

Performance of Muara Enim Regency Regional Civil Servants at the Tourism and Creative Economy Office

Della Ade Puspita^{1*}, Lukman Yudho Prakoso²

Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Terbuka

Corresponding Author: Della Ade Puspita Dellaadepuspita280@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords : Employees, Performance, Tourism Department, Muara Enim Creative Economy

Received : 20 September

Revised : 08 October

Accepted: 10 November

©2023 Puspita, Prakoso: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The purpose of this research is to identify variables and employee performance. This has an impact on the output of workers at the Tourism and Creative Economy Department. Descriptive research is the methodology used, qualitative research aims to explain the variables studied, in this case the employees of the Department of Tourism and Creative Economy, by providing explanations of all events obtained in the field and by explaining problem solving based on the data obtained. Data collection was carried out using methods and strategies from library research. Direct object observation, direct source interviews, and documentation constitute field research. The overall picture obtained from research findings is that it is not yet operating optimally due to employee performance reasons. According to research findings, the Tourism and Creative Economy Department requires additional Human Resources (HR) who must have skills, experience and be diligent. Low staffing levels are indicated by the large number of employees who often leave the workplace during working hours and arrive late. Both strict punishments for workers who lack discipline in carrying out their work and training to improve employee talents are needed to improve employee performance in carrying out their obligations.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah Kabupaten Muara Enim di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

Della Ade Puspita^{1*}, Lukman Yudho Prakoso²

Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Terbuka

Corresponding Author: Della Ade Puspita Dellaadepuspita280@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Pegawai, Kinerja, Dinas Pariwisata, Ekonomi Kreatif Muara Enim

Received : 20 September

Revised : 08 Oktober

Accepted: 10 November

©2023 Puspita, Prakoso: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi variabel dan kinerja karyawan. Hal ini berdampak pada output pekerja di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Penelitian deskriptif adalah metodologi yang digunakan, penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan variabel-variabel yang diteliti dalam hal ini pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, dengan memberikan penjelasan terhadap segala peristiwa yang diperoleh di lapangan dan dengan menjelaskan pemecahan masalah berdasarkan data yang diperoleh. Pengumpulan data dilakukan dengan metode dan strategi dari penelitian kepustakaan Observasi objek langsung, wawancara sumber secara langsung, dan dokumentasi merupakan penelitian lapangan. Gambaran keseluruhan diperoleh dari temuan penelitian belum beroperasi secara maksimal karena alasan kinerja pegawai, menurut temuan penelitian bahwa Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif memerlukan tambahan Sumber Daya Manusia (SDM) harus mempunyai keterampilan, pengalaman, dan rajin. Rendahnya tingkat kepegawaian ditandai dengan banyaknya pegawai yang sering meninggalkan tempat kerja pada jam kerja dan datang terlambat. Baik hukuman yang tegas bagi pekerja yang kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya maupun pelatihan untuk meningkatkan bakat pegawai diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan kewajibannya.

PENDAHULUAN

Sepanjang masa Orde Baru, pemerintahan Indonesia menganut struktur terpusat oleh pemerintahan Soeharto dengan lamanya 32 tahun, sehingga menimbulkan ketidaksamaan berbagai bidang tanah Indonesia. Untuk menyiasatinya, sebuah metode dikembangkan pemerintahan yang terdesentralisasi berdasarkan UU No. 22 tentang pengalihan kewenangan kepada masing-masing daerah diubah menjadi Undang-Undang Pemerintahan Daerah Nomor 32 Tahun 2004. Otonomi daerah merupakan salah satu penyesuaian besar yang kini dilaksanakan pemerintah seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, mewujudkan pemerintahan yang layak dan demokratis (*good and democratic governance*). Oleh karena itu, pegawai pemerintah yang kompeten dan profesional dituntut untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Kepegawaian masih terstruktur, namun kini dikelola sesuai dengan Undang-undang Pemerintahan Daerah yang baru yang memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengendalikan dan mengatur urusan pemerintahan daerah sendiri sesuai dengan prinsip otonomi dan bantuan tugas.

