

MEMBEDAH DINAMIKA KINERJA: PERAN STRATEGIS PENGAWASAN DAN KEMAMPUAN PEGAWAI DI KOMINFO OKI

Putri Puspita Dewi¹, Tri Darmawati², Santi Puspita³

¹Universitas PGRI, Palembang, Indonesia, ppuspitadewi03@gmail.com

²Universitas PGRI, Palembang, Indonesia, tridarmawati@univpgri-palembang.ac.id

³Universitas PGRI, Palembang, Indonesia, santipuspitaakbar@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.35449/surplus.v5i1.1027>

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ilir” metode survei adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini, metode ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 sampel. Teknik pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas digunakan dalam teknik uji asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan analisis koefisien determinasi dan regresi linear berganda. Sedangkan untuk menguji hipotesis, digunakanlah analisis uji t (parsial), dan uji f (simultan). Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang diuraikan, peneliti menyimpulkan variabel pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas KOMINFO Kabupaten OKI. Variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di Dinas KOMINFO Kabupaten OKI. Variabel pengawasan dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas KOMINFO Kabupaten OKI.

Kata kunci: Pengawasan; Kemampuan Kerja; Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, dibutuhkan manajemen pengawasan yang baik terhadap pegawai guna menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Pengawasan dalam manajemen bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga merupakan perjuangan yang harus dilakukan agar seluruh pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, pengawasan yang efektif sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil kerja yang optimal hanya dapat diperoleh apabila ada pengawasan yang baik dan konsisten.

Setiap instansi pada umumnya memiliki harapan besar agar para pegawainya dapat meningkatkan prestasi kerja serta menjalankan tanggung jawabnya secara efisien. Dalam hal ini, instansi dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan prestasi

sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya dalam memajukan organisasi. Prestasi kerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Mangkunegara, 2017). Dengan demikian, prestasi kerja merupakan hasil dari penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh instansi melalui sistem evaluasi tertentu. Untuk mengetahui sejauh mana prestasi kerja seorang pegawai, maka diperlukan proses penilaian yang dilakukan oleh pimpinan secara berkala.

Penilaian terhadap pegawai harus dilakukan secara objektif dan teliti. Pemimpin harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja pegawainya, karena hal ini berfungsi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan seperti penempatan pegawai sesuai kompetensi, pengembangan karier, serta peningkatan kualitas organisasi secara keseluruhan. Salah satu faktor penting yang memengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kemampuan kerja yang dimiliki.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2020), kemampuan didefinisikan sebagai kecakapan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Seseorang dapat dianggap mampu apabila ia dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan ini mencakup elemen-elemen penting dalam kematangan individu yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Thoha, 2015). Selain itu, menurut Soelaiman (2017), kemampuan juga merupakan sifat bawaan yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya secara fisik maupun mental.

Namun, berdasarkan pengamatan dan data awal yang diperoleh peneliti, ditemukan adanya permasalahan berupa rendahnya prestasi kerja pegawai. Permasalahan ini diduga dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu lemahnya pengawasan dan rendahnya kemampuan kerja. Beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang disebabkan oleh kurangnya kompetensi serta minimnya pengawasan dari atasan. Hal ini berdampak langsung terhadap penurunan prestasi kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ilir.”**

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah 30 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ilir. Pemilihan populasi ini didasarkan pada keterlibatan langsung para pegawai dalam aktivitas organisasi yang berkaitan dengan pengawasan, kemampuan kerja, dan prestasi kerja, sehingga relevan untuk dijadikan sebagai subjek penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu data utama (primer) dan data campuran (sekunder). Data utama diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai. Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Sementara itu, data campuran bersumber dari informasi yang sudah tersedia sebelumnya, seperti buku, jurnal ilmiah, catatan instansi, arsip, publikasi pemerintah, dan situs web resmi. Data sekunder ini digunakan untuk memperkuat kajian teoritis dan mendukung hasil temuan dari data primer.

