

Pengaruh Kemampuan, Kepemimpinan, Motivasi, Fasilitas Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kelurahan Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim

The Effect Of Ability, Leadership, Motivation, Facilities, And Rewards On The Work Performance Of Employees In The Tanjung Enim Village Muara Enim Regency

Sri Haryani ¹⁾, Abdul Hamid ²⁾, Delvina Yulanda ³⁾
^{1,2,3)} *Universitas Serelo lahat*

Email: ¹⁾ sriharyani.ubay@gmail.com, ²⁾ ahamdoe@gmail.com, ³⁾ delvinayulandaunsela@gmail.com

How to Cite :

Haryani, S., Hamid, A., Yulanda, D. (2026). The Effect Of Ability, Leadership, Motivation, Facilities, And Rewards On The Work Performance Of Employees In The Tanjung Enim Village Muara Enim Regency. Social Sciences Journal. 2(2).

ARTICLE HISTORY

Received [10 Januari 2026]

Revised [18 Februari 2026]

Accepted [20 Februari 2026]

KEYWORDS

Ability, Leadership, Motivation, Facilities.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan, kepemimpinan, motivasi, fasilitas dan pemberian penghargaan secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim. Fasilitas berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim. Pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim. Kemampuan, kepemimpinan, motivasi, fasilitas dan pemberian penghargaan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim.

ABSTRACT

The author's research aimed to determine and analyze the influence of ability, leadership, motivation, facilities, and rewards, individually and collectively, on the work performance of employees in Tanjung Enim Village, Muara Enim Regency. The research method used in this study was quantitative, using a questionnaire distributed to respondents. Data quality was tested using validity, reliability, and normality tests. The analysis used descriptive and inferential analyses using statistical calculations using multiple regression formulas, partial tests, simultaneous tests, and the coefficient of determination. The results showed that ability significantly influenced the work performance of employees in Tanjung Enim Village, Muara Enim Regency. Leadership significantly influenced the work performance of employees in Tanjung Enim Village, Muara Enim Regency. Motivation significantly influenced the work performance of employees in Tanjung Enim Village, Muara Enim Regency. Facilities had no significant effect on the work performance of employees in Tanjung Enim Village, Muara Enim Regency. Rewards significantly influenced the

work performance of employees in Tanjung Enim Village, Muara Enim Regency. Ability, leadership, motivation, facilities, and rewards have a significant joint influence on the work performance of employees in Tanjung Enim Village, Muara Enim Regency.

PENDAHULUAN

Kelurahan Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim merupakan instansi pemerintah yang berada di bawah Kecamatan Lawang Kidul dan memiliki mandat utama dalam penyelenggaraan pelayanan publik, seperti pencatatan kependudukan, administrasi surat-menyurat, serta pengelolaan bantuan sosial dari pemerintah. Pelaksanaan fungsi pelayanan tersebut dipimpin oleh lurah sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab kepada camat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi, karena pegawai merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil observasi awal di Kelurahan Tanjung Enim menunjukkan adanya kesenjangan pada beberapa aspek tersebut. Kemampuan kerja sebagian pegawai masih rendah yang terlihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Kepemimpinan belum sepenuhnya memberikan keteladanan dan arah yang jelas. Motivasi kerja pegawai masih fluktuatif dengan indikasi rendahnya inisiatif dan kecenderungan bekerja hanya atas dasar perintah. Fasilitas kerja yang tersedia belum memadai, seperti keterbatasan perangkat komputer, jaringan internet yang tidak stabil, serta kurangnya sarana penyimpanan dokumen. Pemberian penghargaan juga belum terdistribusi secara tepat sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan di antara pegawai.

Situasi tersebut menunjukkan adanya urgensi penelitian untuk mengetahui secara empiris bagaimana pengaruh kemampuan, kepemimpinan, motivasi, fasilitas, dan pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis masing-masing variabel secara parsial maupun simultan dalam menentukan prestasi kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi rekomendasi strategis dalam perbaikan tata kelola sumber daya manusia, pembentukan pola kepemimpinan yang efektif, penyusunan kebijakan internal berbasis kinerja, serta peningkatan sarana dan prasarana kerja di Kelurahan Tanjung Enim. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia menjadi elemen fundamental dalam aktivitas pemerintahan, sebab keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawainya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Kemampuan kerja mencakup aspek pengetahuan, keterampilan teknis, serta kesiapan fisik dan mental yang terbentuk melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Yusuff (2023) menyatakan bahwa kemampuan adalah kesanggupan seseorang dalam menjalankan tugas secara konsisten melalui tindakan dan pelaksanaan kerja untuk mencapai hasil yang diharapkan. Penelitian Indrawan, dkk (2022) pada pegawai Kantor Kecamatan Denpasar Barat menunjukkan bahwa kemampuan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa kemampuan merupakan variabel fundamental yang wajib diperhatikan dalam organisasi publik.