Eksekusi tugas pemerintahan dan pembangunan yang efisien Pemerintah pusat sangat dapat diandalkan dalam hal aparatur negara yang beroperasi pada efisiensi puncak. Pegawai pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Undang-Undang Nomor 08 Tahun 1974 Perubahan Mengingat Asas Kepegawaian yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas-tugas negara bagian, federal, dan pembangunan, pegawai-pegawai aparatur pemerintah mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan masyarakat secara profesional, tulus, adil dan merata. PNS perlu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan merata berdasarkan kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan UUD 1945.

Masih terdapat keluhan dari masyarakat atau pekerja yang mengenai kinerja pegawai dan keadaan nyata berdasarkan hasil sementara. Individu atau pekerja yang sering khawatir karena anggota staf sering menangani tugas administratif yang berulang-ulang dan memakan waktu lama serta menghasilkan hasil yang di bawah standar, yakin bahwa mereka tidak menerima hasil kinerja yang seharusnya diberikan oleh anggota staf pada saat itu, disebabkan oleh kinerja pegawai aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, seperti penyusunan kewajiban, pengawasan, dan pengendalian, belum profesional.

Perumusan Masalah

- Bagaimana Kinerja PNS di Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif ?
- Apa saja aspek kinerja PNS di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yang mendukung dan penghambatnya ?

Tujuan Penelitian

Mendeskripsikan dan mengetahui kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Mendeskripsikan dan mengetahui faktor yang mendukung dan penghambatnya di kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Manfaat Penelitian

Dari sudut pandang teoritis, hal ini diperkirakan akan membantu kemajuan penelitian dan memungkinkan perbandingan antara ide-ide di tingkat perguruan tinggi dan pengalaman dunia nyata untuk meningkatkan dan memajukan ilmu pengetahuan. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintah, dalam hal ini memikirkan dan mengatasi permasalahan yang menghambat efektivitas pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen kinerja

Menurut Fauzi, A. (2020:1), Definisi manajemen kinerja adalah penggunaan manajemen untuk membina hubungan dan dialog yang produktif. Manajemen kinerja terkait dengan tuntutan pemimpin, pekerja, dan organisasi. Ungkapan prestasi kerja, kinerja, produktivitas, usaha, prestasi kerja, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral terkadang digunakan secara bergantian dengan istilah kinerja. Meskipun istilah kinerja sering digunakan saat ini, tidak ada makna yang diterima secara universal.

Sedangkan menurut Safrizal, H. B. A. (2022:7), Dalam Buku Monograf Kepemimpinan Transformasional, Istilah "prestasi kerja" dan "kinerja aktual" (prestasi atau prestasi kerja seseorang) merupakan asal mula kata "kinerja". Hasil kerja seseorang dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya itulah yang disebut dengan kinerja (atau prestasi kerja).

Indikator Kinerja

Menurut Septiani (2018), Indikator kinerja adalah item yang dihitung, diukur, dan digunakan sebagai landasan untuk mengevaluasi atau mengamati tingkat kinerja selama tahap perencanaan, pelaksanaan, dan pasca pelaksanaan maupun setelah tugas selesai. Untuk memastikan bahwa perusahaan atau unit kerja yang bersangkutan mempunyai kinerja yang lebih tinggi dan dapat memenuhi maka digunakan indikator kinerja. Indikator kinerja sering kali mempunyai tujuan sebagai berikut.

Perjelas tentang apa, berapa banyak, dan kapan kegiatan dilakukan. membangun konsensus di antara pemangku kepentingan terkait untuk mencegah kesalahpahaman dalam melaksanakan kebijakan, program, dan kegiatan serta dalam mengevaluasi efektivitasnya. menetapkan landasan penilaian, analisis, dan pengukuran kinerja satuan kerja dan organisasi (Uno, H. B., & Nina Lamatenggo, S. E. (2022)).

Pimpinan memanfaatkan disiplin kerja sebagai taktik untuk melibatkan pegawai dalam perubahan perilaku, meningkatkan kesadaran dan keinginan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang relevan. (Sutrisno, 2019).

Pengukuran Kinerja

Salah satu tugas yang harus diselesaikan sebagai bagian dari proses evaluasi perusahaan adalah mengukur kinerja. Tujuan pemantauan dan penilaian kinerja adalah untuk menentukan apakah hasil saat ini memuaskan

atau memerlukan perbaikan. Hasil evaluasi kinerja suatu organisasi dapat digunakan sebagai pedoman atau pendidikan bagi organisasi untuk memperkuat kelemahannya saat ini dan memaksimalkan potensinya untuk pertumbuhan di masa depan, (Kusuma, M., Assih, P., & Zuhroh, D. (2021)).

Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Diasumsikan bahwa para pemimpin berdampak langsung pada sikap-sikap yang sudah mendarah daging yang diperoleh para pekerja. Lingkungan atau budaya di mana seorang pemimpin beroperasi, serta teladan pribadinya, membentuk perilaku ini. Oleh karena itu, pemimpin juga harus menjalankan kepemimpinan yang kuat untuk membangun disiplin tersebut (Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018)).

Tanggung Jawab Kerja

Bagi setiap perusahaan atau organisasi, karyawannya adalah modalnya sebagai modal tetap dan produktif yang harus dikelola. Namun karena latar belakang, pandangan, kemauan, dan status yang berbeda-beda, pengelolaan karyawan tidak selalu mudah. Oleh karena itu, pemberi kerja harus mampu membantu dan memotivasi anggota stafnya agar tetap produktif dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017).

Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Setiap warga negara Republik Indonesia yang memenuhi persyaratan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, mendapat tanggung jawab tambahan, dan digaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dianggap sebagai pegawai negeri sipil, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

Untuk menentukan struktur organisasi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Muara Enim, Peraturan PP no. 72 Tahun 2019 dan PermenPAN-RB No. 17 Tahun 2021 telah diterbitkan. Peraturan tersebut menjadi landasan awal berdirinya kantor tersebut, yang didasarkan pada Peraturan Daerah (Perda) no. 8 tahun 2019.

METODOLOGI

Lokasi Penelitian : Dilakukan lokasi penelitian di Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Muara Enim.

Jenis Studi : Peneliti memakai kualitatif dan deskriptif, adalah menggambarkan dan menjelaskan seluruh temuan, menawarkan solusi terhadap permasalahan yang timbul dari data yang ditemukan, dan berupaya menjelaskan variabel ini menggambarkan kerja pegawai Kantor Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Pengumpulan Data : Kepustakaan, Lapangan, Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

Analisis Data : Penelitian ini menggunakan analisis data model interaktif sebagai metode analisis datanya yaitu Pengumpulan data, Penyederhanaan Data, Penyajian data, Menarik kesimpulan

Sumber Informasi : Data Skunder, Data Primer, Karya Tulis Ilmiah

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

Dasar Pembentukan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Muara Enim merupakan salah satu unsurnya mendukung tugas Kepala Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim No. 8 Tahun 2019 tentang Pembentukan Organisasi.

Visi dan Misi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Muara Enim

a. Visi

“Destinasi wisata Muara Enim berbasis nilai Budaya dalam Menjunjung Muara Enim”

b. Misi

Untuk mewujudkan visi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Muara Enim yang terbagi dalam 4 (empat) misi sebagai berikut, perlu dilakukan prediksi terhadap keadaan dan permasalahan yang dihadapi serta bersama-sama memperhatikan kendala yang ada di masa depan dengan tetap mempertimbangkan kemungkinan-kemungkinan yang ada mengembangkan Destinasi Pariwisata di Muara Enim :

- 1) Melestarikan kearifan lokal dan nilai budaya Muara Enim.
- 2) Memperluas pemberdayaan ekonomi berbasis budaya dan pariwisata.
- 3) Menyebarkan budaya dan pariwisata Muara Enim sebanyak-banyaknya dalam skala nasional dan dunia.
- 4) Meningkatkan keterlibatan masyarakat dan pelaku industri jasa pariwisata dalam meningkatkan kesadaran pariwisata dan Sapta Pesona.

Tugas dan Fungsi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Muara Enim

a. Tugas

Tugas pokok di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif adalah melaksanakannya urusan pemerintah didasarkan pada gagasan tentang pemerintahan mandiri dan kewajiban untuk memberikan dukungan di bidang kebudayaan dan pariwisata.

b. Fungsi

Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Muara Enim fungsi sebagai berikut:

- 1) Menyusun kebijakan teknis destinasi perjalanan dan sektor perjalanan dan pariwisata.
- 2) Pelaksanaan beberapa inisiatif dan layanan umum pemerintah di sektor perjalanan dan destinasi.
- 3) Penciptaan dan pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan budaya dan pariwisata, seperti pemasaran, fasilitas, seni dan budaya, dan barang-barang pariwisata.

