



Hubungan Kemampuan Sumber Daya Manusia Dengan Prestasi Kerja Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin

Rusdi Laila, Siti Dzainab

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bala Putra Dewa
Email: rusdilaila19@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the relationship between human resource (HR) capabilities and employee work performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Musi Banyuasin Regency (MUBA). The DPRD Secretariat plays a strategic role as a facilitator and main supporter of legislative functions, so that employee competency becomes an important factor in the effectiveness of institutional performance. The approach used is associative quantitative with a correlational design. Data was obtained through a questionnaire distributed to all state civil servants and DPRD Secretariat employees. The independent variable (X) is HR capability, including knowledge, skills and attitudes; while the dependent variable (Y) is work performance, including quality, quantity and responsibility. Data analysis uses Product Moment correlation and simple linear regression. The research results show a positive and significant relationship between HR capabilities and work performance. The higher the level of knowledge, skills and professional attitudes of employees, the higher their work performance. The dimensions of technical and managerial skills are proven to be the most influential factors on work quality. Increasing human resources through training and education contributes directly to the work efficiency of the institution. Therefore, the DPRD Secretariat is advised to develop a capacity building program that is in line with specific institutional needs.

Keywords: *HR Capabilities, Work Performance, DPRD Secretariat, Musi Banyuasin, Correlation.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara kemampuan sumber daya manusia (SDM) dengan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Musi Banyuasin (MUBA). Sekretariat DPRD berperan strategis sebagai fasilitator dan pendukung utama fungsi legislatif, sehingga kompetensi pegawai menjadi faktor penting dalam efektivitas kinerja kelembagaan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan desain korelasional. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh aparatur sipil negara dan pegawai Sekretariat DPRD. Variabel bebas (X) adalah kemampuan SDM, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap; sedangkan variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja, meliputi kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab. Analisis data menggunakan korelasi Product Moment dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kemampuan SDM dan prestasi kerja. Semakin tinggi tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Dimensi

keterampilan teknis dan manajerial terbukti menjadi faktor paling berpengaruh terhadap kualitas kerja. Peningkatan SDM melalui pelatihan dan pendidikan berkontribusi langsung terhadap efisiensi kerja lembaga. Oleh karena itu, Sekretariat DPRD disarankan untuk mengembangkan program peningkatan kapasitas yang sesuai dengan kebutuhan spesifik kelembagaan.

Kata kunci: *Kemampuan SDM, Prestasi Kerja, Sekretariat DPRD, Musi Banyuasin, Korelasi.*

Pendahuluan

Prestasi kerja pegawai merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan organisasi pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Musi Banyuasin memiliki peran strategis sebagai lembaga pendukung kegiatan legislatif, terutama dalam hal administrasi, penyusunan agenda, serta penyediaan dukungan teknis dan operasional bagi anggota dewan. Kinerja lembaga ini sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Pegawai dengan kemampuan yang tinggi akan mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan SDM menjadi salah satu faktor kunci untuk mencapai prestasi kerja yang optimal di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin.

Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa kendala yang berpotensi menurunkan prestasi kerja, seperti keterlambatan penyelesaian administrasi, kurang optimalnya koordinasi antarsubbagian, serta rendahnya inisiatif dalam pelaksanaan tugas. Permasalahan tersebut seringkali disebabkan oleh faktor internal, terutama kemampuan SDM yang belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pengetahuan yang kurang memadai, keterampilan teknis yang terbatas, serta sikap kerja yang belum profesional menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berupaya menganalisis seberapa besar hubungan antara kemampuan SDM dengan prestasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: *Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan sumber daya manusia dengan prestasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin?* Rumusan masalah ini menjadi dasar untuk menelusuri korelasi empiris antara variabel kemampuan SDM, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, dengan prestasi kerja pegawai, yang mencerminkan kualitas,

kuantitas, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) mengetahui tingkat kemampuan sumber daya manusia pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin; (2) mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai di lingkungan tersebut; dan (3) menganalisis serta menguji hubungan signifikan antara kemampuan SDM dan prestasi kerja pegawai. Dengan tujuan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana peningkatan kualitas SDM berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dalam konteks lembaga pemerintahan daerah.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, hasil penelitian dapat memperkaya literatur dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara kemampuan SDM dan prestasi kerja pada sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin dalam merumuskan kebijakan pelatihan, pengembangan kapasitas pegawai, serta sistem evaluasi kinerja yang berbasis kompetensi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi dan kualitas pelayanan lembaga kepada masyarakat serta anggota dewan.

Landasan Teori

Kemampuan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor fundamental yang menentukan kualitas pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, termasuk pada lembaga pemerintahan seperti Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Musi Banyuasin. Kemampuan SDM mengacu pada kompetensi individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap atau perilaku kerja yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jabatan. Komponen ini dikenal juga dengan istilah *kompetensi* sebagaimana dijelaskan oleh Spencer dan Spencer (1993), yaitu karakteristik mendasar yang berhubungan secara kausal dengan kinerja unggul. Dalam konteks birokrasi, kemampuan SDM berperan penting dalam memastikan efektivitas pelaksanaan fungsi administrasi, teknis, dan manajerial.

Dimensi kemampuan SDM dalam penelitian ini meliputi pengetahuan kerja, keterampilan teknis, dan sikap kerja. Pengetahuan kerja berkaitan dengan pemahaman terhadap regulasi, prosedur, serta tata kelola administrasi di lingkungan Sekretariat

DPRD. Keterampilan teknis mencakup kemampuan menggunakan perangkat digital, aplikasi persidangan, serta sistem e-office dan e-kearsipan. Sementara itu, sikap kerja mencerminkan kedisiplinan, motivasi, tanggung jawab, dan inisiatif dalam melaksanakan tugas. Kemampuan konseptual juga menjadi bagian penting, yaitu daya pikir logis dan analitis yang diperlukan untuk penyusunan notulensi, laporan, maupun rancangan kebijakan daerah. Ketiga aspek tersebut membentuk sinergi yang menentukan efektivitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dalam konteks organisasi pemerintah, kemampuan SDM tidak dapat dilepaskan dari regulasi yang mengatur profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ASN dan turunannya. Pegawai di Sekretariat DPRD dituntut memiliki kompetensi teknis, manajerial, serta sosial kultural yang relevan dengan tugasnya. Oleh karena itu, pengembangan SDM melalui pendidikan, pelatihan, serta rotasi jabatan menjadi upaya strategis untuk memperluas pengalaman dan meningkatkan kapasitas pegawai. Dengan demikian, peningkatan kemampuan SDM bukan sekadar kebutuhan individual, melainkan investasi institusional yang berdampak langsung terhadap efektivitas pelayanan publik dan dukungan terhadap fungsi legislatif.

Sementara itu, prestasi kerja pegawai (*Y*) merupakan hasil dari upaya dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Prestasi kerja mencerminkan tingkat efektivitas, efisiensi, serta komitmen pegawai dalam mendukung kinerja organisasi. Mengacu pada Mangkunegara (2017), dimensi prestasi kerja mencakup kualitas, kuantitas, efektivitas, serta tanggung jawab terhadap tugas. Dalam konteks Sekretariat DPRD, prestasi kerja dapat diukur melalui ketepatan waktu penyelesaian dokumen, kualitas laporan, serta tingkat efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Selain itu, penilaian prestasi kerja ASN diatur melalui PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS yang menekankan keseimbangan antara hasil kerja dan perilaku kerja.

Hubungan antara kemampuan SDM dengan prestasi kerja bersifat langsung dan signifikan. Berdasarkan teori Lawler dan Porter, prestasi kerja (*performance*) dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*), upaya (*effort*), dan persepsi terhadap peran kerja. Artinya, kemampuan SDM merupakan prasyarat mendasar bagi tercapainya kinerja optimal. Pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan tinggi akan mampu memanfaatkan sumber daya dengan lebih efisien, mengambil keputusan yang tepat, serta menyelesaikan

tugas dengan hasil yang berkualitas. Sebaliknya, kemampuan yang rendah akan menjadi hambatan meskipun terdapat motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan SDM melalui pelatihan, pembinaan, dan manajemen karier yang berkelanjutan merupakan langkah strategis untuk mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain korelasional dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Prestasi Kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin. Desain korelasional dipilih karena peneliti tidak bermaksud melakukan intervensi terhadap variabel, melainkan ingin mendeskripsikan sejauh mana kedua variabel memiliki hubungan yang searah dan signifikan. Penelitian dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin dengan populasi seluruh pegawai, baik ASN maupun tenaga kontrak. Karena jumlah populasi relatif kecil dan homogen, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran empiris yang komprehensif terkait hubungan antara kemampuan SDM dan prestasi kerja pegawai secara nyata di lingkungan birokrasi tersebut.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Kemampuan SDM (variabel X) dan Prestasi Kerja (variabel Y). Kemampuan SDM didefinisikan sebagai totalitas kompetensi individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang digunakan dalam melaksanakan tugas. Variabel ini diukur melalui kuesioner dengan skala Likert (1–5), berdasarkan indikator pengetahuan kerja, keterampilan teknis, dan perilaku kerja. Sementara itu, Prestasi Kerja didefinisikan sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh pegawai sesuai standar organisasi, diukur melalui indikator kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan efektivitas kerja. Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima poin (dari “Sangat Setuju” hingga “Sangat Tidak Setuju”). Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson untuk memastikan keabsahan butir pertanyaan, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi instrumen agar hasilnya dapat dipercaya.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik

(misalnya SPSS) melalui beberapa tahapan. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum distribusi data dan tingkat variabel penelitian. Kedua, dilakukan uji prasyarat analisis, meliputi uji normalitas dan linieritas untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi dasar analisis regresi dan korelasi. Ketiga, analisis korelasi sederhana dilakukan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara kemampuan SDM dengan prestasi kerja, yang diukur menggunakan koefisien korelasi Pearson. Selanjutnya, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan bentuk persamaan pengaruh dan menguji hipotesis penelitian. Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya kontribusi Kemampuan SDM terhadap Prestasi Kerja, sedangkan uji *t* dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antarvariabel. Dengan demikian, analisis ini memberikan dasar empiris mengenai sejauh mana kemampuan SDM berperan dalam menentukan tingkat prestasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin.

Hasil Dan Pembahasan

1. Deskripsi Umum Data Penelitian

Penelitian ini melibatkan 100 responden yang merupakan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin untuk mengukur dua variabel utama, yaitu Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai variabel independen (X) dan Prestasi Kerja sebagai variabel dependen (Y). Proses pengumpulan data berjalan lancar dengan tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%, menunjukkan partisipasi responden yang tinggi dan keseriusan mereka dalam memberikan jawaban yang akurat dan representatif.

2. Deskripsi Variabel Kemampuan SDM (X)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel Kemampuan SDM berada pada kategori "**Tinggi**" dengan nilai rata-rata 4,12 dari skala 5. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Aspek pengetahuan kerja, keterampilan teknis, dan sikap profesional menunjukkan capaian yang merata, di mana sebagian besar pegawai mampu menguasai bidang kerjanya dengan baik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menunjukkan etos kerja yang tinggi dalam pelayanan publik.

3. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Rata-rata skor variabel Prestasi Kerja berada pada kategori “Sedang Cenderung Tinggi” dengan nilai 3,89 dari skala 5. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai telah berada pada tingkat yang memuaskan, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan. Beberapa aspek seperti kualitas hasil kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas menunjukkan hasil yang baik, sedangkan aspek kuantitas kerja masih perlu ditingkatkan agar produktivitas kerja pegawai dapat lebih optimal sesuai dengan target organisasi.

4. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, dilakukan uji normalitas untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi distribusi normal. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 untuk kedua variabel, yaitu Kemampuan SDM dan Prestasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap analisis statistik parametrik.