Definisi operasional dalam penelitian ini mengacu pada karakteristik, sifat, atau nilai dari suatu objek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017). Definisi operasional bertujuan untuk menjelaskan secara konkret bagaimana setiap variabel penelitian diukur. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti meliputi pengawasan dan kemampuan kerja sebagai variabel independen, serta prestasi kerja pegawai sebagai variabel dependen.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, yaitu kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Kuesioner digunakan sebagai alat utama untuk mengumpulkan data dari responden dengan cara memberikan pertanyaan tertulis yang harus dijawab secara mandiri. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung dari catatan atau arsip yang dimiliki instansi. Sementara itu, studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan data teoritis dari buku, jurnal, dan sumber-sumber ilmiah lain yang relevan dengan topik penelitian. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian (kuesioner) memiliki keakuratan dan konsistensi. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan data sebelum dilakukan analisis regresi. Analisis data utama menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh pengawasan dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu, digunakan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis, digunakan uji t (parsial) guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual, serta uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh gabungan kedua variabel independen secara bersama-sama.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap suatu pernyataan dengan pilihan jawaban seperti sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala Likert dinilai tepat karena mampu menangkap tingkat intensitas sikap atau opini responden terhadap fenomena sosial yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, responden yang terlibat berjumlah 30 pegawai dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ilir. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 16 orang atau sekitar 53% merupakan pegawai laki-laki, sementara 14 orang atau sekitar 47% merupakan pegawai perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi gender di lingkungan dinas tersebut tergolong cukup seimbang.

Jika dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas responden berada pada jenjang pendidikan Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 18 pegawai. Selanjutnya, terdapat 8 pegawai dengan latar belakang pendidikan Strata 2 (S2), 3 pegawai dengan pendidikan terakhir Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA), dan 1 pegawai dengan jenjang Diploma 3 (D3). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kualifikasi pendidikan tinggi yang relevan dengan tugas-tugas kedinasan. Sementara itu, berdasarkan lama masa kerja, responden terbanyak berada pada kelompok dengan masa kerja 1–10 tahun, yaitu sebanyak 16 orang. Kemudian, sebanyak 10 orang berada dalam kelompok dengan masa kerja 11–20 tahun, dan sisanya, yakni 4 orang, telah bekerja selama lebih dari 20 tahun. Hal ini mencerminkan bahwa

mayoritas pegawai berada pada fase awal hingga menengah dalam perjalanan kariernya, dengan proporsi yang cukup besar memiliki pengalaman kerja di bawah 10 tahun.

UJI VALIDITAS

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pengawasan (X1)			Kemampuan Kerja X2		
Item	SIG < α	Keterangan	Item	SIG < α	Keterangan
P1	0,005 < 0,05	VALID	P1	0,001 < 0,05	VALID
P2	0,000 < 0,05	VALID	P2	0,002 < 0,05	VALID
P3	0,005 < 0,05	VALID	P3	0,002 < 0,05	VALID
P4	0,001 < 0,05	VALID	P4	0,003 < 0,05	VALID
P5	0,001 < 0,05	VALID	P5	0,010 < 0,05	VALID
P6	0,006 < 0,05	VALID	P6	0,003 < 0,05	VALID
P7	0,007 < 0,05	VALID	P7	0,010 < 0,05	VALID
P8	0,009 < 0,05	VALID	P8	0,002 < 0,05	VALID
			P9	0,004 < 0,05	VALID

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan valid. Validitas ini diukur menggunakan nilai signifikansi (sig.) dari hasil analisis korelasi antara skor setiap item pertanyaan dengan total skor variabel. Suatu item dikatakan valid apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Untuk variabel pengawasan, seluruh item pertanyaan memiliki nilai sig. < 0,05, yang berarti setiap butir pertanyaan dalam variabel tersebut mampu mengukur aspek pengawasan dengan baik. Demikian pula pada variabel kemampuan kerja, hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan juga memiliki nilai sig. < 0,05, sehingga dinyatakan valid. Validitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, data yang diperoleh dari responden dapat dikatakan layak dan dapat dipercaya untuk dianalisis lebih lanjut, karena setiap pertanyaan telah teruji secara statistik memiliki keterkaitan yang signifikan dengan konstruk variabelnya masing-masing.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Item	SIG < α	Keterangan
P1	0,000 < 0,05	VALID
P2	0,009 < 0,05	VALID
P3	0,002 < 0,05	VALID
P4	0,011 < 0,05	VALID
P5	0,005 < 0,05	VALID
P6	0,002 < 0,05	VALID
P7	0,000 < 0,05	VALID
P8	0,001 < 0,05	VALID
P9	0,007 < 0,05	VALID
P10	0,006 < 0,05	VALID

