



Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Kantor DISDUKCAPIL Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Muh. Alam Nasyrah Hanafi¹, Abdurrahman Hadi², Abdul Hafid Burhami³, Maria Ulfa⁴

^{1,2,3,4}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Maros, Kabupaten Maros, Indonesia

Email: ¹alamnasyrah@umma.ac.id

Informasi Artikel

Submitted : 10-09-2025

Accepted : 13-10-2025

Published : 20-11-2025

Keywords:

Human Resource

Development

Employee Performance

Abstract

This research is a quantitative research with the aim of determining the impact of human resource development on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Pangkajene and Kepulauan Regency. The variables used are human resource development and employee performance using a data collection method by distributing questionnaires to 86 employees who were used as research samples. The collection technique used saturated sampling. The data analysis methods used in this study were validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, and t-tests. The results of this study indicate that human resource development and employee performance have a significant impact on employee performance. The Population and Civil Registration Office of Pangkajene and Kepulauan Regency is expected to improve employee performance based on the results of research that has been conducted showing that the indicator "My coworkers can prioritize their tasks" shows the lowest value of the other indicator statements. Therefore, it is recommended that the Population and Civil Registration Office of Pangkajene and Kepulauan Regency ensure that each individual is able to understand the priority scale of work that must be completed. In addition, time management training should be implemented to create a more productive work environment.

Abstrak

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Kantor Disdukcapil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Variabel yang digunakan adalah pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui pembagian kuesioner kepada pegawai sebanyak 86 responden yang dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya dan kinerja pegawai, berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pada indikator "Rekan kerja saya dapat memprioritaskan tugas-tugasnya" menunjukkan nilai terendah dari pernyataan indikator lainnya. Oleh karena itu disarankan agar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan agar setiap individu mampu memahami skala prioritas pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu, pelatihan manajemen waktu untuk diterapkan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Organisasi atau instansi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan di bidang tertentu untuk melaksanakan kegiatannya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam melakukan sebuah kegiatan organisasi yang bertanggung jawab dalam merealisasikan visi dan misi organisasi yang dibuat dengan baik. Oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM menjadi elemen penting dalam sebuah instansi atau organisasi. Manajemen Sumber daya manusia adalah langkah yang diambil oleh instansi untuk mengelola sumber daya yang diarahkan

guna mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen Sumber daya manusia dalam instansi mencakup proses perekrutan, pengelolaan, serta pengarahan Sumber daya manusia untuk mencapai tujuan instansi. Untuk membuat Sumber daya manusia lebih unggul dan berkualitas, diperlukan pengembangan yang bertujuan meningkatkan kinerja, produktivitas, stabilitas, serta fleksibilitas agar Sumber daya manusia dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan lingkungan kerja.

Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi kunci utama dalam menentukan perkembangan dan keberhasilan suatu organisasi (Ayu dkk., 2023). Pengembangan Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai cara paling efektif untuk meningkatkan kinerja. Hal ini dapat diwujudkan melalui pendidikan, dan pelatihan. Usaha pengembangan Sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas suatu instansi. Kemampuan Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi memiliki dampak besar terhadap peningkatan produktivitas.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mempersiapkan individu untuk mengambil tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi, umumnya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan organisasi secara optimal sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama sejalan visi misinya. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi adalah kinerjanya sendiri. Kinerja menjadi faktor penting dalam organisasi dan sering juga disebut sebagai prestasi kerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu yang bertujuan untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi. Beragam faktor dapat mempengaruhi kinerja termasuk perubahan lingkungan eksternal yang berada di luar kendali organisasi atau lembaga dan lebih sulit diprediksi. Faktor-faktor tersebut meliputi lokasi geografis, serta kondisi ekonomi, hukum, politik, dan sosial. Kinerja menjadi faktor penting dalam organisasi dan sering juga disebut sebagai prestasi kerja. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) di wilayah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan merupakan suatu lembaga yang bertanggung jawab untuk mengatur berbagai aspek pelayanan publik yang bertugas untuk menyediakan pelayanan catatan sipil terkait KTP, akte, kartu keluarga, dll. Sebagai unit yang bertanggung jawab, instansi pemerintahan perlu diisi dengan pegawai yang memiliki kualifikasi, kompetensi yang memadai dan perlu melakukan pelatihan dan pendidikan agar kinerja pegawai lebih baik dan kualitasnya juga membaik serta dengan pengembangan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) di wilayah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan merupakan suatu lembaga yang bertanggung jawab untuk mengatur berbagai aspek pelayanan publik yang bertugas untuk menyediakan pelayanan catatan sipil terkait KTP, akte, kartu keluarga, dll. Sebagai unit yang bertanggung jawab, instansi pemerintahan perlu diisi dengan pegawai yang memiliki kualifikasi, kompetensi yang memadai dan perlu melakukan pelatihan dan pendidikan agar kinerja pegawai lebih baik dan kualitasnya juga membaik serta dengan pengembangan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka dari itu diperlukannya pengembangan sumber daya manusia yang efisien, seperti dilakukan pelatihan terhadap pegawai secara menyeluruh. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada Disdukcapil Pangkep sendiri, pelatihannya yang diberikan kepada pegawai itu belum optimal dan belum menyeluruh sehingga tidak semua pegawai dapat mengembangkan dirinya melalui pelatihan. Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti dari kantor Disdukcapil Kabupaten Pangkajene Kepulauan pada tahun 2023 jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan pada tahun 2023 hanya 35 pegawai atau 40% dari keseluruhan pegawai.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2020).

