

**Analisis Kinerja Anggota Unit Reskrim dalam Penyelesaian Kasus
DiPolsek Majalaya Resort Karawang**

¹Sujana, ²Budi Rismayadi, ³Wike Pertiwi

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹mn20.sujana@mhs.ubpkarawang.ac.id, ² budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id

³wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

Human resources are an achievement or advantage for an agency, with good human resources, the agency's achievement is good and benefits. This research uses qualitative research with descriptive methods. In this study the results obtained by researchers show that the performance of the Majalaya Police crime unit is less than optimal in achieving the targets of various cases that occur in the Majalaya Police jurisdiction, which is caused by the quantity and quality of the members of the crime unit itself.

Keyword: HR, Performance, Majalaya Police

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan sebuah pencapaian atau keuntungan bagi suatu instansi, dengan sumber daya manusia yang baik maka pencapaian instansi tersebut baik dan mendapatkan keuntungan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis fenomena mengenai Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Dalam penelitian ini hasil yang didapatkan oleh peneliti menunjukkan kinerja unit reskrim Polsek Majalaya kurang maksimal dalam pencapaian target dari berbagai kasus yang terjadi di wilayah hukum Polsek Majalaya, yang disebabkan oleh kuantitas serta kualitas anggota unit reskrim itu sendiri.

Kata kunci: SDM, Kinerja, Polsek Majalaya

PENDAHULUAN

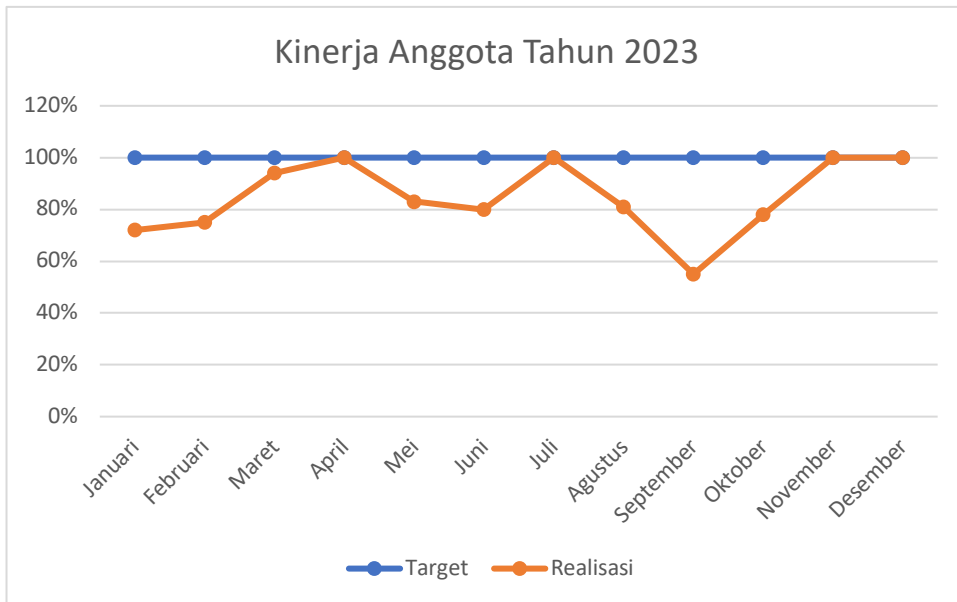
Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dr. Ir. H. Al Fadjar Ansory, M.M. Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (2018)

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama, Rivai & Basri dalam Masram (2017:138).

Berdasarkan hasil uraian di atas menjelaskan suatu perkembangan perusahaan yang dipengaruhi oleh tingkat kinerja dalam suatu organisasi. Polsek Majalaya merupakan salah satu organisasi penegak hukum yang mempunyai peran penting di wilayah Karawang khususnya di Kecamatan Majalaya. Polsek Majalaya

memiliki banyak fungsi dan peran untuk menciptakan keamanan, ketertiban masyarakat dan penegakan hukum, karena kepolisian Polsek Majalaya menjalankan hukum yang telah di tentukan di Indonesia sehingga tugas pokok di kepolisian yaitu melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Dalam menjalankan hukum yang ada di Indonesia Polsek Majalaya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang dihasilkan oleh anggotanya. Fenomena yang terjadi di Polsek Majalaya khususnya unit reskrim adalah kinerja, kinerja anggota unit reskrim di Polsek Majalaya masih kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya, terbukti dari penyelesaian berbagai kasus yang terjadi tidak mencapai target. Maka dari itu untuk menganalisis fenomena tersebut diperlukan data penilaian pencapaian kinerja anggota kepolisian Polsek Majalaya. Berikut data penilaian kinerja anggota kepolisian Polsek Majalaya.

Grafik 1. Kinerja Anggota 2023



Sumber: Polsek Majalaya

Berdasarkan grafik di atas yang di ambil dari penyelesaian sebuah kasus yang terjadi di wilayah hukum Polsek Majalaya selama 1 tahun dari berbagai tindak pidana yang terjadi seperti curian dan pemberatan (Curat), Pencurian kendaraan roda 2 atau 4, KDRT dan yang lainnya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja anggota kepolisian pada bulan Januari, Februari, Maret, Mei, Juni, Agustus, September dan Oktober tercatat dengan keterangan tidak mencapai target, namun dibulan April, Juli, November dan Desember mencapai target dalam penyelesaian kasus yang terjadi, karena target yang ada di Polsek Majalaya harus sesuai dengan jumlah tindak pidana yang terjadi.

Berdasarkan data, setiap bulan jumlah angka penyelesaian meningkat, tetapi banyak tugas yang belum terselesaikan menjadikan pekerjaan rumah bagi anggota unit reskrim Polsek Majalaya yang tentunya sering kali adanya komplain dari masyarakat sebagai dampak ketidakpuasan terhadap kinerja kepolisian Polsek Majalaya dalam melaksanakan tugasnya. Pencapaian kinerja tidak terlepas dari kapabilitas, kualitas, integritas serta responsibilitas sebagai aparatur negara maupun

abdi kepada masyarakat. Adanya kegiatan untuk memperdaya gunakan para anggota satuan unit reskrim Polsek Majalaya dapat memiliki keahlian serta kemampuan ketika menjalankan tugas yang diberikan sangat diperlukan guna mengoptimalkan dan mencapai tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardila Sekar Kinanti, dkk (2023) Bahwa kinerja karyawan mencapai target yang telah ditentukan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bhira Widha (2018) bahwa Kinerja karyawan tidak mencapai target. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Analisis Kinerja Unit Reskrim Dalam Penyelesaian Kasus DiPolsek Majalaya Resort Karawang.”

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat dari Ajabar (2020:4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut pendapat dari Sudiarti (2020) sumber daya manusia merupakan kemampuan seseorang yang berhubungan dengan keterampilan, pengetahuan dan karakteristik kepribadian yang dipengaruhi secara langsung terhadap kinerja. Menurut Stoner (2018) manajemen merupakan proses perencanaan, pengendalian pengorganisasian dan kepemimpinan upaya dari organisasi serta penggunaan sumber daya yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan teori di atas dapat disintesis bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dalam pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.

Perilaku Organisasi

Menurut pendapat dari Robbin (2018) perilaku organisasi didefinisikan sebagai bidang studi yang mempelajari dampak individu, kelompok dalam organisasi dampaknya pada kinerja. Menurut pendapat dari Wijaya (2019) perilaku organisasi bersangkutan secara khusus dengan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan, memeriksa perilaku dalam konteks kepuasan kerja, ketidakhadiran, perputaran pekerjaan, produktivitas, kinerja manusia dan manajemen.

Sedangkan menurut George dan Jones (2018:4) perilaku organisasi dapat membantu untuk meningkatkan, mendorong atau mengubah perilaku kerja, baik secara individu, kelompok maupun seluruh organisasi, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dari beberapa ahli dapat disintesis bahwa perilaku organisasi sangat penting serta berpengaruh untuk kinerja yang dihasilkan oleh karyawan

Kinerja

Menurut pendapat dari Rasmainsi & Tanjung, 2019 Kinerja yang baik akan berpengaruh positif dalam mencapai tujuan perusahaan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan pelatihan dan kompetensi, pemberian pelatihan dan peningkatan kompetensi dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Menurut pendapat dari Menurut Mangkunegara dalam (Mashudi, 2019), menyatakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan

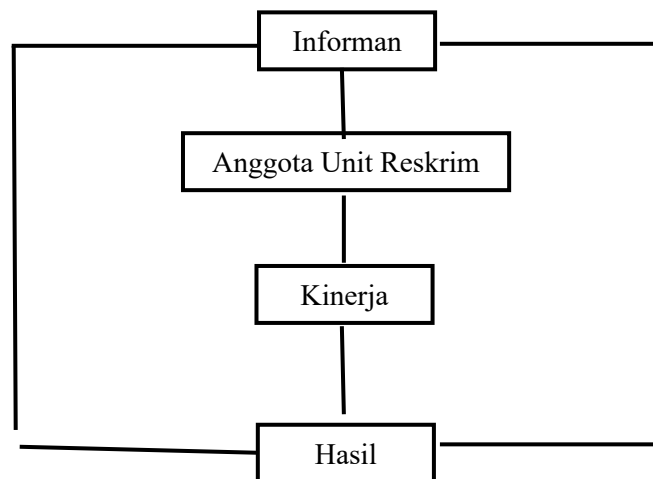
kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sinaga (2020:14) kinerja adalah hasil fungsi dari pekerjaan seseorang dalam organisasi yang dipengaruhi berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan dari beberapa ahli di atas dapat dibuat sintesa bahwa kinerja adalah hasil dari kerja yang dihasilkan karyawan dengan harapan mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSISI PENELITIAN

Kerangka Pemikiran

Kurang maksimalnya kinerja anggota unit reskrim dalam penyelesaian kasus di Polsek Majalaya menjadi pekerjaan rumah untuk pemimpin dan juga semua anggota, khususnya anggota unit reskrim untuk meningkatkan ektabilitas kepolisian maupun menghindari komplain dari masyarakat.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber. Sugiono (2019)

Proposisi Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran maka proposisi penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dugaan sementara yang sangat penting untuk dipahami oleh peneliti terhadap fenomena yang terjadi di lapangan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota unit reskrim dalam penyelesaian kasus di Polsek Majalaya. Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif, penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja anggota unit reskrim dalam penyelesaian kasus yang terjadi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif deskriptif, metode ini

melakukan analisis data menentukan, menafsirkan serta mengklasifikasikan data. Selain itu peneliti dibantu dengan kajian lebih mendalam melalui referensi dari buku, jurnal dan media sosial. Selanjutnya referensi tersebut digunakan untuk mendeskripsikan titik temu bagaimana Polsek Majalaya dapat meningkatkan kinerja unit reskrim tersebut, karena itu peneliti ingin menemukan fakta dan menganalisis tentang “Analisis Kinerja Anggota Unit Reskrim Dalam Penyelesaian Kasus di Polsek Majalaya Resort Karawang”. Untuk mendapatkan data secara akurat terhadap fenomena yang terjadi di dalam internal Polsek Majalaya.

Populasi dan Sampel

Sampel yang diambil merupakan sebagian dari populasi yang akan diteliti. Dalam pengambilan sampel peneliti mengambil 10 partisipan atau informan diantaranya yaitu Kapolsek, 7 kepala unit yang ada di Polsek Majalaya dan 2 anggota kepolisian. Untuk populasi yang ada di Polsek Majalaya yaitu 18 anggota.

Teknik Sampling

Teknik sampling dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *non probability purposive sampling*. Dengan cara ini penulis harus mampu menganalisis fenomena yang terjadi dan menjadikan beberapa sampel yang berpengaruh terhadap kinerja para anggota kepolisian di Polsek Majalaya. Sugiyono (2019:131)

Sumber Data

Dalam metode penulisan tentunya memiliki sumber data yang sangat penting, karena sumber data dapat menentukan kualitas dari artikel tersebut. Sumber data dibagi menjadi dua bagian Mahesa, Yusuf (2022).

a. Data primer

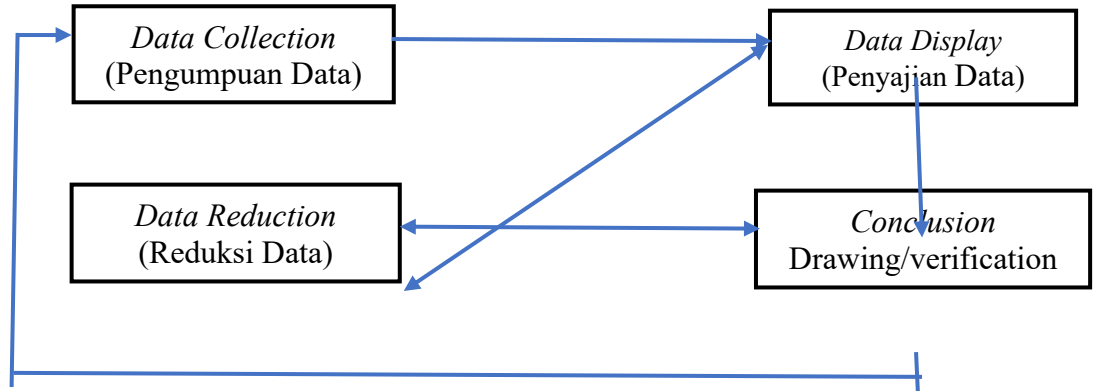
Data primer yaitu data yang didapatkan langsung dari sumbernya yang diberikan kepada penulis. Di dalam artikel ini data primer hasil dari wawancara maupun analisis secara langsung.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari beberapa buku dan data dari internet yang meliputi catatan, dokumen dan *file*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini ketika pengumpulan data berlangsung maupun setelah selesai mewawancarai. Peneliti kemudian mengumpulkan hasil data yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Pada saat peneliti mewawancarai narasumber, peneliti melaksanakan analisis jawaban informan yang diwawancarai, jika peneliti merasa jawaban informan belum memuaskan terhadap fenomena yang terjadi, peneliti melanjutkan pertanyaan berikutnya sampai tahap tertentu untuk mendapatkan jawaban serta data yang kredibel atau valid (Oktaviani, Rizka Nur Dia Ayu Wulandari, Melindha: 2021).



Gambar 2. Teknik Analisis Data

- a. *Data Collection* (pengumpulan data)
 Pengumpulan data ini diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi atau triangulasi.
- b. *Data Reduction* (reduksi data)
 Data yang diperoleh peneliti dari lapangan cukup banyak, maka perlu untuk merangkum, memilah serta memilih yang lebih mendekati kepada jawaban dari fenomena tersebut.
- c. *Data Display* (penyajian data)
 Penyajian data penelitian ini dalam bentuk yang terpisah dan akan dikelompokkan dengan kata-kata ataupun bersifat tabel, grafik, gambar serta naratif dan selanjutnya dideskripsikan.
- d. *Conclusion Drawing/Verification*
 Dalam *conclusion drawing/verification* dilakukan setelah data terkumpul dan selanjutnya melakukan pemeriksaan keabsahan data dan penyusunan kesimpulan yang didapatkan sehingga menjadi satu kesatuan yang utuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan penyajian data hasil dari observasi di atas serta mewawancarai informan yang telah dilakukan oleh peneliti, dari permasalahan atau fenomena yang terjadi di Polsek Majalaya mengenai kinerja anggota reskrim, adalah sebagai berikut:

Data Observasi:

Berdasarkan data hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, indikator kinerja, dikutip dari (Afandi, 2018) lima indikator yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1. Indikator Kinerja Anggota

Indikator	Kondisi
Kuantitas	Kurang baik, adanya temuan kelalaian anggota dalam

	menjalankan tugasnya.
Kualitas	Kualitas hasil kerja menunjukkan kurang baik, alasannya dari beberapa anggota tidak memperlihatkan atau cek ulang hasil dari kerjanya yang mengakibatkan sering adanya salah dalam data, dokumen maupun penomoran.
Ketepatan Waktu	Baik, anggota unit reskrim melakukan tugasnya sesuai jam kerja yang telah ditentukan.
Disiplin	Baik, anggota unit reskrim mengikuti peraturan kepolisian.
Inisiatif	Cukup, sering menjalankan tugas tanpa harus diberitahu terlebih dahulu.

Sumber: Polsek Majalaya

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil dari penelitian terkait kinerja anggota Unit Reskrim Polsek Majalaya pada bulan April, Juli, November dan Desember mencapai target sedangkan bulan Januari, Februari, Maret, Mei, Juni, Agustus, September dan bulan Oktober tidak mencapai target. Dari indikator kinerja meliputi. Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan waktu, Disiplin serta inisiatif.

Tabel 2. Kinerja Anggota Unit Reskrim Polsek Majalaya

Bulan	Tindak Pidana	Penyelesaian	Target	Realisasi	Keterangan
Januari	29	21	100%	72%	Tidak tercapai
Februari	24	18	100%	75%	Tidak tercapai
Maret	17	16	100%	94%	Tidak tercapai
April	23	23	100%	100%	Tercapai
Mei	18	15	100%	83%	Tidak tercapai
Juni	10	8	100%	80%	Tidak tercapai
Juli	11	11	100%	100%	Tercapai
Agustus	16	13	100%	81%	Tidak tercapai
September	9	5	100%	55%	Tidak tercapai
Oktober	32	25	100%	78%	Tidak tercapai
November	6	6	100%	100%	Tercapai
Desember	3	3	100%	100%	Tercapai

Hal tersebut dapat disintesis bahwa kinerja anggota unit reskrim menurun yang disebabkan oleh kuantitas kerja tidak mencapai target serta kualitas kerja yang menurun akibat permasalahan dalam kinerja yang sering kali lalai dalam menjalankan tugasnya.

Data Wawancara

Hasil analisis:

1. Dari pendapat informan terhadap umpan balik dan kritik negatif, jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan biasanya pimpinan maupun anggotanya harus mencari akar dalam kegagalan ataupun kesalahan dari anggota, tujuannya untuk terus berkembang dan lebih baik lagi.
2. Dari pendapat informan terhadap kinerja anggota unit reskrim yang menurun disebabkan oleh pelatihan yang kurang kepada anggota unit reskrim yang seharusnya lebih baik diadakan setiap bulan.
3. Menurut pendapat informan terhadap kinerja menjadi suatu hal yang penting untuk memperbaiki permasalahan yang terjadi, dengan cek ulang data, arsip serta laporan masyarakat setiap bulannya.
4. Menurut pendapat informan, pengecekan secara berkala pada saat akan memasukkan data atau arsip yang akan ditindak lanjuti agar mengurangi adanya kesalahan dan tidak membuat pekerjaan dua kali atau menyita waktu.
5. Menurut pendapat dari informan terhadap penurunan target tersebut, dengan memberikan pelatihan atau memberikan pendekatan personal agar motivasi yang ada di dalam diri anggota bisa kembali baik dan kinerja anggota lebih semangat lagi untuk mencapai target.
6. Menurut pendapat dari informan kelebihan penilaian kinerja bisa tahu kinerja semua anggota sehingga dapat memperbaiki jika melakukan kesalahan.
7. Menurut pendapat dari informan, pekerjaan anggota reskrim atau unit reskrim harus bisa mempersiapkan diri dikala adanya aduan atau laporan yang terjadi, sehingga ketika menghadapi situasi yang sulit sudah sangat siap.
8. Menurut pendapat dari informan, anggota reskrim harus tegas serta teliti dalam menerima laporan atau aduan dari masyarakat.
9. Menurut pendapat dari informan setiap anggota harus menaati peraturan atau SOP dalam menjalankan tugasnya berjalan dengan lancar serta sesuai dengan peraturan yang ada.
10. Menurut pendapat dari informan, semua anggota terutama anggota unit reskrim harus bisa membedakan laporan masyarakat yang masuk ke pidana atau perdata supaya kasus cepat selesai dan tepat.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil observasi serta wawancara yang telah dilaksanakan oleh peneliti menunjukkan bahwa analisis kinerja anggota unit reskrim dari aspek kuantitas dan kualitas pada Polsek Majalaya. Dimana anggota unit reskrim dalam menjalankan tugasnya harus mempunyai ketelitian dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Hasil analisis pekerjaan yang dilakukan oleh anggota unit reskrim selama ini kurang maksimal atau tidak sesuai dengan ketentuan dari Polsek Majalaya, karena setiap pekerjaan yang akan dilaksanakan maupun yang sudah dilaksanakan diwajibkan tertib terhadap peraturan yang telah ditentukan oleh kepolisian.

Hasil dari penelitian membuktikan bahwa kinerja anggota reskrim dari hasil observasi peneliti, kinerja anggota sedikit menurun yang diakibatkan kualitas serta kuantitas anggota tidak sesuai target, dikarenakan permasalahan kinerja yang

disebabkan peraturan atau SOP yang ditetapkan.

KESIMPULAN

Dari data di atas yang telah dipaparkan, dapat disintesis bahwa kinerja anggota unit reskrim Polsek Majalaya mengalami perubahan dalam penilaian kenaikan serta penurunan pada beberapa bulan sesuai dengan tabel di atas. Terjadinya penurunan kinerja pada tahun 2023 tentu dampak dari penilaian pada kinerja anggota unit reskrim. Permasalahan terjadi dari kinerja anggota reskrim seperti kualitas dan kuantitas kerja karena adanya peraturan atau SOP yang harus di taati dalam menyelesaikan sebuah kasus yang terjadi.

IMPLIKASI

Setelah penulis melakukan analisis data serta identifikasi, maka dari itu penulis mempunyai solusi terhadap permasalahan yang terjadi, dengan cara melakukan penjadwalan secara berkala dari pimpinan polsek maupun pimpinan unit reskrim setiap bulannya terhadap data, arsip maupun laporan pengaduan masyarakat. Dilakukan pengecekan awal penerimaan laporan sebelum ditindak lanjuti. Sebaiknya diadakan pelatihan di setiap bulannya kepada semua anggota khususnya unit reskrim, bukan hanya ketika awal masuk pendaftaran kepolisian saja. Untuk penelitian selanjutnya maka diperlukan penelitian yang lebih jauh dalam mengamati faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono (2022). Pengaruh Penggunaan Tiktok Terhadap Perilaku Konsumtif Remaja Kota Semarang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Ameliya, L., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. BOLTZ Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5318>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Fatiria, M. N., & Nawawi, M. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variable Mediasi Pada PT. ATM. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13211>
- Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3344>
- Manurung, D. A. (2023). MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA REFORMASI BIROKRASI DI KANTOR CAMAT DUMAI TIMUR

KABUPATEN DUMAI. *Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul (JSDMU)*.
<https://doi.org/10.46730/jsdmu.v3i2.53>

Masmarulan, M. (2023). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Niagatama Intimulia Makassar. *Jurnal Mirai Management*.

Oktaviani, R. N., & Dia Ayu Wulandari, M. (2021). ANALISIS KESALAHAN BERBAHASA PADA BUKU SISWA KURIKULUM 2013 TEMA “LINGKUNGAN SAHABAT KITA” KELAS V SEKOLAH DASAR. *Taman Cendekia: Jurnal Pendidikan Ke-SD-An*.
<https://doi.org/10.30738/tc.v5i2.9763>

Pertiwi, W., & Savitri, C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*.

Pratiwi, N., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Meningkatkan Kreativitas Sumber Daya Manusia Pada Industri Kecil Menengah Di Kab.Karawang Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*.

Sulistiyani, G., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5298>

Suryani, S. (2019). Pengaruh Kinerja terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kasui dalam Penyediaan Kebutuhan Air Bersih di Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Perspective Business*.
<https://doi.org/10.37090/bpj.v3i1.438>