Faktor lain yang turut menentukan prestasi kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan bukan sekadar posisi struktural, tetapi mencakup kemampuan mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan pegawai untuk bekerja sesuai tujuan organisasi. Kartono (2021:65) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi perilaku manusia dengan kemampuan membimbing orang lain dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Temuan penelitian Misdiono, dkk (2021) di Kantor Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara mengonfirmasi bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga kualitas kepemimpinan yang adaptif dan memberi keteladanan menjadi kebutuhan strategis dalam manajemen pemerintahan.

Motivasi kerja juga berperan besar dalam menentukan kualitas prestasi pegawai. Motivasi menjadi daya penggerak internal yang menumbuhkan semangat kerja dan mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi optimal. Hasibuan (2022:191) mendefinisikan motivasi sebagai daya penggerak yang memengaruhi seseorang melakukan suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi membuat pegawai lebih berinisiatif, memiliki komitmen, serta bersedia bekerja

secara produktif. Hasil penelitian Putra, dkk (2022) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, motivasi menjadi fondasi psikis yang harus dijaga melalui kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan pegawai.

Pemberian penghargaan juga merupakan instrumen manajerial yang mampu meningkatkan prestasi kerja. Penghargaan diberikan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan pencapaian pegawai sebagai kompensasi non finansial maupun finansial. Menurut Yulanda, et al. (2025), pemberian penghargaan merupakan balas jasa terhadap seseorang atas tenaga dan pikiran yang telah diberikan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian Agustin, dkk (2022) pada Dinas Perhubungan Kota Cilegon menunjukkan bahwa pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, mekanisme penghargaan yang objektif, transparan, dan berbasis prestasi penting diterapkan agar mampu menumbuhkan iklim kompetisi positif di lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif explanatori, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas kemampuan (X1), kepemimpinan (X2), motivasi (X3), Fasilitas (X4) dan Pemberian Penghargaan (X5) terhadap variabel terikat Prestasi Kerja (Y) melalui pengujian hipotesis secara statistik (Sugiyono, 2021). Desain penelitian bersifat asosiatif kausal, sehingga hasil yang diperoleh diharapkan mampu menggambarkan hubungan dan arah pengaruh antarvariabel.

Pengumpulan data dilakukan melalui dua tahap, yaitu studi pustaka untuk memperoleh teori dan konsep, serta studi lapangan melalui observasi, wawancara pendahuluan, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Data dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada tiap variabel. Analisis statistik inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis menggunakan regresi linear berganda, dengan model persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dengan keterangan:

Y = Prestasi Kerja

a = konstanta

b1–b4 = koefisien regresi,

X1 = Kemampuan

X2 = Kepemimpinan

X3 = Motivasi

X4 = Fasilitas

X5 = Pemberian Penghargaan

e = error.

Sebelum melakukan uji regresi, data diuji melalui:

1. Uji Validitas, menggunakan korelasi Pearson. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > 0,300 (Ghozali, 2021).
2. Uji Reliabilitas, menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria reliabel apabila nilai α > 0,600 (Ghozali, 2021).
3. Uji Asumsi Klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Peneliti dalam melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi berganda dengan rumus berikut :

Tabel 1 Uji Regresi Linier Berganda Variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12.056	9.318	
Kemampuan	.478	.129	.465
Kepemimpinan	.515	.142	.453
Motivasi	.508	.113	.515
Fasilitas	.128	.101	.125
Pemberian Penghargaan	.384	.129	.372

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi yaitu : $Y = 12,056 + 0,478 (X_1) + 0,515 (X_2) + 0,508 (X_3) + 0,128 (X_4) + 0,384 (X_5)$.