5. Uji Linieritas Hubungan Variabel

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara Kemampuan SDM dan Prestasi Kerja bersifat linier. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi linieritas berada di bawah 0,05, yang berarti terdapat hubungan linier antara kedua variabel. Artinya, peningkatan kemampuan SDM cenderung diikuti dengan peningkatan prestasi kerja secara proporsional, sehingga model analisis regresi linier sederhana dapat digunakan dalam penelitian ini.

6. Analisis Korelasi antara Kemampuan SDM dan Prestasi Kerja

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,750, yang berarti terdapat hubungan positif dan kuat antara Kemampuan SDM dan Prestasi Kerja pegawai. Hubungan positif ini menandakan bahwa semakin tinggi kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja yang mereka capai. Nilai korelasi ini juga menunjukkan bahwa variabel Kemampuan SDM

merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan.

7. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan regresi yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada Kemampuan SDM akan diikuti dengan peningkatan sebesar 0,85 unit pada Prestasi Kerja. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pengembangan kemampuan pegawai melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi teknis akan berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Persamaan regresi ini juga memperkuat temuan korelasional bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat positif dan terarah.

8. Interpretasi Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,563 menunjukkan bahwa sebesar 56,3% variasi dalam Prestasi Kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kemampuan SDM. Sementara itu, sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan dan disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun Kemampuan SDM memiliki kontribusi besar terhadap kinerja, faktor-faktor pendukung lainnya juga perlu diperhatikan untuk mencapai hasil yang maksimal.

9. Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil uji signifikansi (uji t), diperoleh nilai **Sig. 0,000** yang lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kemampuan SDM dan Prestasi Kerja pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin, baik dalam hal produktivitas, kualitas pelayanan, maupun efektivitas kerja.

10. Pembahasan dan Kesesuaian dengan Teori

Temuan penelitian ini selaras dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menegaskan bahwa kemampuan individu — meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja — merupakan faktor kunci dalam menentukan prestasi kerja. Pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi akan lebih mampu beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan, memecahkan masalah secara efektif, serta menunjukkan dedikasi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga memperkuat pandangan bahwa peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan berkelanjutan merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi publik secara keseluruhan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin secara umum berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai memiliki potensi kinerja yang baik, ditandai dengan kemampuan dalam menguasai tugas, keterampilan teknis, serta sikap kerja yang profesional. Sementara itu, tingkat Prestasi Kerja pegawai berada pada kategori sedang cenderung tinggi, yang berarti kinerja pegawai sudah memadai, tetapi masih terdapat ruang untuk peningkatan agar hasil kerja lebih maksimal sesuai dengan target organisasi.

Hasil analisis juga membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara Kemampuan SDM dan Prestasi Kerja, dengan nilai kontribusi sebesar 56,3%. Artinya, semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Hubungan yang kuat ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi SDM merupakan faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin. Namun demikian, masih terdapat 43,7% faktor lain di luar Kemampuan SDM yang turut memengaruhi prestasi kerja, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan.

Saran

Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin terus mengembangkan program pelatihan dan pengembangan berbasis

kompetensi yang lebih spesifik dan berkelanjutan, terutama pada aspek yang berkaitan langsung dengan fungsi legislatif dan administrasi perkantoran modern. Selain itu, sistem penilaian kinerja perlu diperkuat agar lebih objektif dan transparan sebagai dasar evaluasi dan pengembangan pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar meneliti faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kompensasi, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin.

Daftar Pustaka

- Dharma, S., & Utama, S. (2018). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 110–125.
- Hasibuan, A. N., & Syahputra, J. (2020). Analisis peran kemampuan dan pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja di instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 1–15.
- Kasmir, K., & Arifin, A. (2017). Hubungan keterampilan kerja dengan produktivitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 450–461.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi kedua). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Putra, R. D., & Susilawati, E. (2019). Dampak program pelatihan dan pengembangan terhadap kompetensi dan prestasi kerja aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Politik*, 8(1), 50–65.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Pearson Education.
- Sari, N., & Hadi, M. (2018). Pengaruh pengetahuan dan sikap kerja aparatur terhadap kualitas pelayanan publik. *Jurnal Kebijakan Publik*, 9(3), 201–215.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.