- 4) Di bidang destinasi dan sektor pariwisata, pengaturan, pengawasan, pengendalian, dan penerbitan izin.
- 5) Menerapkan pelayanan administrasi teknis Departemen.
- 6) Menerapkan pemantauan dan penilaian.

Bagian Struktur Organisasi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Muara Enim.

- Kepala Dinas
- Sekretaris Dinas
- Kepala Bidang Destinasi dan Industri pariwisata
- Kepala Bidang Pemamasaran Pariwisata
- Kepala Bidang Pengembangan Ekonomi Kreatif
- Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

Sasaran dan Tujuan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Muara Enim

Hasil yang diharapkan dari suatu tujuan dirumuskan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, hingga mampu dilaksanakan dalam waktu 5 (lima) tahun ke depan. Perumusan sasaran perlu memperhatikan indikator kinerja sesuai tugas dan fungsi Suatu Kerja Perangkat Daerah (SKPD) terkait indikator kinerja. pernyataan tentang hal-hal yang diperlukan dilakukan untuk mencapai visi, menjalankan misi, memecahkan masalah, dan menangani permasalahan strategis regional yang dihadapi, dengan mengangkat Muara Enim menjadi destinasi pariwisata yang unggul, berdaya saing, dan berkualitas.

Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

Terkait kerapian kerja dan output pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, hasil observasi menunjukkan output sangat rapi karena semua kegiatan persuratan diselesaikan melalui komputer, dan jika ada kesalahan pekerjaan segera diperbaiki dan kemudian dicetak lagi untuk menghilangkan bukti goresan atau tanda tipe x sebelumnya. Penyediaan prasarana dan sarana yang lengkap, antara lain komputer, perlengkapan kantor (ATK), pendingin ruangan (AC), dan lemari arsip dan pengarsipan, mendukung hasil kerja dan semakin nyaman bagi pegawai pemerintah dalam menjalankan tugasnya.

Kelemahan

Keakuratan pekerjaan pegawai masih belum maksimal, hal ini diyakini karena beberapa pegawai terus melakukan kesalahan karena kurangnya pengalaman atau gelar sekolah menengah atas, sehingga pengetahuan mereka tidak memadai untuk posisi tertentu. Ketidakmampuan pegawai untuk menjaga kedisiplinan dalam menjaga jam kerja menjadi penyebab terus menerus keterlambatan sehingga menunda pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Mengingat besarnya volume pekerjaan, tentu saja memberikan layanan tepat waktu kepada pegawai adalah hal yang sangat penting, mempertahankan standar disiplin yang ketat juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lemahnya pengawasan dan tidak efektifnya hukuman atas pelanggaran, ditambah dengan kurangnya pengetahuan pegawai terhadap tugas yang diberikan, merupakan penyebab utama kurang efektifnya penegakan disiplin.

Daya Tanggap / Inisiatif

Hasil kajian dan wawancara Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif menunjukkan bahwa pegawai telah menunjukkan daya tanggap yang kuat terhadap pekerjaannya dengan patuh mengikuti arahan dari atasan. pegawai hanya memerlukan sedikit bimbingan untuk menyelesaikan suatu tugas karena mereka menyadari pekerjaan yang ada di depan mereka.

Kemampuan

Hasil dari wawancara kemampuan pegawai di kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif masih kurang karena latar belakang pendidikan masih rendah dan masih kekurangan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan pada kantor.

Komunikasi

Komunikasi yaitu bentuk koordinasi antara pegawai dalam suatu perusahaan organisasi maupun lembaga. Tanpa komunikasi maka akan terganggu atau terkendala. dari hasil wawancara di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Muara Enim terjadi baik secara horizontal antar pegawai maupun vertical dari pimpinan instansi kepegawaian. Berkat bantuan teknologi masa kini, komunikasi di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif menjadi efektif, informasi terkait pelaksanaan tugas dan fungsi lebih cepat tersebarluaskan.

Faktor yang menjadi kendala

1. Sumber Daya Manusia (SDM) yang Kurang

Minimnya personel Sumber Daya Manusia (SDM) dan banyaknya pekerja yang belum lulus menjadi penghambat utama kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Ketidak seimbangan antara mereka yang melayani dan mereka yang dilayani atas pekerjaan yang harus diselesaikan, serta banyaknya jumlah pekerja, turut menyebabkan lamanya waktu penyelesaian tugas yang disebabkan oleh kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Pegawai yang Kurang Disiplin

Salah satu cara agar pegawai dapat mematuhi aturan yang ditetapkan adalah melalui hukuman. Berdasarkan temuan penelitian, tingkat pengetahuan pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari banyaknya pekerja yang datang terlambat dan meninggalkan tempat kerja pada jam kerja normal. kurangnya pengawasan dan sanksi dijatuhkan kepada pegawai menjadi penyebabnya.

Unsur Penunjang Prasarana dan Sarana

Berdasarkan temuan penelitian penulis, faktor pendukung kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif antara lain yaitu tersedianya sarana dan prasarana yang sesuai. Prasarana dan fasilitas sangat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai karena berpengaruh kepada motivasi pekerja untuk menyelesaikan tugasnya. Penyediaan fasilitas sesuai membuat tugas lebih mudah diselesaikan dan menghemat waktu dan tenaga, memaksimalkan hasil dan memudahkan pencapaian tujuan yang diinginkan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berikut ini dapat diambil kesimpulan mengenai efektivitas Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif berdasarkan data kajian dan wawancara penulis: Kinerja pegawai cukup baik berdasarkan kaliber pekerjaannya. Hal ini terlihat dari hasil tugas yang terorganisir dengan baik, yang dilaksanakan dengan bantuan infrastruktur dan bimbingan yang memadai ketepatannya menunjukkan kinerja pegawai yang masih kurang. Dalam hal akurasi, pegawai terus melakukan banyak kesalahan karena kurangnya keahlian dan latar belakang pendidikan yang tidak memadai. pegawai yang datang terlambat dan meninggalkan tempat kerja pada jam kerja memberikan kesan kurang disiplin dalam mengikuti kebijakan mengenai ketepatan waktu. Inisiatif pegawai merupakan indikator keberhasilan mereka, begitu pula kesediaan mereka untuk berbagi informasi dan mematuhi arahan dari atasan mengenai peran dan tugas yang diberikan kepada mereka.

Kinerja pegawai diukur dari seberapa tidak kompetennya mereka, hal ini disebabkan karena jumlah pekerja yang ada tidak cukup untuk melakukan pekerjaan tersebut, dan beberapa pekerja masih memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman yang buruk. Komunikasi yang efektif merupakan salah satu indikator utama efektivitas pegawai, begitu pula dengan pemanfaatan infrastruktur dan fasilitas teknologi oleh Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif untuk memfasilitasi koordinasi staf dan pertukaran informasi.

Kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif terhambat oleh sejumlah faktor, antara lain kurangnya disiplin pegawai dan sumber daya manusia (SDM). Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif menyediakan sarana dan prasarana yang memudahkan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya secara efisien sehingga menunjang kinerja pegawai. Tindakan terbaik adalah meningkatkan pendidikan dan pelatihan pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan kerja mereka, serta mempekerjakan pekerja yang berkualitas untuk mengurangi beban kerja. pegawai yang menunjukkan kurangnya disiplin mungkin akan patah semangat karena akan menghadapi konsekuensi, yang secara bertahap dapat menanamkan disiplin dalam diri seseorang.

PENELITIAN LANJUTAN

Dalam penulisan artikel ini peneliti menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa, penulisan, dan bentuk penyajian mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan dari peneliti sendiri. Oleh karena itu, untuk kesempurnaan artikel, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Edison E., Anwar Y & Komariyah I. (2018). *SDM*. Bandung: Alfabeta.

Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.

KUSUMA, Marhaendra; ASSIH, Prihat; ZUHROH, Diana. Pengukuran Kinerja Keuangan: Return on Equity (ROE) Dengan Atribusi Ekuitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2021, 22.2: 223-243.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Pasal 2 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Rivai, V., & Basri. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Safrizal, H. B. A. (2022). Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

Septianti, D. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 9(1), 38-46

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen SDM*. Jakarta: *Kencana Perda Media Grup*.

UNO, Hamzah B.; NINA LAMATENGGO, S. E. *Teori kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara, 2022.

UUD No 22 Tahun 1999 mengubah menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah.

Wibowo, A. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada