

Determinasi Pengetahuan, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Konsistensi Kader Posyandu Dengan Efektivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Posyandu Kabupaten Bintan

Mardian Adma Gumilang^{1*}, Chablullah Wibisono², I. Wayan Catrayasa³

¹ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Batam

^{2,3} Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Batam

Email Address: mardian.adma@gmail.com

ABSTRAK : Posyandu merupakan sarana kesehatan yang dikelola oleh, untuk, dan dari masyarakat dengan arahan pejabat terkait. Menurunnya minat masyarakat dalam menyekolahkan anaknya di posyandu merupakan bukti bahwa kader belum produktif dalam menjalankan tugasnya. Hal ini disebabkan oleh upaya kesehatan yang kurang maksimal dalam rangka promosi tugas dan fungsi posyandu, yang diikuti dengan kinerja kader yang masih kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengetahuan tentang konsistensi kader melalui efisiensi kerja posyandu di Posyandu Kabupaten Bintan. Mengkaji efektivitas kerja posyandu di Posyandu Kabupaten Bintan guna mengetahui kompetensi kader berdasarkan konsistensi. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi temuan (penjelasan atau konfirmasi) yaitu untuk menetapkan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini memiliki fokus korelasional, yaitu bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih khusus untuk mengidentifikasi arah dan besarnya hubungan. Hasil analisis, yaitu Kompetensi melalui efisiensi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap konsistensi kader melalui hasil Koefisien Jalur. Berdasarkan temuan penelitian, disimpulkan bahwa ketika kompetensi profesional meningkat melalui intervensi berbasis efektivitas kerja, hal itu berdampak pada konsistensi kader posyandu di Kabupaten Bintan. Konsistensi kader dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan melalui efektivitas kerja, seperti yang terlihat dari data koefisien jalur. Temuan penelitian mengarah pada kesimpulan bahwa konsistensi kader posyandu di Kabupaten Bintan dipengaruhi oleh peningkatan pelatihan yang sejalan dengan peningkatan efisiensi kerja. Konsistensi dipengaruhi secara signifikan oleh efektivitas kerja. Temuan penelitian mengarah pada kesimpulan bahwa konsistensi kader posyandu di Kabupaten Bintan akan meningkat seiring dengan meningkatnya efektivitas kerja.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Jenjang Karir, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Efikasi Diri

ABSTRACT : Posyandu is a health care institution carried out from, by and for the community guided by related officers. The cadres have not been effective in working, this can be seen from the decreasing interest of the community to bring their children to the posyandu, this is due to the lack of health efforts in terms of promotive functions and roles of the posyandu then the role of cadres that has not been optimal. The purpose of this study was to determine the determination of knowledge on the consistency of cadres through the effectiveness of posyandu work at the Posyandu Bintan Regency. To determine the determination of competence on the consistency of cadres through the effectiveness of posyandu work at the Posyandu Bintan Regency. To determine the determination of training on the consistency of cadres through the effectiveness of posyandu work at the Posyandu Bintan Regency. To determine the determination of work effectiveness on the consistency of posyandu cadres at the Posyandu Bintan Regency. This study was used for explanatory purposes (explanatory or confirmatory), namely explaining the causal relationship between variables through hypothesis testing. This study is correlational, namely research that attempts to see between two or more variables that have a relationship and how the direction of the relationship is. The results of the study are that competence through work effectiveness has a significant influence on cadre consistency through the results of the path coefficient. Based on the results of the study, it was concluded that when competence increases with the intervening of work effectiveness, it has an effect on the consistency of Posyandu cadres in Bintan Regency. Training through work effectiveness has a significant effect on the consistency of cadres through the results of the path coefficient. Based on the results of the study, it was concluded that when training increases with the intervening of work effectiveness, it has an effect on the consistency of Posyandu cadres in Bintan Regency. Work effectiveness has a significant effect on consistency. Based on the results of the study, it was concluded that when work effectiveness increases, it will increase the consistency of Posyandu cadres in Bintan Regency.

Keywords: Leadership Style, Career Ladder, Physical Work Environment, Job Satisfaction, Self-Efficacy

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang paling penting untuk diperhatikan dalam suatu bisnis karena mereka merupakan penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia secara strategis penting bagi suatu perusahaan, penting untuk menempatkan mereka secara efektif dan efisien untuk memaksimalkan kegunaannya. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengintegrasikan tuntutan bisnis dan sumber daya manusia individu melalui serangkaian strategi, prosedur, dan tindakan yang mendukung tujuan organisasi.

Pada hakikatnya, sumber daya manusia adalah mereka yang bekerja untuk suatu organisasi sebagai pelaksana dan perencana yang mendorong organisasi tersebut mencapai tujuannya. Selanjutnya, sangat penting bahwa SDM yang direncanakan dikelola dengan tepat dan diprioritaskan dalam hal ketersediaannya dan keterampilan/kemampuannya.

Komponen pertama dan terpenting dalam menciptakan dan mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai dengan baik jika sumber daya manusia tidak cukup untuk mengelola dan memanfaatkan modal yang besar, teknologi canggih, dan sumber daya alam yang dimiliki organisasi. Oleh karena itu, fungsi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting dan berfungsi sebagai faktor utama sekaligus faktor yang mengatur kinerjanya.

Suatu badan usaha atau organisasi selalu berusaha menjamin kinerja para kader dan pekerjanya. Prestasi setiap karyawan atau kelompok merupakan langkah awal menuju keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu komponen mendasar dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dalam suatu badan usaha adalah efektivitas. Apabila tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan tercapai, maka efektivitas dapat dikatakan efektif.

Tingkat di mana seorang individu atau organisasi menyelesaikan tanggung jawab utamanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dikenal sebagai efektivitas kerja. Dalam lingkungan bisnis atau organisasi, kata "efektivitas" sering digunakan untuk menunjukkan

seberapa akurat tujuan yang ditetapkan perusahaan. Keuntungan atau manfaat dari keputusan yang dibuat dengan mempertimbangkan organisasi atau lembaga menunjukkan kemanjuran ini.

Konsistensi sangat penting bagi seorang karyawan. Tingkat konsistensi seseorang dapat digunakan untuk mengukur seberapa bertanggung jawab dan konsisten mereka, terlepas dari situasi apa pun—mudah atau sulit, menyenangkan atau menantang, ringan atau berat. Tidak akan ada konsistensi jika tidak ada konsistensi. Orang-orang dengan konsistensi yang tinggi membentuk organisasi yang baik. Perusahaan akan mencapai hasil yang lebih baik jika nilai konsistensi setiap orang semakin tinggi. Orang-orang yang konsisten selalu memberikan segalanya untuk hal-hal yang mereka lakukan secara konsisten.

Kemampuan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan dan pencapaian organisasi juga sangat penting. Di era one touch, one service, memiliki kemampuan untuk mengelola secara efektif, berkelanjutan, dan konsisten sangat penting mengingat kemajuan teknologi dan semua bidang lainnya yang pesat.

Oleh karena itu, memiliki staf yang cakap dan mampu mewujudkan potensi mereka sangatlah penting. Kompetensi adalah atribut yang mendukung efisiensi seseorang dalam pekerjaannya atau sifat-sifat mendasar mereka yang memiliki pengaruh kausal atau berfungsi sebagai sebab akibat dengan standar yang digunakan sebagai panduan. Kemampuan untuk memprediksi perilaku dan kinerja dalam berbagai skenario dan tugas pekerjaan merupakan bawaan setiap manusia dan dapat ditemukan dalam kepribadian mereka.

Sangat penting untuk memiliki karyawan yang cakap dan mampu mencapai potensi penuh mereka. Efisiensi seseorang di tempat kerja atau karakteristik mendasar mereka yang berfungsi sebagai sebab dan akibat dengan standar yang berfungsi sebagai panduan didukung oleh kompetensi mereka. Setiap manusia memiliki kapasitas bawaan untuk mengantisipasi perilaku dan kinerja dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan; keterampilan ini tertanam dalam kepribadian mereka.

Posyandu merupakan sarana kesehatan yang diselenggarakan oleh, untuk, dan dari masyarakat

di bawah arahan pejabat terkait. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2006). Tujuan dari Posyandu antara lain untuk menurunkan angka kematian bayi baru lahir (AKB), angka kematian ibu (ibu hamil), angka nifas, dan angka kelahiran. Kementerian Kesehatan (2011) menyatakan bahwa pelayanan Posyandu bagi anak usia dini harus bersifat menghibur dan mendorong kreativitas guna mendukung tumbuh kembangnya. Balita tidak boleh digendong saat menunggu giliran dilayani jika area yang disediakan cukup luas. Sebaliknya, mereka harus dibiarkan bermain dengan balita lain sambil diawasi oleh orang tua dan dibimbing oleh kader. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan area bermain yang sesuai untuk balita.

Posyandu merupakan pusat kesehatan yang dikelola oleh pejabat terkait yang diselenggarakan oleh, untuk, dan dari masyarakat. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2006). Menurunkan angka kelahiran, kematian pascapersalinan, kematian ibu (ibu hamil), dan kematian bayi baru lahir (AKB) merupakan salah satu tujuan Posyandu. Menurut Kementerian Kesehatan (2011), untuk mendorong tumbuh kembang anak usia dini, program Posyandu harus menarik dan merangsang kreativitas. Jika tersedia ruang yang cukup, balita tidak boleh digendong sambil menunggu untuk dilayani. Sebaliknya, orang tua harus mengawasi dan membimbing mereka saat bermain dengan balita lainnya. Oleh karena itu, penting untuk merancang ruang bermain yang sesuai untuk anak usia dini.

Pentingnya kader tidak dapat dilebih-lebihkan, karena tanggung jawab mereka saat ini tidak hanya sebatas menimbang bayi. Seiring dengan semakin banyaknya program yang diintegrasikan ke desa, kader perlu memiliki pengetahuan tentang isu-isu yang berkaitan dengan kesehatan ibu dan anak, ibu hamil, lansia, dan masalah stunting.

Di beberapa posyandu di Kabupaten Bintan, kader yang dilibatkan belum melihat pengetahuan kader, terutama yang berdasar pada pendidikan formal. Salah satu posyandu di Kabupaten Bintan, namun terdapat beberapa kendala, diantaranya pengetahuan. Belum semua kader memahami tugas pokok dan fungsinya. Seorang kader perlu memahami tentang balita dan ibu hamil. Diharapkan kepada kader agar mampu

memberdayakan masyarakat untuk menyelesaikan masalah kesehatan masyarakat, meskipun hanya untuk diri sendiri, keluarga, dan desa tempat tinggalnya.

Sejumlah kader menunjukkan perilaku yang tidak konsisten, terbukti dari fakta bahwa, meskipun awalnya sembilan orang menghadiri setiap kegiatan, jumlah peserta aktif turun menjadi lima atau empat orang pada bulan berikutnya. Selain itu, posyandu yang sebelumnya inovatif dalam menyediakan makanan sehat, mengalami penurunan aktivitas setelah beroperasi selama satu atau dua tahun.

Masalahnya terletak pada kenyataan bahwa meskipun para kader diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara efektif, pengetahuan dan kemampuan mereka di bidang kesehatan masih kurang. Ini termasuk pemahaman mereka tentang gizi, yang dapat terhambat oleh insentif dan dukungan moral. Selain itu, tingkat pendidikan kader rata-rata tidak terlalu tinggi; bahkan, di daerah yang jauh dari pusat kota, para kader masih ditemukan memiliki tingkat pendidikan yang relatif rendah, dengan banyak yang berusia lanjut dan lulusan SMP. Mencari pengganti bagi para kader terbaik ini sulit karena mereka telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan desa.