2.2 Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat hubungan antara variabel X (Pengembangan Sumber Daya Manusia) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) di kantor Disdukcapil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, maka peneliti melakukan uji regresi linear sederhana. Menurut Sugiyono (2017), regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variable dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel X dengan variabel Y.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Koefisien
Constant	8,731
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	0,783

Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana yang telah ditunjukkan tabel diatas, maka adapun persamaan dari regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 8,731 + 0,783X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Kostanta sebesar 8,731, mengandung arti bahwa nilai koefisien pada variabel Y sebesar 8,731.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,783 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai pada pengembangan sumber daya manusia maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,783 X. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.2 Pembahasan

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Kantor Disdukcapil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berdampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi penting suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai melalui berbagai pendekatan seperti pelatihan, pengembangan, serta pengelolaan organisasi. Melalui

pengembangan SDM yang optimal, organisasi dapat memperkuat daya saingnya dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil jangka panjang, yang tujuannya untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten yang dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Peneliti menyimpulkan jika pengembangan sumber daya manusia tinggi maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan jawaban responden pada variabel pengembangan sumber daya manusia, pertanyaan X.P9 “*Rekan kerja saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi*” mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Tingginya nilai rata-rata ini mencerminkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam hal pencapaian target telah berjalan dengan efektif.

Berdasarkan jawaban responden pada variabel pengembangan sumber daya manusia, pertanyaan X.P4 “*Rekan kerja saya dapat memprioritaskan tugas-tugasnya*” memperoleh nilai rata-rata 4,09 yang merupakan nilai terendah pada variabel penelitian ini yang mengindikasikan bahwa terdapat sebagian pegawai dapat memprioritaskan tugas-tugasnya. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat sebagian pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam menentukan skala prioritas dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini bisa terjadi karena beberapa faktor, seperti kurangnya manajemen waktu, atau belum optimalnya pemahaman terhadap urgensi dan pentingnya setiap tugas yang diemban hal ini perlu perhatian dan penguatan dalam aspek manajemen waktu dan skala prioritas.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Kantor Disdukcapil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan terlihat sebagian besar pegawai menunjukkan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan oleh organisasi. Hal ini terlihat dari kedisiplinan mereka dalam mematuhi jadwal kerja, hal ini sejalan dengan nilai rata-rata tertinggi dari pernyataan X.P9 (4,27).

