

Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang

Intan Meliyani Safitri¹, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn19.intansafitri@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id²,

wikepertiwi@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

In the era of organizational dynamics and changing business environments, enhancing employee performance becomes a pivotal factor for the success of an institution. This research aims to investigate and comprehensively analyze the performance of employees in the Department of Agriculture of Karawang Regency. The method in this research is descriptive qualitative. The results of this study indicate that motivational aspects, such as the fulfillment of physiological needs, security, social relationships, recognition, and self-actualization, have a positive impact on employee performance. A profound understanding of the contributions of employees with initials L, A, and D in achieving quantity targets, maintaining quality, and ensuring timely completion of tasks provides a foundation for designing effective workplace motivation strategies.

Keywords: Motivation, Performance, Department of Agriculture

ABSTRAK

Dalam era dinamika organisasi dan perubahan lingkungan bisnis, peningkatan kinerja pegawai menjadi kunci utama bagi keberhasilan suatu lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menganalisis secara menyeluruh kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. Metode pada penelitian ini kualitatif deskriptif. Hasil analisis kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa, secara umum, pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian telah memberikan kontribusi positif dalam mencapai target kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu pekerjaan. Kolaborasi yang baik antar bagian, fokus pada akurasi data, dan manajemen waktu yang terorganisir menjadi pilar-pilar keberhasilan. Namun, hasil wawancara juga mengindikasikan bahwa aspek motivasi pegawai perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut untuk memastikan kelangsungan dan peningkatan kinerja di masa depan.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja, Dinas Pertanian

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengoptimalan pemanfaatan sekelompok individu dengan cara yang efisien dan efektif guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara optimal (Paramarta, 2021). Sumber Daya Manusia merujuk kepada individu-individu yang telah menyumbangkan energi, bakat, kreativitas, dan dedikasinya kepada lembaga tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu lembaga dapat dipengaruhi oleh

kemampuan SDM dalam menampilkan kinerja terbaik dari masing-masing anggotanya.

Menurut (Ardiana & Unesa, 2017) Komponen finansial dari investasi keluarga dalam pendidikan anak-anak mereka mempunyai dampak yang sangat besar terhadap bagaimana mereka berkembang menjadi orang dewasa yang sukses. Ada beberapa aspek kehidupan manusia yang terkait erat dengan masalah uang. Namun, masih banyak rumah tangga yang tidak melihat manfaatnya memberikan anak-anak mereka pembelajaran awal tentang uang. Komponen pendidikan keuangan dalam upaya pendidikan keluarga mempunyai dampak yang tidak proporsional terhadap perkembangan anak menuju masa dewasa.

Dinas Pertanian Karawang memiliki peran strategis dalam mengembangkan pertanian dan perekonomian wilayah. Perubahan signifikan dalam lingkungan pertanian, seperti teknologi, kebijakan, dan persaingan, telah menimbulkan hambatan bagi pegawai. Diperlukan upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai, serta efisiensi dan pengembangan sumber daya manusia, agar Dinas Pertanian dapat sukses menangani kompleksitas pembangunan pertanian. Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dilihat dari Golongan masih ada yang golongan I yaitu 1 (satu) orang, golongan yang paling banyak adalah golongan III yaitu 137 Orang sesuai dengan pendidikan yaitu Sarjana (S1). Kemudian diikuti dengan golongan II dan golongan IV.

Kinerja pegawai yang dapat diukur yang mencerminkan pencapaian kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya di dalam suatu instansi (Husin et al., 2021). Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan merasa tidak didukung atau diakui oleh rekan kerja, ini dapat menciptakan lingkungan sosial yang kurang memotivasi serta lingkungan kerja tidak menyediakan fasilitas yang memadai untuk kenyamanan fisik, hal ini dapat menjadi faktor penurunan kinerja.

