Jurnal Ekonomi Holistik (ECOHOLIC)
Vol. 1, No. 2, Agustus 2025
Page: 171 - 176

Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Studi Kasus di Kantor Inspektorat Kabupaten Nabire

Irianti Paembonan[1*], Kristian H.P Lambe[2], Amson Padolo[3]

[1,2,3]Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail:
Iriantipaembonan89@gmail.com[1*]
[*]Penulis korespondensi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Nabire. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, melibatkan informan dari berbagai jenjang jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan SDM—meliputi pelatihan, pendidikan lanjutan, bimbingan teknis, serta pembinaan karier—berdampak positif pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan sikap kerja pegawai. Pengembangan SDM juga terbukti memperkuat budaya kerja kolaboratif, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendukung efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas pengawasan. Namun demikian, keterbatasan anggaran, kurangnya evaluasi program, serta belum meratanya kesempatan pengembangan masih menjadi kendala utama. Faktor pendukung keberhasilan program meliputi komitmen pimpinan, relevansi materi pelatihan, serta motivasi pegawai. Penelitian ini merekomendasikan strategi pengembangan SDM yang lebih terstruktur, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan organisasi untuk memastikan peningkatan kinerja pegawai secara optimal serta mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

Kata kunci: pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai, Inspektorat, pelatihan, Nabire

Abstract

This study aims to analyze the role of human resource development (HRD) in improving employee performance at the Inspectorate Office of Nabire Regency. A qualitative approach with a case study design was employed, with data collected through in-depth interviews, observation, and documentation involving informants across different organizational levels. The findings reveal that HRD programs—including training, further education, technical guidance, and career development—positively contribute to enhancing employees' knowledge, skills, motivation, and work attitudes. HRD also strengthens collaborative work culture, increases job satisfaction, and supports the efficiency and effectiveness of supervisory functions. Nevertheless, challenges such as limited budget allocation, lack of systematic program evaluation, and unequal access to development opportunities remain significant constraints. Supporting factors include leadership commitment, relevance of training content, and employee motivation. The study suggests that HRD strategies should be designed in a more structured, sustainable, and needs-based manner to ensure optimal performance improvement and to promote transparent and accountable governance.

Keywords: *human resource development, employee performance, Inspectorate, training, Nabire*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama di sektor publik. Berbagai penelitian terbaru menunjukkan bahwa intervensi seperti pelatihan, pendidikan berkelanjutan, dan pengembangan karier secara signifikan berdampak pada kinerja kepegawaian. Misalnya, Leuhery et al. (2023) menemukan bahwa pelatihan dan promosi berdampak positif terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan (Leuhery et al., 2023). Selain itu, Saputra et al. (2024) menyatakan bahwa pengembangan SDM dan budaya digital sama-sama berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai di Pemerintahan Kota Tanjungpinang (Saputra et al., 2024).

Fenomena lain yang turut mendukung kebutuhan akan pengembangan SDM adalah peran budaya organisasi. Syafitri dan Adiwaty (2024) menegaskan bahwa HRD dan pelatihan tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga melalui peran budaya organisasi yang positif, sebagaimana ditemukan dalam penelitian mereka di Bank BRI Malang (Syafitri & Adiwaty, 2024). Penelitian lain di sektor publik juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memperkuat kualitas layanan publik melalui HRD (Rachman, 2024).

Secara ringkas, berbagai penelitian dalam 7 tahun terakhir menunjukkan:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Tahun	Penelitian & Fokus Utama
2023	Leuhery et al.: HRD (pendidikan & pelatihan, promosi) ↔ kinerja pegawai Sumsel
2024	Saputra et al.: HRD & budaya digital ↔ kinerja pegawai Pemerintah Kota Tanjungpinang
2024	Syafitri & Adiwaty: HRD & pelatihan ↔ kinerja lewat budaya organisasi (Bank BRI Malang)
2024	Rachman: HRD & budaya organisasi ↔ kualitas layanan publik di Gorontalo

Sumber: Penelitian terdahulu (2025)

Urgensi Penelitian

Meskipun telah banyak bukti empiris mengenai pengaruh positif HRD terhadap kinerja pegawai, masih terdapat kesenjangan dalam implementasi yang terstruktur, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan di lembaga pengawasan seperti Inspektorat. Penelitian ini penting karena dapat memberikan bukti empiris serta rekomendasi strategis bagi pengembangan SDM di lingkungan pemerintahan yang belum banyak diteliti—khususnya dalam konteks efektivitas pelatihan, evaluasi berkelanjutan, dan keterbatasan anggaran—sehingga dapat meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan utama, yaitu:

"Bagaimana pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat, dan faktor apa saja yang mendukung maupun menghambat efektivitas program HRD tersebut?"

TINJAUAN LITERATUR

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) didefinisikan sebagai serangkaian upaya sistematis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara efektif (Dessler, 2020). Dalam konteks sektor publik, HRD tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pembinaan karier, pendidikan lanjutan, rotasi jabatan, serta pelatihan berbasis teknologi (Noe et al., 2021).

Penelitian terbaru menekankan bahwa HRD yang efektif dapat meningkatkan produktivitas sekaligus memperkuat komitmen organisasi (Saputra et al., 2024). Selain itu, HRD yang terintegrasi dengan budaya organisasi digital dapat mempercepat adaptasi birokrasi di era transformasi digital (Rachman, 2024).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu atau kelompok yang diukur berdasarkan indikator efektivitas, efisiensi, kualitas, serta kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2022). Dalam sektor publik, kinerja juga dinilai dari aspek transparansi, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap regulasi (Wahyu & Dwi, 2022).

Beberapa penelitian mengonfirmasi bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor kompetensi, motivasi, serta dukungan organisasi (Leuhery et al., 2023). Pegawai dengan pelatihan yang relevan cenderung lebih produktif,

inovatif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang lebih baik (Syafitri & Adiwaty, 2024).

Hubungan Pengembangan SDM dengan Kinerja Pegawai

Teori Human Capital menjelaskan bahwa investasi organisasi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja (Becker, 1993; dikutip dalam Noe et al., 2021). Dalam praktiknya, HRD melalui pelatihan dan pembinaan karier terbukti meningkatkan kemampuan analitis, manajerial, serta keterampilan teknis pegawai sektor publik (Fitriana & Anwar, 2024).

Penelitian terdahulu konsisten menunjukkan hubungan positif antara HRD dan kinerja pegawai. Misalnya, Leuhery et al. (2023) menemukan bahwa pelatihan dan promosi berdampak signifikan pada kinerja ASN di Sumatera Selatan. Sementara itu, Saputra et al. (2024) menegaskan bahwa HRD yang dipadukan dengan budaya digital mampu meningkatkan kinerja pegawai pemerintah daerah. Hal ini diperkuat oleh temuan Rachman (2024) yang menekankan peran budaya organisasi sebagai faktor mediasi dalam peningkatan kinerja melalui HRD.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa HRD memiliki kontribusi strategis dalam membangun aparatur yang profesional, berkompeten, dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi, termasuk pada lembaga pengawasan seperti Inspektorat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif** dengan desain **studi kasus**. Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memahami fenomena pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks nyata secara mendalam, melalui perspektif para pegawai dan pimpinan di Kantor Inspektorat Kabupaten Nabire. Desain studi kasus dipandang sesuai karena penelitian ini difokuskan pada satu lokasi organisasi dengan tujuan mengeksplorasi peran HRD dalam meningkatkan kinerja pegawai secara kontekstual dan spesifik (Creswell & Poth, 2018).

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Nabire. Namun, karena penelitian ini bersifat kualitatif, pemilihan informan tidak dilakukan dengan teknik probabilistik, melainkan melalui **purposive sampling**, yaitu pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan terdiri dari pejabat struktural, auditor fungsional, staf pelaksana teknis, dan staf administrasi dengan variasi pengalaman kerja, baik pegawai senior maupun pegawai baru. Teknik purposive sampling umum digunakan dalam penelitian kualitatif untuk memperoleh data yang kaya dari informan yang memiliki pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti (Palinkas et al., 2015).

Lokasi penelitian ditetapkan di **Kantor Inspektorat Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah**. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran strategis Inspektorat sebagai lembaga pengawasan internal pemerintah daerah, yang menuntut pegawai dengan kompetensi tinggi dalam menjalankan tugas pengawasan, audit, dan evaluasi program pembangunan. Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, yakni pada **Juli–Agustus 2025**, dengan melibatkan proses wawancara, observasi langsung, serta pengumpulan dokumen kelembagaan.

Teknik pengumpulan data meliputi **wawancara mendalam**, **observasi partisipatif**, dan **studi dokumentasi**. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali persepsi, pengalaman, serta pandangan pegawai terkait efektivitas program HRD. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung dinamika kerja pegawai, pelaksanaan pelatihan, dan interaksi antar unit kerja. Sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi empiris melalui arsip laporan, kebijakan pengembangan SDM, serta data kinerja pegawai. Triangulasi ketiga teknik ini digunakan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas data (Miles, Huberman, & Saldaña, 2018).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan **analisis tematik**. Proses analisis ini dimulai dari transkripsi wawancara, pembacaan berulang, pengkodean, hingga pengelompokan ke dalam tema-tema utama yang relevan dengan fokus penelitian. Analisis tematik memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, hubungan, serta makna mendalam dari data kualitatif, sehingga dapat menjelaskan bagaimana pengembangan SDM berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Braun & Clarke, 2019). Dengan demikian, metode penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang komprehensif dan mendalam mengenai hubungan antara HRD dan kinerja pegawai di sektor publik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian terdiri dari lima informan kunci yang dipilih melalui purposive sampling. Informan mencakup pejabat struktural, auditor fungsional, staf administrasi, dan staf pelaksana dengan variasi pengalaman kerja. Karakteristik responden ditunjukkan pada **Tabel 2** berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