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel prestasi kerja dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) yang diperoleh dari analisis korelasi item-total, di mana seluruh nilai sig. untuk masing-masing butir pertanyaan berada di bawah batas ambang 0,05 ($\alpha = 5\%$). Nilai signifikansi < 0,05

menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor variabel, yang berarti item tersebut mampu merepresentasikan aspek-aspek dari prestasi kerja dengan baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat dikatakan mampu mengukur variabel prestasi kerja secara akurat dan sesuai tujuan.

Validitas ini penting karena menjamin bahwa setiap pertanyaan yang diberikan kepada responden benar-benar mencerminkan dimensi yang ingin diteliti, dalam hal ini adalah prestasi kerja pegawai. Hasil ini juga memperkuat keandalan data yang diperoleh, sehingga hasil analisis dan simpulan yang diambil dari penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

UJI RELIABILITAS

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,623	0,60	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,665	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,689	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi atau keandalan instrumen yang digunakan pada masing-masing variabel, yaitu pengawasan, kemampuan kerja, dan prestasi kerja. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Nilai ini sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017), yang menyatakan bahwa suatu instrumen dapat dikategorikan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha-nya $\geq 0,60$.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam kuesioner penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan. Artinya, setiap item pertanyaan dalam instrumen mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten apabila diujikan kembali pada kondisi atau kelompok responden yang serupa. Keandalan ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan variabel yang diteliti dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut secara valid dan akurat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel pengawasan sebesar 0,035. Karena nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,035 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan (variabel X1) secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (variabel Y) di Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Ogan Komering Ilir. Artinya, semakin baik pengawasan yang diberikan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai. Pengawasan yang efektif mampu menciptakan kontrol, arah, serta koreksi terhadap aktivitas pegawai sehingga mereka dapat bekerja lebih terarah, disiplin, dan bertanggung jawab.

Selanjutnya, hasil uji t terhadap variabel kemampuan kerja (variabel X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja secara individu sangat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kemampuan kerja meliputi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi kemampuan

kerja seorang pegawai, maka akan semakin optimal pula kinerjanya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

Selain uji parsial, dilakukan pula uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel secara bersamaan. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan kemampuan kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas KOMINFO Kabupaten OKI. Kedua variabel independen ini saling melengkapi: pengawasan memberikan arah dan struktur kerja, sedangkan kemampuan kerja menentukan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaannya.

Hubungan antar variabel secara keseluruhan menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu pengawasan (X1) dan kemampuan kerja (X2). Ketika keduanya dikelola dengan baik, maka hasil kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja di instansi, pimpinan perlu memperkuat sistem pengawasan serta meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, bimbingan teknis, atau pemberdayaan profesional.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan secara individu memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Ogan Komering Ilir. Selain itu, kemampuan kerja secara individu juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Lebih lanjut, ketika kedua variabel tersebut—pengawasan dan kemampuan kerja—dihubungkan secara simultan, keduanya memberikan pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap peningkatan prestasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan internal pegawai, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana sistem pengawasan diterapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, kombinasi antara pengawasan yang efektif dan peningkatan kompetensi kerja menjadi kunci penting dalam mendorong pencapaian kerja yang optimal di lingkungan Dinas KOMINFO Kabupaten OKI.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengawasan yang efektif harus dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran kerja yang jelas, kemudian dikomunikasikan secara terbuka kepada pegawai. Proses pengawasan perlu dirancang secara sistematis dan menggunakan metode yang tepat agar hasilnya optimal. Selama pelaksanaan pengawasan, penting untuk dilakukan secara berkala untuk memantau kemajuan kerja, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta mengidentifikasi dan membantu pegawai yang mengalami kesulitan. Kinerja pegawai juga harus diukur secara objektif dan akurat. Selain itu, menjaga komunikasi dua arah yang baik akan memastikan bahwa pegawai memahami harapan dan tanggung jawab mereka. Setelah pengawasan, evaluasi harus dilakukan untuk menilai efektivitas proses tersebut, merancang perbaikan, memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, dan melakukan pemantauan lanjutan guna menjaga konsistensi kinerja pegawai.

Dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja pegawai, perlu dilakukan pengembangan secara menyeluruh yang mencakup tiga aspek utama, yaitu **kemampuan teknis, manajerial, dan soft skill**. Kemampuan teknis difokuskan pada peningkatan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan instansi. Kemampuan manajerial meliputi pengelolaan waktu, komunikasi efektif, kemampuan membangun relasi kerja yang baik, serta keterampilan dalam menganalisis masalah dan membuat keputusan. Sementara itu, kemampuan soft skill perlu ditingkatkan agar pegawai mampu berinteraksi secara profesional, mengelola stres dan tekanan kerja, beradaptasi dengan perubahan, serta mengembangkan jiwa kepemimpinan dan inovasi. Ketiga aspek ini saling mendukung dalam membentuk pegawai yang kompeten dan siap menghadapi tantangan kerja.

Untuk meningkatkan prestasi kerja, langkah awal yang perlu dilakukan adalah menetapkan tujuan kerja jangka pendek dan panjang yang jelas, menyusun rencana kerja yang terukur, menentukan prioritas, serta membangun motivasi dan mentalitas positif. Dalam pelaksanaan tugas, pegawai harus fokus pada pekerjaan utama, mengelola waktu secara efektif, menjaga komunikasi yang baik dengan rekan dan atasan, mematuhi prosedur dan standar kerja, serta memberikan pelayanan prima kepada klien. Kreativitas dan inovasi juga perlu ditumbuhkan dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya, evaluasi kinerja harus dilakukan secara berkala dengan mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pegawai, menyusun rencana perbaikan, meminta umpan balik, dan melakukan penyesuaian strategi kerja berdasarkan hasil evaluasi. Terakhir, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan variabel lain guna memperluas cakupan dan pemahaman mengenai pengelolaan dan pemantauan prestasi kerja pegawai secara lebih menyeluruh.

REFERENSI

- Arif, M. (2020, April). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106-119.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi Cetakan Ke-15). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Edisi Cetakan Ke-2). Yogyakarta: Gava Media.
- Daulay, D. Dkk. (2018). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia.). Jakarta: Indeks.
- Ernawati. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang, *Skripsi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*. Makassar.
- Ernie T. S., & Saefullah, K. (2018). *Pengantar Manajemen*. Depok: Prenadamedia Group.
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Cetakan Ke-3). Bandung : Alfabeta.
- FE UPGRIP Palembang 2019. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Tahun Akademik 2022/2023 FE Universitas PGRI Palembang.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (2020). Jakarta: Balai Pustaka.
- Manulang, M. (2015). *Manajemen Personalialia* (Ed. 3, Cet. 6). Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Cetak Ke-14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mariska, N. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resources Management* (10 Ed., Vol. 3). Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, H.A.S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* (Ed. 1, Cet. 12). Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum* (Ed. 1). Yogyakarta : Andi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16 Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan. (2020, Juni). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. *Jurnal Manivestasi*, 2(1), 94-111.
- Sayuti, A. J. (2018). *Manajemen Kantor Praktis* (Edisi Cetak Ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. P. (2012). *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Ed. Rev., Cet. Ke-3). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Edisi Cetak Ke-4). Jakarta: Kencana.
- Soelaiman. (2017). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif Untuk Membangun, Mengendalikan Dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Intermedia Personalialia Utama.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, T. A. (2023, Desember). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Salek Banyuwasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 6(2), 23-38.
- Thoha , M. (2015). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Ed. 1, Cet. 1). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Ed. 1, Cet. 2). Jakarta: Rajawali Pers.