Golongan pegawai yang ada di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan memiliki sumber daya manusia yang tinggi sehingga mempunyai potensi untuk mendukung pencapaian target dari program atau kegiatan, akan tetapi kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan mengalami penurunan pada tahun 2022, jika dilihat dari rata-rata Tingkat Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU). Tingkat Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) mengalami fluktuasi dalam 3 Tahun terakhir yaitu tahun 2020 adalah 71.054, sedangkan pada tahun 2021 71.76, dan pada tahun 2022 adalah 66,51. Sedangkan untuk Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang Tahun 2016-2022 bisa dilihat dibawah ini:

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target renstra Dinas Pertanian pada Tahun							Realisasi Capaian pada Tahun						
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Nilai Tukar Petani				106.75	101.63	107.82	107.82	107.82	107.82	107.82	101.82	108.55	102.01	94.94	91.76	91.44	90.66
2	Peningkatan produksi, produktivitas Pertanian tanaman	Kvha		Peningkatan produktivitas padi	75.13	75.88	76.64	77.41	78.18	75.39	68.83	78.40	74.53	74.26	66.95	60.46	60.24	59.77
				Peningkatan produktivitas palawija	43.31	43.74	44.18	44.62	45.07	45.07	43.31	26.27	26.60	15.66	15.89	16.54	15.45	15.20
				Peningkatan produktivitas hortikultura (jamur merang)	2.46	2.48	2.50	2.52	2.54	2.54	3.03	3.91	3.71	3.33	3.53	3.46	3.22	3.00

Gambar 1. Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang Tahun 2016-2021

Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang Tahun 2016-2022. Realisasi nilai tukar petani dan peningkatan produksi produktivitas pertanian tanaman pangan mengalami fluktuasi dimana, realisasi capaian nilai tukar petani mengalami fluktuasi dari tahun 2016 hingga 2021. Nilai tukar petani menurun dari 101.82 pada tahun 2016 menjadi 91.76 pada tahun 2020, lalu sedikit meningkat menjadi 108.55 pada tahun 2017. Jadi, terjadi penurunan signifikan dari tahun 2016 ke tahun 2020. Realisasi capaian kinerja dalam peningkatan produktivitas tanaman pangan dan hortikultura juga tidak konsisten.

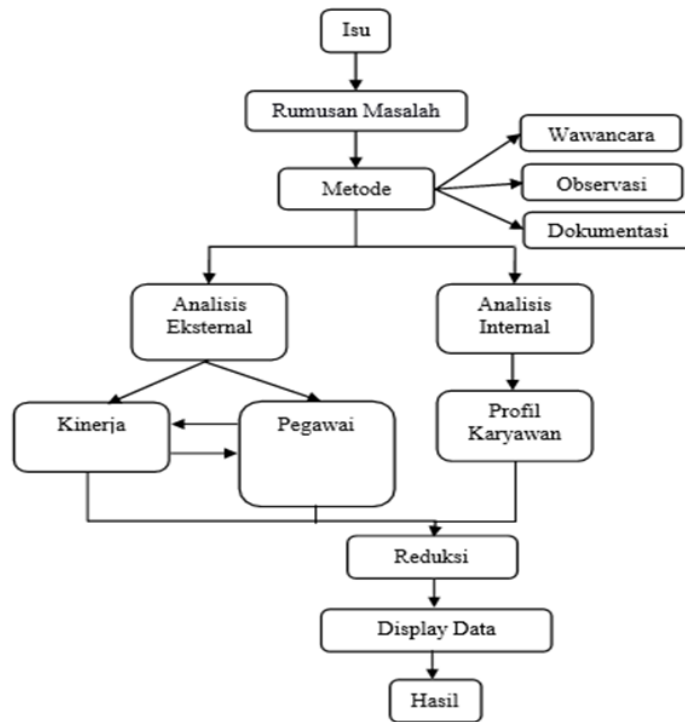
Penelitian yang telah dilakukan (Amelia & Setyawati, 2023) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai secara umum sudah baik dengan adanya kekompakan dan kerjasama tim. Meskipun demikian, diperlukan program pembinaan lebih lanjut untuk meningkatkan disiplin kerja. Menurut (Irawan et al., 2023) terdapat beberapa permasalahan yang perlu diatasi terkait kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan yaitu Ketepatan penyelesaian tugas masih belum sesuai rencana kinerja, Beberapa Pegawai sering datang terlambat dan menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi, Tidak terlaksananya sanksi disiplin bagi Pegawai yang melanggar aturan, Meskipun demikian, terdapat aspek positif yaitu kerjasama Pegawai yang bersifat profesional. Kinerja pegawai menjadi bagian penting untuk melaksanakan program-program kegiatan dengan maksimal (Maemunah & Pertiwi, 2021)

Menurut (Nurjaya & Pramudita, 2023) hasil riset peneliti selama penelitian Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang usia sangat mempengaruhi hal buruk terhadap kedisiplinan dan produktivitas kerja. Karena, semakin lama masa bekerja atau sudah mendekati masa pensiun, pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang semakin menyepelkan pekerjaannya bahkan terhadap absensi kerjanya. Pegawai kurang berkompeten terhadap himbauan yang diberikan. Kemudian selain kendala pada pegawai, Adapun kendala pada setiap kelompok tani yang kurang antusias dalam kegiatan penyuluhan sehingga menghambat kegiatan penyuluhan.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan hasil dari penelitian terdahulu, maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai Analisis Kinerja Pegawai, selain dari permasalahan yang ada sangat mempengaruhi proses dan hasil kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang, maka dengan demikian peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara menyeluruh kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang, serta mencari permasalahan dan solusi yang memberikan manfaat yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSI PENELITIAN



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Proposisi

Peningkatan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang akan berdampak positif pada kinerja mereka, dengan melibatkan pemahaman mendalam terhadap faktor- faktor motivasi yang mencakup kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan perwujudan diri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendalami pemahaman tentang analisis kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten

Karawang. Pendekatan ini lebih terfokus pada interpretasi mendalam dari sudut pandang pegawai dan konteks organisasional.

Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara rinci dan menyeluruh mengenai pengalaman, persepsi, dan faktor-faktor motivasi kerja pegawai. Penelitian kualitatif deskriptif dilakukan untuk menjelaskan penelitian yang ada tanpa memberikan manipulasi data variable yang diteliti dengan cara melakukan wawancara langsung (Syafnidawaty, 2020)

Populasi

137 Orang Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang

Sampel

Sampel penelitian akan dipilih secara purposif, dengan mempertimbangkan variasi dalam tingkatan jabatan, latar belakang, dan pengalaman kerja pegawai di Dinas Pertanian sehingga peneliti melakukan penyebaran wawancara kepada 5 responden diantaranya 2 responden Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagai key informan dan 3 responden sebagai pendukung yaitu Kelompok Sub - Substansi Program dan Pelaporan

Teknik Penelitian

Teknik penelitian dalam penulisan ini dilakukan dengan cara, yaitu:

1. Studi Lapangan Observasi Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilaksanakan secara langsung di lapangan dengan menentukan hal yang dibutuhkan dan mencatat semua yang berkaitan dengan penelitian. Wawancara akan diarahkan untuk mendapatkan pandangan mendalam pegawai terkait faktor-faktor motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja mereka.
2. Studi Pustaka Penulis melakukan penelitian dengan mempelajari berbagai buku perpustakaan serta mencari referensi dari berbagai sumber internet

Sumber data

Sumber Data Primer:

1. Wawancara:
2. Observasi
3. Sumber data utama adalah pegawai Dinas Pertanian Karawang yang berbagi pengalaman, persepsi, dan pandangan mereka tentang analisis kinerja pegawai di lingkungan organisasi tersebut.

Sumber Data Sekunder:

Laporan Kinerja: Telusuri laporan kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Karawang untuk mengevaluasi sejauh mana kinerja pegawai telah meningkat dalam kurun waktu tertentu.