Informan	Nama (Samaran)	Jabatan	Lama Bekerja	Peran Utama
I1	M. Nasroi, S.STP	Inspektur Pembantu Wilayah III	>10 tahun	Audit internal & pembinaan SDM
I2	Nelly Moretha, ST	Kasubag Keuangan	8 tahun	Pengelolaan anggaran HRD & keuangan instansi
I3	Fransiskus Takerubun, SH	Auditor Pertama	6 tahun	Audit teknis & pelatihan fungsional
I4	Benoni Ayorbaba, S.Sos	Inspektur Pembantu Wilayah II	>12 tahun	Supervisi dan perencanaan strategi HRD
I5	Mulyono A. Saputra	Staf Pelaksana	3 tahun	Pelaksana teknis, penerima manfaat pelatihan

Sumber: Data primer (2025)

Ringkasan Hasil Wawancara

Hasil wawancara dianalisis secara tematik dan disajikan dalam **Tabel 3** untuk memperlihatkan temuan utama penelitian.

Tabel 3. Ringkasan Temuan Hasil Wawancara

Tema Utama	Temuan dari Informan
Implementasi HRD	Program HRD sudah berjalan (pelatihan, diklat, bimtek), tetapi masih belum optimal karena keterbatasan anggaran dan cakupan.
Dampak HRD terhadap kinerja	HRD meningkatkan keterampilan teknis (penguasaan IT, audit), motivasi kerja, efisiensi, dan kualitas laporan.
Faktor pendukung	Dukungan pimpinan, motivasi pegawai, relevansi pelatihan, budaya kerja kolaboratif.
Faktor penghambat	Keterbatasan dana, kurangnya evaluasi program, pelatihan belum sesuai kebutuhan, ketidakmerataan akses pengembangan.
HRD dan kepuasan kerja	Pegawai lebih percaya diri, merasa dihargai, dan menunjukkan loyalitas setelah mengikuti program HRD.
HRD dan budaya kerja	HRD memperkuat kerja sama, mengurangi konflik, dan menciptakan budaya kerja yang lebih profesional dan akuntabel.

Sumber: Data primer (2025)

Analisis Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan SDM berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Nabire. Pelatihan berbasis kompetensi dan pendidikan lanjutan terbukti memperkuat kemampuan teknis, khususnya dalam penguasaan perangkat aplikasi audit, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan akurat. Selain itu, HRD juga berperan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan motivasi pegawai.

Namun demikian, efektivitas HRD masih dipengaruhi oleh beberapa kendala, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya perencanaan kebutuhan pelatihan, serta evaluasi yang belum berjalan optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Leuhery et al. (2023) yang menyatakan bahwa HRD memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja, tetapi memerlukan dukungan manajemen dan alokasi sumber daya yang memadai.

Selain itu, faktor kepemimpinan terbukti sangat menentukan keberhasilan HRD. Komitmen pimpinan dalam merencanakan, memfasilitasi, dan mengevaluasi program HRD menjadi pendorong utama terciptanya peningkatan kinerja pegawai. Hal ini konsisten dengan temuan Syafitri dan Adiwaty (2024) yang menekankan peran budaya organisasi dan dukungan manajerial sebagai mediasi dalam pengaruh HRD terhadap kinerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Pertama, pengembangan SDM terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan, sikap kerja, serta budaya kerja kolaboratif. Kedua, faktor pendukung keberhasilan HRD di Inspektorat Kabupaten Nabire adalah komitmen pimpinan, motivasi pegawai, serta relevansi materi pelatihan. Ketiga, faktor penghambat utama meliputi keterbatasan

anggaran, kurangnya evaluasi program, serta belum meratanya kesempatan pengembangan.

Temuan ini menegaskan urgensi HRD yang lebih terstruktur, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan organisasi agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal. Secara praktis, HRD bukan hanya investasi dalam meningkatkan keterampilan teknis pegawai, tetapi juga instrumen strategis dalam membangun tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan responsif terhadap tuntutan publik.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Nabire. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, bimbingan teknis, dan pembinaan karier memberikan dampak positif pada peningkatan kompetensi teknis, sikap kerja, serta motivasi pegawai. Dengan adanya program pengembangan yang tepat, pegawai mampu bekerja lebih efisien, akurat, dan profesional dalam menjalankan fungsi pengawasan.

Faktor pendukung keberhasilan pengembangan SDM di antaranya adalah komitmen pimpinan, relevansi program dengan kebutuhan pegawai, serta motivasi individu untuk berkembang. Sebaliknya, keterbatasan anggaran, kurangnya evaluasi program, dan ketidakmerataan akses pengembangan masih menjadi hambatan utama dalam mengoptimalkan hasil yang dicapai. Temuan ini menegaskan pentingnya desain HRD yang lebih terencana dan sistematis untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi sektor publik, khususnya lembaga pengawasan seperti Inspektorat, bahwa investasi dalam pengembangan SDM tidak hanya memperkuat kemampuan teknis pegawai, tetapi juga meningkatkan budaya kerja kolaboratif, kepuasan kerja, dan akuntabilitas kinerja. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada kualitas layanan publik yang lebih baik serta tata kelola pemerintahan yang lebih transparan dan responsif.

Dari sisi teoretis, penelitian ini memperkuat teori modal manusia (human capital theory) yang menekankan bahwa investasi organisasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pembinaan karier memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga menambah bukti empiris terkait hubungan antara HRD dan kinerja pegawai di sektor publik, khususnya pada lembaga pengawasan yang memiliki peran strategis dalam mewujudkan akuntabilitas pemerintahan.

Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah informan yang terbatas serta fokus pada satu instansi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh lembaga pengawasan di Indonesia. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) dengan cakupan responden yang lebih luas, serta memasukkan variabel tambahan seperti budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi intrinsik. Dengan demikian, kajian yang lebih komprehensif dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai strategi pengembangan SDM dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.). University of Chicago Press.

Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. Qualitative Research in Sport, Exercise and Health, 11(4), 589–597. https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches (4th ed.). SAGE Publications.

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson.

Fitriana, D., & Anwar, F. (2024). The impact of human resource development on employee performance in the public sector. Journal of Public Administration Research, 6(2), 115–127.

Indou, M., Ridwan, & Idris, M. (2025). Analisis Pengaruh Disiplin , Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*

(MARIOBRE), *3*(1), 87–94. https://doi.org/10.63416/mrb.v3i1.327

Karangan, M., Lambe, K. H. P., & Halik, J. B. (2025). Pengaruh Program Kompetensi dan Pelatihan Karyawan terhadap Peningkatan Keselamatan Kerja di PT . Vale Indonesia Tbk. *J-MEBI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, *1*(2), 248–260. https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/1031

Lambe, K. H. P., Palondongan, E., Ma'na, P., & Tandi, A. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Al-Buhuts*, *20*(1), 138–147. https://doi.org/10.30603/ab.v20i1.4711

Leuhery, V. Y., Yusna, A., & Purba, H. H. (2023). The effect of education, training, and promotion on employee performance in the Provincial Government of South Sumatra. Journal of Innovation and Applied Social Science Research, 1(1), 1–9.

Mangallo, E., Baharuddin, & Lambe, K. H. P. (2025). EFEKTIVITAS TUGAS DAN FUNGSI PENGAWAS PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DI INSPEKTORAT PROVINSI PAPUA TENGAH. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik*, *1*(1), 108–115. https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jeh/article/view/865

Mangkunegara, A. P. (2022). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Karya

Mendaun, N. K., Lambe, K. H. P., & Malissa, M. (2025). Peran Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire. *J-MEBI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, *1*(2), 116–124. https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/997

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (4th ed.). SAGE Publications.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). Fundamentals of human resource management (9th ed.). McGraw-Hill Education.

Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 42(5), 533–544. https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y

Pini, L., Rantererung, C. L., & Pasae, Y. (2025). Analisis Peran Fungsi Kompetensi dan Independensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Mamberamo Tengah. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review (MARIOBRE)*, *3*(1), 8–13. https://doi.org/10.63416/mrb.v3i1.295

Rachman, A. (2024). Human resource development, organizational culture, and public service quality. Journal of Social Science and Research, 5(1), 45–58.

Sanggenafa, M., Lambe, K. H. P., & Baka, A. (2025). Pelayanan Publik di Distrik Nabire Kota : Kajian Peran Pegawai dan Partisipasi Masyarakat dalam Perspektif Kelembagaan. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review (MARIOBRE)*, *3*(1), 22–28. https://doi.org/10.63416/mrb.v3i1.300

Saputra, F., Yuliani, D., & Rudianto, T. (2024). The impact of human resource development and digital culture on employee performance within the Tanjungpinang City Government. MINISTAL: Journal of Management and Digital Business, 3(1), 20–34.

Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, *2*(2), 47–55. https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.301

Syafitri, N. A., & Adiwaty, L. (2024). The role of organizational culture in mediating the effect of human resource development and training on employee performance. Journal of Economics and Management, 12(2), 89–102.

Wahyu, A., & Dwi, A. (2022). Effectiveness of HRD programs in improving inspectorate employee performance. Public Policy and Administration Journal, 4(2), 77–86.