Kompetensi kader posyandu menjadi kendala lain, karena pelayanan posyandu belum optimal dalam deteksi dini kesehatan ibu dan anak. Agar posyandu dapat memberikan pelayanan yang optimal, maka pengetahuan dan kemampuan kader harus terus dimutakhirkan sesuai dengan kebijakan teknis dan perkembangan teknologi terkini. Dengan demikian, kader dapat bekerja sesuai dengan norma, standar, proses, dan kriteria yang berlaku bagi pertumbuhan posyandu. Rata-rata kader yang aktif di posyandu berjumlah sembilan orang, namun masih ada beberapa kader, khususnya di Kabupaten Bintan, yang belum mampu memberikan pelayanan di posyandu. Kader yang direkrut belum memperhatikan pengetahuan kader, khususnya pendidikan formal.

Kompetensi kader posyandu menjadi kendala lain, karena pelayanan posyandu belum optimal dalam deteksi dini kesehatan ibu dan anak. Agar posyandu dapat memberikan pelayanan yang optimal, maka pengetahuan dan kemampuan kader harus terus dimutakhirkan sesuai dengan kebijakan

teknis dan perkembangan teknologi terkini. Dengan demikian, kader dapat bekerja sesuai dengan norma, standar, proses, dan kriteria yang berlaku bagi pertumbuhan posyandu. Rata-rata kader yang aktif di posyandu berjumlah sembilan orang, namun masih ada beberapa kader, khususnya di Kabupaten Bintan, yang belum mampu memberikan pelayanan di posyandu. Kader yang direkrut belum memperhatikan pengetahuan kader, khususnya pendidikan formal.

2. Metode Penelitian

Prosedur pengumpulan data sangat penting untuk keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan metode yang digunakan, sumber, dan cara pengumpulan data. Sugiyono (2013:137) membagi data menjadi dua kategori: data utama dan data sekunder, tergantung dari mana data tersebut berasal. Berikut ini adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data: tinjauan pustaka, survei, dan observasi.

Program SMART PLS 2.0.M3 digunakan untuk membantu penelitian ini, yang menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varians, yang terkadang dikenal sebagai SEM PLS (Partial Least Square). Menurut Jogyanto dan Abdillah (2009), PLS merupakan salah satu teknik statistik berbasis varians SEM yang digunakan untuk mengatasi berbagai masalah data, termasuk keterbatasan ukuran sampel, data yang hilang, dan multikolinearitas. Berikut ini adalah alasan utama penggunaan SEM dalam penelitian ini. Untuk mengevaluasi gagasan tersebut, penelitian ini terlebih dahulu berfokus pada hubungan antar konstruk. Karena SEM merupakan metode konfirmasi yang didasarkan pada teori tertentu, maka metode ini sesuai untuk digunakan. Selain itu, teori, teknik, dan analisis statistik semuanya termasuk dalam analisis SEM.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Path Coefficient

a. R-Square

Rasio varians nilai variabel yang bersifat endogen (dipengaruhi oleh faktor eksternal) terhadap

variabel yang bersifat eksogen (dijelaskan oleh variabel eksternal) diukur dengan R-Square. Hal ini berguna dalam menentukan kualitas suatu model (Juliandi, 2018).

Tabel 1
 R-Square

EFEKTIVITAS KERJA	0,976	0,976
KONSISTENSI KADER	0,996	0,996

Sumber : Smart PLS 4, 2024

Nilai R-Square yang disesuaikan untuk model rute dengan variabel intervening adalah 0,996, berdasarkan hasil uji nilai r-square pada Konsistensi Kader. Hal ini menunjukkan bahwa penjelasan sebesar 99,6% terhadap konsistensi kader dapat diberikan oleh faktor pengetahuan, motivasi psikologis, dan motivasi fisiologis melalui efektivitas kerja. Oleh karena itu, model tersebut dikategorikan signifikan.

b. Direct Effect dan Indirect Effect

Tabel 2

Direct Effect dan Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV)
EFEKTIVITAS KERJA -> KONSISTENSI KADER	0,308	0,300	0,062	4,999
KOMPENSASI -> EFEKTIVITAS KERJA	0,374	0,363	0,109	3,430
KOMPENSASI -> KONSISTENSI KADER	0,326	0,322	0,063	5,154
PELATIHAN -> EFEKTIVITAS KERJA	0,448	0,461	0,109	4,094
PELATIHAN -> KONSISTENSI KADER	0,277	0,289	0,075	3,711
PENGETAHUAN -> EFEKTIVITAS KERJA	0,172	0,170	0,056	3,099
PENGETAHUAN -> KONSISTENSI KADER	0,094	0,093	0,019	4,840

Kesimpulan dari nilai direct effect pada table di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan terhadap Konsistensi Kader : Koefisien jalur = 5,050.343 > T-Tabel = 1.686 dengan p value 0.000 < 0.05, artinya pengaruh X terhadap Y adalah signifikan.
- 2) Kompetensi terhadap Konsistensi Kader : Koefisien jalur = 4.958 > T-Tabel = 1.686 dengan p value 0.000 < 0.05, artinya pengaruh

X terhadap Y adalah signifikan.

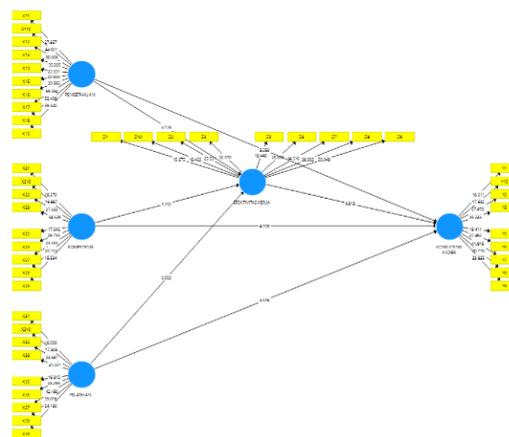
- 3) Pelatihan terhadap Konsistensi Kader : Koefisien jalur = 3,516 > T-Tabel = 1,686 dengan p value 0,000 < 0,05, artinya pengaruh X terhadap Y adalah signifikan.
- 4) Efektivitas Kerja terhadap Konsistensi Kader : Koefisien jalur = 4,913 > T-Tabel = 1,686 dengan p value 0,000 < 0,05, artinya pengaruh Z terhadap Y adalah signifikan.
- 5) Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja : Koefisien jalur = 3,952 > T-Tabel = 1,686 dengan p value 0,000 < 0,05, artinya pengaruh x terhadap Z adalah signifikan.
- 6) Pengetahuan terhadap Efektivitas Kerja : Koefisien jalur = 3,179 > T-Tabel = 1,686 dengan p value 0,001 < 0,05 artinya pengaruh X terhadap Z adalah signifikan.
- 7) Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja : Koefisien jalur = 3,352 > T-Tabel = 1,686 dengan p value 0,000 < 0,05 artinya pengaruh X terhadap Z adalah signifikan.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
PENGETAHUAN -> EFEKTIVITAS KERJA -> KONSISTENSI KADER	0,053	0,051	0,019	2,779
PELATIHAN -> EFEKTIVITAS KERJA -> KONSISTENSI KADER	0,138	0,136	0,036	3,887
KOMPENSASI -> EFEKTIVITAS KERJA -> KONSISTENSI KADER	0,115	0,111	0,044	2,636

- 8) Pengetahuan melalui Efektivitas Kerja terhadap Konsistensi Kader : Koefisien jalur = 2,739 > T-Tabel = 1,686, artinya variabel (Efektivitas Kerja) intervening pengaruh suatu variabel endogen (Pengetahuan) terhadap variabel eksogen (Konsistensi Kader).
- 9) Kompetensi melalui Efektivitas Kerja terhadap Konsistensi Kader : Koefisien jalur = 2,633 > T-Tabel = 1,686, artinya variabel

(Efektivitas Kerja) intervening pengaruh suatu variabel endogen (Kompetensi) terhadap variabel eksogen (Konsistensi Kader).