Teknik Analisis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman (1994) dalam Rodsyada (2020:213- 217) menyatakan bahwa proses pengumpulan data dilakukan 3 kegiatan penting diantaranya reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), verifikasi (*verification*)

Tabel Operasional

Indikator pada Kinerja Pegawai terdiri dari Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan dan Ketepatan Waktu (Rusdin & Kurniawan, 2022). Indikator pada motivasi kerja terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri (Ananda et al., 2023). Dengan pedoman wawancara

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua key informan inisial B dan I dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta tiga responden pendukung inisial L, A, dan D dari Kelompok Sub – Substansi Program dan Pelaporan, beberapa temuan kunci dapat diidentifikasi:

- a. Kuantitas Pekerjaan:
 1. Kontribusi Positif (B & I): Kedua key informan menilai bahwa pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian memberikan kontribusi positif dalam mencapai target kuantitas pekerjaan. Contoh konkret seperti manajemen proyek pemutakhiran data kepegawaian telah memberikan bukti efisiensi.
 2. Koordinasi yang Efektif (L, A, D): Responden dari Kelompok Sub – Substansi Program mengakui bahwa kerja sama yang baik dengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian telah mendukung kelancaran pelaksanaan program-program, menunjukkan kontribusi positif dalam mencapai target kuantitas.
- b. Kualitas Pekerjaan:
 1. Fokus pada Kualitas (B & I): Key informan dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menekankan pentingnya kualitas pekerjaan, dengan contoh konkret seperti pendekatan dalam menyusun laporan kepegawaian bulanan. Pemeriksaan berkala dan kolaborasi dengan unit lain memastikan data akurat.
 2. Kualitas yang Memenuhi Harapan (L, A, D): Responden dari Kelompok Sub – Substansi Program mengapresiasi bahwa data yang diberikan selalu

terverifikasi dan akurat, memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan yang informatif.

c. Ketepatan Waktu:

1. Manajemen Waktu yang Terorganisir (B & I): Key informan dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menyoroti pendekatan terorganisir dalam manajemen waktu, dengan contoh proyek pelatihan internal yang berhasil diselesaikan sesuai jadwal atau bahkan lebih cepat.
2. Ketepatan Waktu dalam Penyediaan Data (L, A, D): Responden dari Kelompok Sub – Substansi Program merasa puas dengan ketepatan waktu dalam penyediaan data kepegawaian, membantu mereka merencanakan dan melaksanakan program-program sesuai jadwal.

Pembahasan

Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang berdasarkan hasil wawancara menunjukkan gambaran yang komprehensif mengenai kontribusi dan tantangan yang dihadapi oleh pegawai di lingkungan tersebut. Dari hasil wawancara dengan dua key informan dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (B dan I) serta tiga responden pendukung dari Kelompok Sub – Substansi Program dan Pelaporan (L, A, dan D), beberapa aspek utama dapat dianalisis.

Dalam segi kuantitas pekerjaan, pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian memberikan kontribusi positif dalam mencapai target kuantitas. Koordinasi yang baik dengan kelompok Sub – Substansi Program juga menjadi faktor kunci dalam kelancaran pelaksanaan program. Analisis ini menunjukkan bahwa kolaborasi dan kerjasama antar bagian dapat menjadi pendorong utama kinerja yang efisien di Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. Perbaikan iklim organisasi akan menghasilkan peningkatan kinerja aparatur sipil negara (Rismayadi & Maemunah, 2018)

Dari segi kualitas pekerjaan, fokus pada akurasi dan verifikasi data dalam penyusunan laporan kepegawaian bulanan menjadi aspek yang ditekankan oleh Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pendekatan ini memberikan hasil yang positif, memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan yang informatif di tingkat kelompok program. Dalam analisis ini, kualitas pekerjaan dipandang sebagai elemen penting dalam mendukung efektivitas operasional dan pencapaian tujuan organisasi.

Dari sisi manajemen waktu, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menonjolkan pendekatan terorganisir dalam memastikan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas atau proyek. Hasil wawancara juga mencatat bahwa manajemen waktu yang baik telah berkontribusi pada keberhasilan proyek-proyek, seperti pelatihan internal dan pemutakhiran data kepegawaian. Analisis ini menggaris bawahi pentingnya keteraturan dan pengelolaan waktu yang baik dalam mendukung pencapaian target. Pegawai yang mempunyai alasan dalam menjalankan tugasnya dapat memberikan hasil yang baik dalam menjalankannya tanggung jawabnya karena

landasan dapat memberikan semangat yang akan mempengaruhi kinerja pegawai (Rismayadi, 2022)

Dalam pembahasan hasil wawancara, ditemukan bahwa motivasi pegawai memainkan peran krusial dalam kinerja. Apresiasi dari atasan, sistem penghargaan yang terstruktur, peluang pengembangan karir, dan pelatihan yang spesifik menjadi faktor-faktor yang mendorong produktivitas. Oleh karena itu, analisis ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor kinerja dan pengembangan pegawai perlu diperhatikan sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia. Dalam mengeksplorasi permasalahan, perlu diperhatikan bahwa pembahasan juga mencakup upaya dalam mencari solusi yang bermanfaat. Oleh karena itu, saran untuk memperkuat kerjasama lintasunit, membentuk tim lintasfungsi untuk proyek-proyek tertentu, dan mengadakan forum rutin atau rapat koordinasi dapat menjadi langkah-langkah strategis. Selain itu, implementasi sistem penghargaan yang lebih terstruktur dan penyediaan peluang pengembangan karir serta pelatihan yang spesifik dapat menjadi solusi yang positif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Serta kepemimpinan dan kedisiplinan merupakan aspek penting bagi suatu instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada lembaga layanan publik (Amelia et al., 2023).

Secara keseluruhan, analisis kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang berdasarkan hasil wawancara menyoroti keberhasilan dalam beberapa aspek kunci seperti kolaborasi antar bagian, kualitas pekerjaan, manajemen waktu, dan motivasi pegawai. Namun, analisis ini juga menunjukkan beberapa aspek yang perlu diperhatikan lebih lanjut, terutama terkait dengan penguatan sistem motivasi dan pengembangan pegawai guna mendukung pencapaian kinerja optimal di masa depan. Perhatian terhadap masalah dan rekomendasi solusi yang diusulkan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memastikan tercapainya tujuan organisasi dengan lebih efisien. Perlu adanya dorongan agar kinerja pegawai pemerintah tetap terjaga. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pemberian gaji (Ameliya et al., 2024).

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Analisis kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa, secara umum, pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian telah memberikan kontribusi positif dalam mencapai target kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu pekerjaan. Kolaborasi yang baik antar bagian, fokus pada akurasi data, dan manajemen waktu yang terorganisir menjadi pilar-pilar keberhasilan. Namun, hasil wawancara juga mengindikasikan bahwa aspek motivasi pegawai perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut untuk memastikan kelangsungan dan peningkatan kinerja di masa depan.

Implikasi yang dapat diberikan untuk Dinas Pertanian Kabupaten Karawang adalah sebagai Pengembangan Program Pelatihan dan Mentoring: Melalui program

ini, dapat meningkatkan keterampilan teknis dan kepemimpinan pegawai, khususnya bagi mereka yang terlibat dalam proyek-proyek lapangan seperti irigasi, manajemen stok pupuk, dan pengelolaan hama. Pertemuan Rutin atau Forum Diskusi: Dinas Pertanian dapat mengadakan pertemuan atau forum diskusi rutin antara petani, pegawai, dan manajemen untuk memperkuat komunikasi dan pemahaman bersama. Ini dapat meningkatkan kolaborasi dan membantu memecahkan masalah yang mungkin muncul. Inisiatif Pendidikan Masyarakat: Dalam konteks pengelolaan hama, inisiatif pendidikan masyarakat mengenai keamanan pestisida dapat meningkatkan pemahaman masyarakat dan mengurangi risiko. Kampanye penyuluhan dan pelatihan dapat diadakan untuk membantu petani memahami praktik-praktik terbaik.

