

PENGARUH PENGETAHUAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK SERTA PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DP3AP2KB) KABUPATEN PESAWARAN

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE KNOWLEDGE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF WOMEN'S EMPOWERMENT AND CHILD PROTECTION AS WELL AS POPULATION CONTROL AND FAMILY PLANNING (DP3AP2KB) PESAWARAN DISTRICT

Meli Yanti^{1*}, Bovie Kawulusan¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: yantimelly521@gmail.com

Abstrak

Untuk kemajuan usaha organisasi, pengetahuan sumber daya manusia dan wawasan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusianya sangat penting. Motivasi kerja dalam organisasi adalah komponen tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pegawai harus dimotivasi untuk melakukan lebih banyak upaya untuk mencapai hasil yang lebih baik dan tepat waktu untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengetahuan tentang sumber daya manusia dan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan, atau penelitian lapangan, yang bersifat kuantitatif dan memberikan penjelasan objektif dengan menjelaskan berbagai pendekatan yang telah digunakan. Dalam penelitian ini, ada 68 responden penelitian.

Berdasarkan analisis data, hipotesis berikut ditemukan: Pengetahuan SDM (X_1) memengaruhi kinerja pegawai (Y) dengan tingkat 49,90%; motivasi kerja (X_2) memengaruhi kinerja pegawai (Y) dengan tingkat 33,20%; dan penggabungan Pengetahuan SDM (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memengaruhi kinerja pegawai (Y) dengan tingkat 61,40%.

Kata kunci: Pengetahuan SDM, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai.

Abstract

For the progress of the organization's business, the knowledge of human resources and the insights possessed by each of its human resources are very important. Work motivation in organizations is an additional component that can affect employee performance. Employees must be motivated to make more efforts to achieve better and timely results to achieve organizational goals. The purpose of this study was to determine how knowledge of human resources and work motivation impact employee performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection and the Population Control and Family Planning Office of Pesawaran Regency.

This research uses a type of field research, or field research, which is quantitative in nature and provides an objective explanation by explaining the various approaches that have been used. In this study, there were 68 research respondents.

Based on data analysis, the following hypotheses were found: HR Knowledge (X_1) affects employee performance (Y) at a rate of 49.90%; work motivation (X_2) affects employee performance (Y) at a rate of 33.20%; and the combination of HR Knowledge (X_1) and work motivation (X_2) affects employee performance (Y) at a rate of 61.40%.

Keywords: HR knowledge, work motivation and employee performance.

PENDAHULUAN

Dewasa ini organisasi telah menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuannya. Era perkembangan teknologi informasi yang semakin maju menjadi salah satu faktor dimana organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang terampil dalam bidangnya tetapi juga karyawan yang mau bekerja keras sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan juga memberikan kontribusi terhadap organisasi, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan faktor yang paling berdampak langsung terhadap daya saing suatu organisasi. Pengetahuan merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pengetahuan dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Masalah kinerja tentunya tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara mendefinisikan kinerja/prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Farida et al., 2023). Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting karena hanya dengan kinerja yang baik maka organisasi akan berkembang. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Nasution, 2019). Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dilaksanakan guna mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Hasil kerja adalah hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam

melakukan pekerjaan sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Pengetahuan merupakan sumber daya yang sebagian besar melekat pada diri manusia, sehingga efektivitas berbagi pengetahuan sumber daya manusia sangat bergantung pada keputusan individu untuk membagikan atau tidak membagikan pengetahuan sumber daya manusia yang dimilikinya kepada anggota organisasi yang lain (Muntu et al., 2023). Dalam lingkup organisasi, pengetahuan sumber daya manusia dan wawasan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi kemajuan bisnis organisasi. Berbagai penelitian dan diskusi mengenai pentingnya pengelolaan pengetahuan sumber daya manusia (*knowledge management*) telah banyak dilakukan di masyarakat.

Organisasi harus mampu menggunakan dan memanfaatkan kekuatan serta memahami kelemahan dan risiko agar dapat bertahan dalam persaingan. Salah satu elemen terpenting dalam kemampuan karyawan dalam bekerja adalah bagaimana berinovasi dan membagikan pengetahuan sumber daya manusia kepada karyawan dan memanfaatkannya dengan sebaik-baiknya. Setiap individu harus mengetahui bagaimana memanfaatkan pengetahuan sumber daya manusia untuk meningkatkan reputasi yang kompetitif untuk diri mereka sendiri dan orang lain. Untuk memanfaatkan dan mengembangkan pengetahuan sumber daya manusia, maka perlu adanya pengelolaan kegiatan yang berkaitan dengan manajemen pengetahuan.