- 10) Pelatihan melalui Efektivitas Kerja terhadap Konsistensi Kader : Koefisien jalur = 3,653 > T-Tabel = 1,686, artinya variabel (Efektivitas Kerja) intervening pengaruh suatu variabel endogen (Pelatihan) terhadap variabel eksogen (Konsistensi Kader).



Gambar 4.5 T-Value Inner dan Outer Model

Uji t yang dilakukan merupakan hasil uji t dari perhitungan secara bootstrap. Hasil uji t pada gambar di atas selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

3. Kesimpulan

Hasil penelitian yaitu Kompetensi melalui efektivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap konsistensi kader melalui hasil koefisien jalur. Berdasarkan dari hasil penelitian disimpulkan bahwa ketika kompetensi meningkat dengan intervening dari efektivitas kerja maka memberikan pengaruh terhadap konsistensi kader posyandu di Kabupaten Bintan .Pelatihan melalui efektivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap konsistensi kader melalui hasil koefisien jalur. Berdasarkan dari hasil penelitian disimpulkan bahwa ketika pelatihan meningkat

dengan intervensi dari efektivitas kerja maka memberikan pengaruh terhadap konsistensi kader posyandu di Kabupaten Bintan .

Efektivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap konsistensi. Berdasarkan dari hasil penelitian disimpulkan bahwa ketika efektivitas kerja meningkat maka akan memberikan peningkatan terhadap konsistensi kader posyandu di Kabupaten Bintan.

4. Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak terkait. Ucapan terima kasih kepada keluarga, dan pembimbing.

Daftar Pustaka

- Fendi Hidayat, Chablullah Wibisono, Bambang Satriawan (2023) The Influence Of The Use Of Information Technology, Management Information Systems, Digital Competence And Work Environment On The Work Effectiveness Of Election Supervisory. Journal of Namibian Studies: History Politics Culture
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie. (2016). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.
- Handoko, H., & Megita. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In 1 (pp. 1–272).
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM* (R. Refika (ed.); Ketujuh). PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*
- Mathis, J. (2016). *Human Resources Management. Pengaruh Hrm*, 5(3).
- Priansa, S. dan D. J. (2014). *manajemen sumber daya manusia*. In *manajemen sumber daya manusia*.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Rivai, V., Sagala, & Ella, J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2016a). *Perilaku Organisasi. Indeks Kelompok Gramedia*, 10, 2006.
- Robbins, S. P. (2016b). *Perilaku Organisasi. Indeks Kelompok Gramedia*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management, Eleventh Edition*. Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2016). *Good Governance “Kepemerintahan yang Baik.”* CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com*. Mandar Maju.
<https://www.belbuk.com/sumber-daya-manusia-dan-produktivitas-kerja-p-13271.html>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga Cetakan Kebelas*. Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sirait. (2016). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Grasindo.
- Sjahrudin, H. (2019). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 90.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Usman Effendi. (2014). *Asas-Asas Manajemen*. Katalog Dalam Terbitan.
- Wibisono, C. (2022). The Effect Of Work Environment, Organizational Commitment And Incentives On The Performance Of The State Civil Apparatus Through The Quality Of Public Services As An Intervening Variable In The Office Of The Regional Regional Agency Of Riau Islands. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(6), 1065–1080.
- Wibisono, C., & Putri, A. S. (2018). Competence Determination, Work Environment, And Effectiveness On Employee Performance Through Working Satisfaction Of Stie Pembangunan Tanjungpinang. *Jurnal Manejerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 2(1), 1–14.