- b. Pendekatan *make* yakni pendekatan yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia yang berupa pendidikan, pelatihan dan bimbingan.(Alwi 2001)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang urgen karena melalui pengembangan ini pegawai akan meningkat dalam hal pengetahuan keterampilan serta sikap dan prilakunya. Hal ini yang menuntut setiap organisasi untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia adalah adanya perubahan yang terjadi baik di lingkungan organisasi maupun luar organisasi.

Pada pengembangan, pegawai itu dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. Menurut Sikula (2000) menyebutkan bahwa pengembangan adalah sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Sikula (1981) mengemukakan bahwa : pengembangan mengacu pada masalah staf dan personal adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Kata Pengembangan (*development*) menurut Mathis dan Jackson (2001) adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan efektifitas. Sedangkan yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks ini adalah sebagaimana dijelaskan oleh Handoko (1999), yakni upaya lebih luas dalam memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Sementara Riadi (1994) juga mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar, terarah, terprogram dan terpadu, bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia baik secara fisik maupun non-fisik, agar nantinya menjadi manusia-manusia berdaya guna bagi sumber daya manusia bangsa dan negara yang dilandasi dengan nilai-nilai moral dan agama.

### **2. Penataan Kelembagaan**

Kelembagaan berasal dari kata *bureaucracy* (Bahasa Inggris, *bureau cracy*), diartikan sebagai suatu organisasi yang memiliki rantai komando dengan bentuk piramida, dimana lebih banyak orang berada ditingkat bawah dari pada tingkat diatas, biasanya ditemui pada instansi yang sifatnya administrative maupun militer.

Pada rantai komando ini setiap posisi serta tanggung jawab kerjanya dideskripsikan dengan jelas dalam organigram. Organisasi ini pun memiliki aturan dan prosedur ketat sehingga cenderung kurang fleksibel. Ciri lainnya adalah biasanya terdapat banyak formulir yang harus dilengkapi dan pendelegasian wewewenang harus dilakukan sesuai dengan hirarki kekuasaan.

Kelembagaan sebagai suatu system organisasi formal dimunculkan pertama sekali oleh Max Weber pada tahun 1947, menurutnya kelembagaan merupakan tipe ideal bagi semua organisasi formal. Max Weber mendefenisikan kelembagaan sebagai suatu bentuk organisasi yang ditandai oleh hierarki, spesialisasi peranan, dan tingkat kompetensi yang tinggi ditunjukkan oleh para pejabat yang terlatih untuk mengisi peran-peran tersebut.

Ciri organisasi yang mengikuti sistem kelembagaan ini adalah pembagian kerja dan spesialisasi, orientasi impersonal, kekuasaan hirarkis, peraturan-peraturan, karir yang

panjang, dan efisiensi. Cita-cita utama dari system kelembagaan adalah mencapai efisiensi kerja yang seoptimal mungkin. Menurut Weber organisasi kelembagaan dapat digunakan sebagai pendekatan efektif untuk mengontrol pekerjaan manusia sehingga sampai pada sasarannya, karena organisasi kelembagaan punya struktur yang jelas tentang kekuasaan dan orang yang punya kekuasaan mempunyai pengaruh sehingga dapat memberi perintah untuk mendistribusikan tugas kepada orang lain.

Hal senada diungkapkan oleh Nugroho (2004) bahwa kelembagaan dalam praktek dijabarkan sebagai pegawai negeri sipil. Ungkapan ini menekankan pentingnya peran sumber daya manusia dalam konteks kelembagaan. Kelembagaan merupakan lembaga yang memiliki kemampuan besar Rasyid dalam menggerakkan organisasi, karena kelembagaan ditata secara formal untuk melahirkan tindakan rasional dalam sebuah organisasi. Kelembagaan merupakan sarana dan alat dalam menjalankan kegiatan pemerintahan di era masyarakat yang semakin modern kompleks. (Sinambela,2008)

### **3. Kinerja Pegawai**

Dalam organisasi pemerintah, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Personil sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi.