Pengetahuan sumber daya manusia memungkinkan suatu organisasi untuk menghasilkan berbagai macam ide baru yang digunakan untuk penciptaan inovasi. Hal ini berguna untuk pengembangan organisasi dalam menciptakan hal-hal baru yang dihasilkan dari rangsangan, serta meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia dan kemampuan yang sudah ada untuk berinovasi. Pengetahuan sumber daya manusia memegang peranan penting

dalam kemajuan suatu organisasi, suatu organisasi tidak dapat menciptakan pengetahuan sumber daya manusia tanpa adanya aktivitas dan interaksi dari para karyawannya.

Tabel 1.1 Pendidikan Pelatihan Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran

No	Nama Program Bimtek/ Diklat	Jumlah Pegawai (orang)	Pegawai Mengikuti Diklat (orang)	Persentase (%)
1.	Pelatihan Konvensi Hak Anak Bagi Rumah Ibadah Ramah Anak	70	4	12,50
2.	Pelatihan tenaga pendamping kelompok bina keluarga di kecamatan	70	5	16,62
3.	Pendidikan dan pelatihan peningkatan peran serta dan kesetaraan gender	70	5	16,62
4.	Pelatihan model operasional BKB-Posyandu-Padu	70	7	21,87
5	Pengelolaan Data dan Informasi Program KB	70	4	12,50
6	Diklat Leadership	70	8	25
7	Diklat Pimp. Tk IV	70	4	12,50
8	Diklat Pimp. Tk. III	70	8	25

Sumber: DP3AP2KB, Kab. Pesawaran, 2023.

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang mengikuti pendidikan pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan dan kompetensi sumber daya manusia. Pengetahuan sumber daya manusia mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenali, memahami, menyadari dan menghargai suatu tugas/pekerjaan. Oleh karena itu, pengetahuan sumber daya manusia seorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal dan pengalaman. Keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan serangkaian tugas yang berkembang sebagai hasil dari pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dari seberapa baik seseorang mampu melakukan suatu kegiatan tertentu, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi secara efektif atau mengimplementasikan strategi bisnis.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kerjasama para pegawai di dalam organisasi tersebut, sehingga sangat diperlukan adanya kebersamaan dan kekompakan dalam hubungan diantara

mereka yaitu pimpinan dan yang dipimpin serta antar sesama pegawai, perlunya kedisiplinan yang tinggi, pengetahuan sumber daya manusia yang tinggi, yang didukung dengan motivasi kerja yang tinggi oleh setiap pegawai dan didukung dengan motivasi yang dibentuk oleh pengetahuan sumber daya manusia yang baik oleh pimpinan organisasi, maka akan terciptanya semangat dan gairah kerja yang tinggi yang pada akhirnya menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Tabel 2 Data Keterlambatan Pegawai

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran

No	Bulan	Pegawai Terlambat	Pegawai Izin	Pegawai Sakit	Jumlah Pegawai
1	Januari	1	1	-	68
2	Februari	3	2	-	65
3	Maret	4	-	1	65
4	April	2	-	3	65
5	Mei	2	2	-	66
6	Juni	1	1	1	67
7	Juli	5	-	2	63
8	Agustus	1	1	-	68
9	September	2	1	-	67
10	Oktober	2	2	-	66
11	Nopember	-	-	2	68
12	Desember	-	-	1	69

Sumber: DP3AP2KB, Kab. Pesawaran, 2023

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dalam bekerja belum optimal, ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat dan meninggalkan pekerjaan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan seluruh energi karena adanya tujuan. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi [9]. Sikap mental positif karyawan terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu tindakan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena didorong oleh adanya unsur tujuan.

Kondisi yang terjadi pada Dinas

KAJIAN TEORI

Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran pada saat ini adalah pengetahuan sumber daya manusia SDM tentang pekerjaan masih rendah dikarenakan pendidikan dan keterampilan masih banyak pegawai yang belum mengikuti pendidikan pelatihan, dan masih ada pegawai yang belum memahami bidang pekerjaannya dikarenakan pegawai tersebut baru saja mengalami mutasi jabatan, Motivasi pegawai dalam bekerja belum optimal, ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang datang terlambat dan mangkir kerja dan Kinerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum sesuai dengan target program kegiatan yang diharapkan dan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, hal-hal yang disebutkan di atas membuat Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran belum optimal.

Tabel 3 Target dan Realisasi Program Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran

No	Program Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)	Ket
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	83,75%	
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	85,95%	
3	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100%	87,20%	
4	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100%	87,65%	
5	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan	100%	85,78%	
6	Program Keluarga Berencana	100%	85,87%	
7	Program Pembinaan Peran Serta Masyarakat Dalam Pelayanan Kb / Kr Yang Mandiri	100%	83,25%	
8	Program Penyiapan Tenaga Pendamping Kelompok Bina Keluarga	100%	87,50%	

Sumber: DP3AP2KB, Kab. Pesawaran, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi seluruh kegiatan sudah baik, terlihat dengan persentase lebih dari 80%. Peningkatan realisasi sangat diperlukan agar tujuan instansi tercapai dan semua program berjalan dengan baik.

Pengetahuan adalah apa yang diketahui atau hasil dari pekerjaan tahu. Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Robbins menjelaskan bahwa pengetahuan dalam arti luas berarti semua kehadiran internasional objek dalam subjek (Damayanti, 2017). Namun dalam arti sempit dan berbeda dengan imajinasi atau pemikiran belaka, pengetahuan hanya berarti keputusan yang benar dan pasti. Orang pragmatis tidak membedakan pengetahuan dengan kebenaran (antara *knowledge* dengan *truth*). Jadi pengetahuan itu harus benar, kalau tidak benar adalah kontardiksi. Pengetahuan ialah merupakan hasil tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

Menurut Robbins, motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Ahmad Faizi, Trisnowati Josiah, 2022). Menurut Handoko (2017: 224) motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah: 1) Penghasilan, 2) Penghargaan, 3) Pengembangan karier, 4) Bimbingan.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian para pegawai terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan (Nasution, 2019). Baik buruknya kinerja tidak hanya di lihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja. Akan tetapi juga di ukur dari segi kualitasnya. Menurut Amstrong, kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi (Nasution, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran.

Menurut Arikunto, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Atminingsih et al., 2019). Jumlah populasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran adalah 70 orang.

Menurut Arikunto, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Kristi, 2019), bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 68 orang responden karena peneliti serta pimpinan tidak termasuk di dalamnya. 10 orang akan digunakan sebagai responden untuk uji instrumen dan 58 orang sebagai responden.

Alat analysis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji T, uji F, uji linier berganda, uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan SDM di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran termasuk dalam kategori baik. Nilai t hitung sebesar 7,123 lebih besar dari t tabel 1,673 setelah dilakukan pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t. Nilai koefisien determinasi pengetahuan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 47,5%. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi pengetahuan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar $Y = 16,657 + 0,635X_2$, yang

menunjukkan bahwa pengetahuan sumber daya manusia turut mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 47,5%, dan variabel lain yang tidak diteliti sebesar 52,5%.

Hasil penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengetahuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Kota Mataram". Penelitian tersebut menemukan bahwa pengetahuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri Kota Mataram. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan akan berkinerja lebih baik jika memiliki pengetahuan yang lebih tinggi[10].

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran termasuk dalam kategori baik. Nilai t hitung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 4,855 > t tabel 1,673, sesuai dengan bagian uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t. Nilai koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29,6 persen. Berdasarkan persamaan regresi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai yaitu sebesar $Y = 25,285 + 0,459X_2$, maka variabel kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran akan mengalami kenaikan masing-masing sebesar 0,459 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran sebesar 29,60%. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 70,40%.

Penelitian dengan judul Pengaruh Pengetahuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Djombang Baru) sejalan dengan hasil

analisis di atas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,70%. Variabel lain, seperti upah, keamanan kerja, kondisi kerja, prestasi, pelatihan, pengalaman kerja, dan lain-lain akan mempengaruhi 69,30% terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan pengetahuan SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai perhitungan uji F yang jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,168. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi pengetahuan SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 58,2%, dengan 41,80% terakhir dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Maychel B. A. Wuwungan, Olivia S. Nelwan, dan Yantje Uhing pada tahun 2020 dengan judul "Pengaruh Pengetahuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Utama" [3] sejalan dengan temuan ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Utama. Secara parsial, variabel pengetahuan dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Utama. Kesimpulannya, PT Bank Sulut Go Cabang Utama harus lebih memperhatikan pengetahuan dan motivasi kerja bagi para karyawannya karena kedua variabel ini sangat penting bagi kinerja.

KESIMPULAN

Salah satu kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Pengetahuan SDM memiliki pengaruh sebesar 47,50% terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran. 50% terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, serta Dinas

Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran, dan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 52,50%; b) Terdapat pengaruh motivasi kerja sebesar 29,60% terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran, dan pengaruh lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 70,40%; c) Terdapat pengaruh motivasi kerja dan pengetahuan SDM sebesar 20% terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 41,80%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Faizi, Trisnowati Josiah, E. P. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 415-424.
- Atminingsih, D., Wijayanti, A., & Ardiyanto, A. (2019). "Keefektifan Model Pembelajaran PBL Media Audio Visual Terhadap Hasil Belajar IPA Kelas III SDN Baturagung." *Mimbar PGSD Universitas Pendidikan Ganesha*, 7(2), 141-148.
- Damayanti, S. dan R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1-85.
- Farida, D. M., Fitriani, H., Rahman, A., & Sumarno. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Serang. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 112-123.
- Kristi, A. (2019). Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Kewarganegaraan. *Laboratorium Program Studi Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret*, 2011, 34-42.
- Muntu, A., Trang, I., & Mintardjo, C. (2023). Pengaruh Kapabilitas Teknologi



Informasi, Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Yang Di Mediasi Oleh Inovasi Kerja Pada Pegawai Di Kecamatan Mandolang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 1545-1553.

<https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52714>

Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>