1. Sistem Pengakuan dan Penghargaan Rutin: Implementasi sistem pengakuan dan penghargaan rutin dapat menjadi insentif yang kuat bagi pegawai. Penghargaan dapat diberikan baik untuk pencapaian individu maupun tim, menciptakan atmosfer positif di tempat kerja.
2. Fokus pada Klarifikasi Risiko dan Kepastian: Manajemen dapat meningkatkan komunikasi terkait risiko proyek dan memberikan kepastian kepada pegawai. Ini akan menciptakan rasa aman dan memastikan bahwa pegawai merasa didukung dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
3. Membangun Atmosfer Kerja Positif: Upaya untuk menciptakan atmosfer kerja yang positif dapat mencakup kebijakan yang mendukung kolaborasi, pengakuan pencapaian, dan nilai-nilai perusahaan yang memotivasi.

Peningkatan dalam aspek-aspek ini diharapkan dapat memberikan dampak positif dalam memotivasi pegawai dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan di Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 106–120. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v6i2.94>
- Amelia, Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2023). Employee Performance Reviewed By Leadership and Work Discipline at the East Cikarang District Office. *Edutran Business and Management*, 1(2), 34–40. <https://doi.org/10.59805/ebm.v1i2.87>
- Ameliya, L., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Analisis Kinerja Karyawan PT. BOLTZ KARAWANG Liya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2547–2562. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i>
- Ananda, A. F., Afif, M., & Wahyuni, F. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa

- Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 5(2).
<https://doi.org/10.47201/jamin.v5i2.138>
- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *FORUM EKONOMI*, 23(4).
<https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Boko, Y. A. (2022). Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah Dan Teori Organisasi Klasik). *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (JUPEK)*, 3(2).
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2).
- Hamandia, R. M. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Rri Palembang. *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam*, 3(1).
<https://doi.org/10.53429/j-kis.v3i1.423>
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1).
- Irawan, Y. B., Umiyati, S., & Ratnawati, S. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur. *Benchmark*, 3, 131–141. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v3i2.364>
- Lutfihyanto, W. A., Sendow, G. M., & Samadi, R. L. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Individu di Organisasi Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41113>
- Maemunah, S., & Pertiwi, W. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Purworejo. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 1–9.
<https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i2.388>
- Nurjaya, R., & Pramudita, S. (2023). Pengaruh Usia Terhadap Kedisiplinan dan Produktivitas Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Karawang. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidispline*, 1(5), 1043–1047.
<https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/view/344>
- Paoki, R. (2022). Pengaruh Tata Letak Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Klabat. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2).
<https://doi.org/10.53682/mk.v2i2.2864>
- Paramarta, V. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik. In *Cipta Media Nusantara*.

- Rismayadi, B. (2022). Inspectorate Auditor Performance Improvement Reference. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 46-61. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v5i1.22>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2018). Improving Performance of Karawang Civil Servant (ASN) West Java Province. *International Review of Management and Marketing*, 8(2), 90-95.
- Rusdin, R. B., & Kurniawan, S. (2022). Kinerja Pegawai Di Pusat Kesehatan Masyarakat Kota (PUSKESMAS) Kota Palu. *Jurnal ADMINISTRATOR*, 4(1). <https://doi.org/10.55100/administrator.v4i1.45>
- Sahputra, T. A., Purba Anggi, M., & Mahadir, M. (2022). Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4).
- Supriadi, A. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 2(1).
- Syafnidawaty. (2020). Perbedaan Data Primer Dan Data Sekunder. *Raharja.Ac.Id*.
- Wahjono, S. I. (2022). Perkembangan Dan Sejarah Konsep Manajemen. *Universitas Muhammadiyah Surabaya*, April.