Kinerja atau *performance* adalah prestasi kerj dari seseorang atau lebih dalam pelaksanaan pekerjaannya, sedangkan penilaian prestasi kerja (*appraisal of performance*) atau penilaian kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan atau pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing keseluruhan. Penilaian peningkatan kinerja pegawai adalah suatu pedoman untuk menunjukkan prestasi kerja pegawai yang sangat bermanfaat bagi instansi untuk mengetahui apakah sistem sudah diterapkan secara konsisten dalam memberikan mutu pelayanan.

Peningkatan kinerja aparat pemerintah amat dibutuhkan seiring dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat, terutama harapan masyarakat terhadap pelayanan yang semakin baik dan berkualitas. Seperti yang dikemukakan oleh Kotler (dalam Supratno 1997) bahwa kepuasan pelanggan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang ia rasakan dibandingkan dengan harapannya. Suprihatno (2001) mendefenisikan penilaian prestasi kerja atau peningkatan kinerja adalah merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Kinerja pegawai menurut Benardin (1993) hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam rangka pencapaian visi, misi dan program yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga dapat diketahui kontribusi dari setiap pegawai terhadap organisasinya. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan dan hal-hal khusus dengan bidang dimana level pekerjaan yang dijabatnya dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Pengukur kinerja (sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 Pasal : 1), adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar. Rencana atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **1. Desain Penelitian**

Penelitian akan dilakukan dengan pendekatan *eksplanatory* yang akan menjelaskan pengaruh dari pengembangan sumber daya manusia dan penataan kelembagaan terhadap kinerja aparatur dan mutu pelayanan dalam pengembangan wilayah melalui implementasi ISO/IEC 17025 pada Lembaga Penilaian Kesesuaian di Provinsi Sumatera Utara. Maka Teknik kuantitatif akan dilengkapi dengan teknik analisa kualitatif yang memanfaatkan hasil pengamatan dan wawancara mendalam dengan beberapa narasumber (responden) serta hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, maka penelitian ini dapat dipandang sebagai penelitian *expouse facto* yang kausal, karena tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengungkapkan hubungan kausal antara variabel penelitian. Dengan demikian data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data berdasarkan fakta-fakta dari variabel yang diteliti di lapangan. Oleh sebab itu metode yang akan digunakan adalah metode *survey* yang berdasarkan *explanatory* atau *confirmatory* yang menjelaskan hubungan sebab akibat dan pengujian hipotesis.

Metode penelitian ini juga akan menerangkan variabel yang diamati, berdasarkan data-data yang sudah terjadi. Dapat juga disebut penelitian *expost Jacto* (Sugiyono, 2009), karena meneliti sesuatu yang telah terjadi pada Lembaga Penilaian Kesesuaian di Provinsi Sumatera Utara.

Dari segi tujuan penelitian maka penelitian ini bersifat terapan (Sugiono, 2009). Hasil penelitian ini diharapkan dapat diterapkan oleh pemerintah di Provinsi Sumatera Utara untuk menilai pengembangan Sumber Daya Manusia dan penataan kelembagaan pada Lembaga Penilaian Kesesuaian terhadap implementasi standar ISO/IEC 17025 di Sumatera Utara.

#### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, dan konsentrasi penelitian adalah pada Lembaga Penilaian Kesesuaian di UPTD. Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, UPT. Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara dan Balai Riset dan Standarisasi Industri Medan Kementerian Perindustrian.

#### **3. Populasi dan Sampel**

Banyak defenisi yang diberikan para ahli tentang populasi, antara lain menurut Sugiono (2009) menyatakan bahwa : Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan Riduwan (2009) menyebutkan bahwa : populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Menurut jenisnya populasi dapat dibedakan atas dua jenis, yakni a). Populasi terbatas yaitu mempunyai sumber data yang jelas batasnya secara kuantitatif sehingga dapat dihitung jumlahnya, b). Populasi tak terbatas, yakni sumber datanya tidak dapat ditentukan batas-batasannya sehingga relatif tidak dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah.

Penelitian ini digunakan penelitian populasi dari 3 Lembaga Penilaian Kesesuaian yaitu Lembaga Penilaian Kesesuaian di UPTD. Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, UPT. Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Dinas Pertanian Sumatera Utara dan Balai riset dan Standarisasi Industri Medan Kementerian Perindustrian.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner pengembangan sumber daya manusia, kuesioner penataan kelembagaan, kuesioner kinerja, kuesioner mutu pelayanan dan pengembangan wilayah. Angket atau kuesioner adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Tipe angket yang digunakan dalam penelitian ini sebagian merupakan tipe angket tertutup yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih skor sedangkan untuk memperdalam hasil penelitian selanjutnya dilakukan wawancara. Kuisisioner yang digunakan merupakan angket bentuk tertutup dengan lima pilihan jawaban dengan menggunakan model skala likert.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder diperoleh langsung dari publikasi resmi dan instansi Badan Standarisasi Nasional (BSN), Komite Akreditasi Nasional (KAN), Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, Dinas Pertanian, Baristan, Media Cetak, Laporan Tahunan, Buku Jurnal, SNI Valuasi, Majalah Standarisasi Nasional dengan cara mengkopi, mencatat dan sebagainya.

### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Pengaruh Penataan Kelembagaan terhadap Kinerja Pegawai**

Penataan Kelembagaan yang dicerminkan dimensi budaya organisasi juga dapat dipandang sebagai alat yang dapat melakukan perubahan dan peningkatan kinerja di dalam Lembaga Penilaian Kesesuaian. Hal ini sesuai dengan penemuan Aucamp (1996) yang menyatakan Penataan Kelembagaan melalui dimensi budaya organisasi mempunyai daya yang sangat kuat atas keseluruhan kinerja organisasi. Budaya menentukan perilaku yang diterima, dan sampai sejauh mana warga organisasi bekerja sama. Budaya menentukan cara mengelola informasi, merespon terhadap permintaan terhadap internal dan tantangan dalam lembaga maupun organisasi.

Menurut Sempene (2002) budaya organisasi berakar secara mendalam di dalam system organisasi dan timbul tiap saat, yang menyebabkan sulitnya untuk berubah. Kusumah (2006) menemukan bahwa penataan kelembagaan melalui dimensi budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja. Colquitt, Lepine dan Welson (2009) menyimpulkan bahwa Penataan kelembagaan melalui dimensi struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

#### **2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai**

Temuan ini selaras dengan temuan beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukam oleh Luhgianto (2006) maupun Anggraeni (2011) yang melakukan penelitian di Semarang dan Bandung, bahwa kemampuan individu terbukti berpengaruh terhadap kinerja . Dalam penelitian Gelade (2003) menunjukkan bahwa antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Organisasi. Demikian juga penelitian Boselie (2000) menunjukkan bahwa ada hubungan linier antara HRM atau sistem manajemen sumber daya manusia dengan kinerja organisasi, dimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menghasilkan kinerja dan prouduktivitas yang lebih tinggi pada organisasi. Penelitian Gunawan (2012) menjelaskan bahwa pengelolaan dan pengembangan pada aspek sumber daya manusia pada PT. Royal Standart di Surabaya. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan metode purposive sampling dan analisis SWOT menunjukkan pengelolaan perusahaan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, perencanaan sumber daya manusia, recruitment, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja secara garis besar sudah berjalan dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk mendukung kinerja perusahaan dalam mencapai Sasaran dan tujuan

perusahaan. Dalam pengembangan perusahaan lebih focus pada pelatihan dan pengembangan kepada karyawan serta pemberian kompensasi tambahan untuk karyawan.

Setyowati (2003) melakukan penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi solusi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan pengembangan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat membantu organisasi memiliki manajer yang dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan tepat dan akan memiliki pegawai yang mengetahui apa yang seharusnya dimiliki dan dikembangkan oleh organisasi terhadap anggotanya. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberi hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standart kinerja yang telah ditetapkan.

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasann sebagaimana diuraikan di atas maka peneliti kemudian dapat memilih kesirnpulan sebagai berikut ;

Penataann Kelembagaan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Penilaian Kesesuaian Provinsi Sumatera Utara. Hal ini Penataan Kelembagaan yang dicerminkan dimensi budaya organisasi juga dapat dipandang scbagai alat yang dapat melakukan perubahan dan peningkatan kinerja di dalam Lembaga Penilaian Kesesuaian.

Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh langsung positif das signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Penilaian Kesesuaian Provinsi Sumatera Utara. Hal ini mencerminkan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh perubahan-perubahan yang terjadi pada pengembangan Sumber Daya Manusia atau pegawai pada Lembaga Penilaian Kesesuaian Provinsi Sumatera Utara,

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Aucamp, N. K. 1996. *Organisatiekultur as bestruurstaak by 'n tegniese kollege.* (Organisational culture as manegement task at a technical college). M. Ed. dissertation, Afrikans University, Johannesburg
- Benardin, H.J. dan J.E.A., Russel, 1993. *Human Resource Management*, Singapore : Mac Graw Hill, Inc
- Boselic, 2000. *Human Resource Management and Performance*, Netherlands. institute of Management Erasmus Universitet Rotterdam Netherlands.
- Gunawan, 2012. *Pengelolaan dan Pengembangan pada Aspek Sumber daya Manusia Pada PT. Royal Standar di Surabaya*
- Handoko, T. Hani, 1999. *Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-II, BPFF, Yogyakarta.
- Irawan Prasetya, 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA-LAN, Jakarta.
- Keban, Yermias.T, 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori dan Isu*, Yogyakarta : PT. Gava Media, Yogyakarta.
- Khosasih, A., & Raymond, R. (2021). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt jovan technologies di kota batam. *Scientia journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).
- Kusumah Irman B, 2006. *Tinjauan Historis Penataan Kelembagaan pemerintahan Daerah (Kecamatan dan Kelurahan)*, Bandung : Humaniora.

- Mathis, Robert L, dan John H, Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, 2008 *Alternatif Model Kelembagaan pemerintah daerah*. Bandung Humaniora.
- Peraturan Menteri Perdagangan No. 20 Tahun 2009 Tentang Pengawasan Barang dan Jasa
- Rasul, Sjahruddin. 2000. *Peningkatan Kinerja Pemerintah Daerah Konsep dan Prinsip Dasar*, UAD Press Kerjasama Dengan Pakultas Ekonom UAD. Yogyakarta
- Raymond, R. (2018). *Peningkatan Kinerja Pemasaran Melalui Pelatihan Perencanaan Bagi Kelompok Usaha Kerajinan Taufan Handrycraft Di Kota Batam*. *J-ABDIPAMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(1), 105-110.
- Suwati, S., & Raymond, R. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Citra Maritime*. *Jurnal Akrab Juara*, 5(3), 92-103.
- Sempene. M.E. Rieger, H.S dan Roodt, G 2002, *Job Satisfaction In Relation to Organisational Culture*. *South African Journal of Industrial Psychology*, 28 (2), 23
- Setyowati E, 2003. *Pengembangan Sumber daya Manusia berbasis Kompetensi solusi untuk meningkatkan Kinerya Organisasi*.
- Sikula, Andrew. F. 1981. *Personal Administration and Human Resources Management*, London : John Wiley and Soos.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2008. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suprihatno, Jhon, 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi ke-1, BPPE, Yogyakarta.
- Susilowati, 2012. *Pengaruh aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi di Industri Otomotif di Indonesia*
- Yuanita Sidabutar, 2022. *Pemanfaatan Keberadaan bangunan Bersejarah bagi mendukung aktivitas pengembangan wilayah di Kota Medan : Studi Kasus Kawasan Kesawan dan Lapangan Merdeka*. ISBN 978-623-6003-58-9 jilid I, penerbit Manggu Makmur Tanjung Lestari
- Yuanita Sidabutar, 2020. *Potensi Kawasan Kampung Madras di Kota Medan*, *Jurnal Teknik Sipil Uniba* vol 10 (cetak), hal 14-27, Batam
- Yuanita Sidabutar, 2020. *The Effect of Building Quality and Environmental conditions On Community Participation in Medan City Historical Buildings*, *Jurnal Idealog: Ide dan Dialog Disain Indonesia*, Vol 5 no 1 Penerbit <https://journals.telkomuniversity.ac.id/idealog/article/view/2806/1573> (<https://doi.org/10.25124/idealog.v5i1.128>)
- Yuanita Sidabutar, Sirojuzilam, S Lubis, Rujiman, 2018. *The Influence of Building Quality, Environmental Conditions of Historical Building and Community Participation to Cultural Tourism in Medan City*, *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, jilid 9 (3), Hal: 259-270
- Yuanita Sidabutar, 2021. *Dasar-dasar Perencanaan Wilayah*. PT Tiga Saudara Husada, Batam