Meskipun secara umum pegawai menunjukkan performa kerja yang baik namun terdapat beberapa pegawai yang tampak masih mengalami kesulitan dalam mengatur prioritas kerja. Seperti ada yang mengerjakan tugas rutin terlebih dahulu padahal terdapat pekerjaan yang bersifat mendesak, contohnya seorang pegawai lebih memprioritaskan penyelesaian tugas rutin berupa data permohonan Kartu Keluarga, dibandingkan menangani dokumen Akta Kelahiran yang bersifat mendesak yang membutuhkan legalisasi segera. Keputusan tersebut mengakibatkan keterlambatan dalam proses pelayanan kepada masyarakat, yang menunjukkan masih adanya keterbatasan dalam kemampuan pegawai dalam menetapkan skala prioritas kerja. Menanggapi hal tersebut, perlu memberikan arahan dan pembinaan kepada pegawai yang bersangkutan serta merekomendasikan untuk mengikuti pelatihan terkait pengelolaan prioritas dan manajemen waktu, hal ini sejalan dengan perolehan nilai terendah pada pernyataan kuesioner X.P4 (4,09). Hal ini didukung oleh penelitian Sihornas dalam (Mufassaroh dkk., 2023) bahwa sumber daya manusia yang terbatas baik jumlah maupun kualitasnya akan mengakibatkan pelayanan masyarakat yang tidak optimal.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) dalam penelitian ini diterima, yang artinya variabel pengembangan sumber daya manusia berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Disdukcapil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Hal ini didukung dengan hasil temuan oleh (Palisuri dkk., 2024) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan oleh (Panjaitan, 2017) juga menyimpulkan hasil yang sama yaitu telah terjadi pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memperkuat bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Kantor Disdukcapil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Berdasarkan rumusan masalah serta hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa untuk “Pengembangan Sumber Daya Manusia berdampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Disdukcapil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pada indikator “Rekan kerja saya dapat memprioritaskan tugas-tugasnya” menunjukkan nilai terendah dari pernyataan indikator lainnya. Oleh karena itu disarankan agar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan agar setiap individu mampu memahami skala prioritas pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu, pelatihan manajemen waktu untuk diterapkan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini, mengingat masih ada sekitar 31% dampak terhadap kinerja pegawai yang belum dapat dijelaskan oleh variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh **civitas akademika Universitas Muslim Maros** atas dukungan, fasilitas, dan kontribusinya dalam penyelesaian penelitian ini.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak fakultas dan program studi yang telah memberikan arahan serta dukungan akademik selama proses penelitian dan penulisan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi. In CV. Penerbit Qaira Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Aldi, M. F., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2024). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MES Management Journal*, 3(2), 524–536.
- Asnora., F. H. (2024). "Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan". *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 66–75.
- Ayu, I., Dewi, G. W., & Rai, U. N. (2023). “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada UPTD Puskesmas Banjarangkan II”. 9(2), 155–169.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Penerbit: Zahir Publishing.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). “Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan”. *Widya Cipta-J. Sekr. dan Manaj*, 3(1), 61-70.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gulick, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 952–962.
- Gustiana, R. (2022). “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)”. *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Harliany, A., Razak, A., & Nur, M. (2023). “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Training Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara”. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 4(2), 324.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Labuhan Batu. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 2115–2120.
- Hasmunita, H., Idris, A. A., Musa, C. I., Hasbiah, S., & ... (2023). “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Timur”. *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3(4), 9939–9945.
- Ilham, M. (2022). “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Medan Selatan”. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Sosiety*, 2(3), 39–48.
- Islam, U., Agung, S., Ekonomi, F., & Studi, P. (2022). KABUPATEN PATI Laporan Magang MB-KM KABUPATEN PATI Laporan Magang MB-KM.
- Indahingwati, A. & Nugroho, N.E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Kodja, F. M., Jabid, A. W., Soleman, M.M (2023). "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun". *Jurnal Riset Manajemen*, 1 (2).
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja (Pertama)*. Yogyakarta: Expert.
- Kamelia, K., & Pratiwi, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 11(2), 364–385. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.4167>
- Kurnia, N. A., dan Sitorus, D. H. (2022). “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57.
- Lukman. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Jambi. *Skripsi: Universitas Batanghari Jambi*.

- Mangkunegara. A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi Edisi XIV*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mufassaroh, M. L., Murwaningsih, T., & Subarno, A. (2023). Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pelayanan publik di kantor kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 7(4), 298.
- Nurjaya, N. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona". : *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Noviana, N., Hakim, L., & Sudarmi. (2022). Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. *Journal Unismuh*, 3(X), 2022.
- Panjaitan, M. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Purnama, S. D. R. (2022). "Analisis Kompensasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Interveningpadapt Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta", *Jurnal Ekobis Dewantara*. 5(2), 180–188.
- Ramadhan, J., & Rachmadsyah, R. A. (2024). "Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi". *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 3(1).
- Raymond, Siregar, D. L., Indrawan, M. G., Sukma, M., Hartani, & Sari, vivi nila. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV. Gita Lentera.
- Rivai, A. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223
- Satrio, W. abiyyu, & Kusmiyanti. (2020). "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Permayarakatan kelas II A Purwokerto". *Journal of Management Review*, 7(2), 4066–4073.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Septiawti, D. (2022). "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru" *Skripsi*: Universitas Islam Riau.
- Silviana, F., & Novriansyah, Y. (2023). "Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Motivasi pada Universitas Muara Bungo". *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 401–413.
- Silviana, F., & Novriansyah, Y. (2023). "Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Motivasi pada Universitas Muara Bungo". *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 401–413.
- Sutrisno, T., Muhammadiyah, U., & Raya, P. (2025). Analisis dampak lamanya masa kerja terhadap kinerja dan efektivitas pelayanan publik di dinas pendidikan kabupaten katingan. 5, 353–366.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit: Alfabeta, Bandung
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). “Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370.
- Susilowati, A. T., Mursito, B., & Pawengn, S. (2023). “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Profesionalisme, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo”. *Jurnal Edueco*, 6(1), 18–25.
- Tafonao, Y. (2023). “Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118–129.
- Taufik, & Badar.M. (2023). “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima”. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(3), 410–422.
- Wibowo, A. S. (2021). “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii a Purwokerto”. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663.
- Wibowo, M. P., Kartika, F., Nasution, S. W., Azim, F., & M. S, A. R. (2023). “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai”. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 135–139.
- Yantri, D. A. N., & Aswan, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Siberut Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Journal of Management and Creative Business*. 2(1).
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). “Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742.
- Yusuf, Z. Arfan, F., Ambartiasari, G. & Sarboini. (2024). “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh”. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1073–1078.
- Zai, H., Larosa, Y. M., Bu’ulolo, N. A., & Waruwu, M. H. (2024). “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias”. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(2), 737–749.