Hasil tabel di atas menunjukkan nilai persamaan regresi berganda dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai constanta diperoleh sebesar 12,056, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kemampuan (X_1), Kepemimpinan (X_2), Motivasi (X_3), Fasilitas (X_4) dan Pemberian Penghargaan (X_5) diasumsikan 0 (Nol) atau diabaikan maka nilai variabel terikat sebesar 12,056.
2. Variabel Kemampuan (X_1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,478, yang berarti apabila variabel Kemampuan (X_1) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,478. Dengan demikian Kemampuan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,478 atau 47,8 % dan sisanya 52,2 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti :Pendidikan, pelatihan, pembagian kerja, prosedur kerja dan pembinaan.
3. Variabel Kepemimpinan (X_2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,515, yang berarti apabila variabel Kepemimpinan (X_2) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,515. Dengan demikian Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,515 atau 51,5% dan sisanya 48,5 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti :Pendidikan, pelatihan, pembagian kerja, prosedur kerja dan pembinaan.
4. Variabel Motivasi (X_3) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,508, yang berarti apabila variabel Motivasi (X_3) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,508. Dengan demikian Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,508 atau 50,8 % dan sisanya 49,2 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti :Pendidikan, pelatihan, pembagian kerja, prosedur kerja dan pembinaan.
5. Variabel Fasilitas (X_4) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,128, yang berarti apabila variabel Fasilitas (X_4) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,128. Dengan demikian Fasilitas (X_4) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,128 atau 12,8 % dan sisanya 87,2 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti :Pendidikan, pelatihan, pembagian kerja, prosedur kerja dan pembinaan.
6. Variabel Pemberian Penghargaan (X_5) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,384, yang berarti apabila variabel Pemberian Penghargaan (X_5) ditingkatkan sebesar satu- satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,384. Dengan demikian Pemberian Penghargaan (X_5) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,384 atau 38,4% dan sisanya 61,6 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti :Pendidikan, pelatihan, pembagian kerja, prosedur kerja dan pembinaan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Kemampuan	3.695	.001
Kepemimpinan	3.624	.001
Motivasi	4.504	.000
Fasilitas	1.269	.215
Pemberian Penghargaan	2.968	.006

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Pengujian pengaruh variabel Kemampuan (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig $0.001 < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kemampuan (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Kemampuan (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig $0.001 < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Pengujian pengaruh variabel Motivasi (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig $0.000 < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Pengujian pengaruh variabel Fasilitas (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig $0.215 > 0,05$ maka menolak H_a dan menerima H_o . Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Fasilitas (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Fasilitas (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Pengujian pengaruh variabel Pemberian Penghargaan (X_5) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig $0.006 < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pemberian Penghargaan (X_5) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Pemberian Penghargaan (X_5) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Hasil perhitungan koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.699	3.433

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil perhitungan tabel di atas diketahui besarnya kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,699, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan (X_1), Kepemimpinan (X_2), Motivasi (X_3), Fasilitas (X_4) dan Pemberian Penghargaan (X_5) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 69,9 % dan sisanya 30,1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti :Pendidikan, pelatihan, pembagian kerja, prosedur kerja dan pembinaan.

Uji Simultan (Uji F)

Dalam melakukan pengujian terhadap variabel – variabel penelitian digunakan Uji F dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	936.268	5	187.254	15.885	.000 ^a
Residual	318.278	27	11.788		
Total	1254.545	32			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, dengan demikian menerima H_a dan menolak H_o , yang berarti variabel Kemampuan (X_1), Kepemimpinan (X_2), Motivasi (X_3), Fasilitas (X_4) dan Pemberian Penghargaan (X_5) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel – variabel terhadap variabel terikat secara bersama – sama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Kelurahan Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim, dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan, kepemimpinan, motivasi, fasilitas, dan pemberian penghargaan masing-masing memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kemampuan kerja terbukti memiliki kontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja individu, kepemimpinan yang efektif berperan dalam mendorong pegawai mencapai target yang ditetapkan, motivasi menjadi faktor pendorong utama bagi peningkatan produktivitas kerja, fasilitas kerja mendukung kelancaran proses penyelesaian tugas, dan pemberian penghargaan mampu memacu pegawai untuk bekerja lebih optimal. Secara simultan, seluruh variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil dari kombinasi yang saling terkait antara kemampuan, kepemimpinan, motivasi, fasilitas, dan pemberian penghargaan di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Penerapan Hukuman (Punishment) dan Penghargaan (Reward) terhadap Prestasi Kerja di Dinas Perhubungan Kota Cilegon. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1133-1138.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10.
- Hasibuan, (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Indrawan, I. M. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat. *EMAS*, 3(2), 200-211.
- Kartono, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta. Rosida
- Misdiono, A., Suhada, S., & Sinarti, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 320-332.
- Moekijat, (2020). *Teori Komunikasi*. Bandung : Mandar Maju.
- Putra, A., Aprini, N., & Batara, I. (2024). Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim. *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen*, 1(2), 219-240.
- Yulanda, D., Hadjri, M. I., & Andriana, I. (2025). Supporting sustainable development goals through green human resource management practices and employee green performance: Role of employee commitment as a mediator. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 5(3), e04698-e04698.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem.