

## KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PERSANDIAN (DISKOMINFOSANDI) KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Hariadi<sup>1</sup>, Jumaidi<sup>2</sup>, Agus Surya Dharma<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: [hariadihadi317@gmail.com](mailto:hariadihadi317@gmail.com)

### ABSTRAK

Kinerja sangat diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi namun kinerja pegawai pada DISKOMINFOSANDI masih terkendala beberapa hal sehingga penulis tertarik mengkaji lebih dalam terkait hal tersebut. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan belum baik hal ini dapat dilihat dari indikator *pertama* pada sub variabel kualitas didapat hasil dari indikator kemampuan, dari indikator keahlian belum baik, dan pada indikator ketelitian baik. *Kedua*, sub variabel kuantitas pada indikator hasil produktivitas kinerja belum baik, dan indikator jumlah tugas belum baik. *Ketiga*, sub variabel ketepatan waktu pada indikator waktu pelayanan informasi cukup baik dan indikator memaksimalkan waktu cukup baik. *Keempat*, sub variabel efektivitas pada indikator sumber daya manusia belum baik dan indikator sarana dan prasarana belum baik. *Kelima*, sub variabel kemandirian pada indikator komitmen sudah baik dan indikator tanggung jawab cukup baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi terdiri dari, faktor pendukung yang pertama saling bekerjasama tim, yang kedua lingkungan kerja yang aman, faktor penghambat terdiri dari kurangnya sumber daya manusia, ketiga sarana dan prasarana yang belum memadai, dan yang keempat adalah kurangnya kedisiplinan pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka disarankan untuk Peningkatan SDM, Perbaikan dan Penggantian sarana dan prasarana, serta memastikan bahwa pegawai di bidang tersebut mendapatkan pelatihan berkala untuk mengikuti perkembangan teknologi terbaru.

**Kata Kunci** : Kinerja, Pegawai, Diskominfosandi

### ABSTRACT

*Performance is very necessary in achieving organizational goals, but employee performance at the Diskominfosandi office is still constrained by several things so that the author is interested in studying this matter in more depth. This research adopts a qualitative approach. The findings reveal unsatisfactory outcomes, which are evident through various subvariables. Firstly, within the quality subvariable, the capacity indicator demonstrates favorable results; however, the performance indicator falls below expectations, and the accuracy indicator is less than optimal. Secondly, under the quantity subvariable, both the general productivity performance indicator and the task completion rate are lower than anticipated. Thirdly, in terms of timeliness, the data provision time indicator and the time optimization indicator are notably commendable. Fourthly, the effectiveness subvariable exhibits inadequate outcomes across both human resource and facility-related metrics. Finally, the independence subvariable reflects promising results in the commitment and responsibility indicators, although the accountability indicator is only moderately satisfactory. Employee performance at the Communication, Informatics, and Cryptography Office of Hulu Sungai Utara Regency is influenced by several factors: supporting factors include effective teamwork and a conducive work environment, while hindering factors encompass a shortage of qualified personnel, insufficient infrastructure, and low employee engagement. To improve employee performance, it is recommended to improve human resources, repair and replace facilities and infrastructure, and ensure that employees in the field receive regular training to keep up with the latest technological developments.*

**Keywords:** Performance, Employees, Diskominfosandi

## PENDAHULUAN

Sebagai sebuah bangsa yang sedang berkembang sejatinya Indonesia tidak pernah luput dari berbagai bentuk fenomena yang berkenaan dengan sosial dan terus terjadi dalam Pembangunan. Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk keberhasilan pelaksanaan program pemerintah, karena mereka adalah individu yang bertugas melaksanakan tanggung jawab yang telah didelegasikan dan ditetapkan. Maka dari itu setiap organisasi terutama instansi pemerintah wajib memikirkan bagaimana caranya melakukan pengembangan SDM agar organisasi dapat terus maju serta berkembang.

Pencapaian tujuan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, bergantung pada sejauh mana tujuan yang direncanakan terwujud. Untuk mencapai tujuan tersebut, keterlibatan berbagai komponen organisasi, khususnya sumber daya manusia, sangat penting. Organisasi harus mengelola tenaga kerjanya secara efektif untuk mengoptimalkan produktivitas dan memastikan keberhasilan. Kelancaran operasional organisasi tidak dapat dijamin tanpa ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten, bahkan dengan adanya fasilitas dan infrastruktur yang canggih. Sumber daya manusia merupakan penentu penting kinerja organisasi, yang menggarisbawahi perlunya karyawan yang dapat memberikan hasil yang unggul secara efisien dan tepat waktu. Personel yang berkinerja tinggi sangat penting untuk mendorong keunggulan organisasi..

Kinerja mengacu pada sejauh mana tugas berhasil dilaksanakan dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan secara signifikan memengaruhi kontribusi mereka terhadap keberhasilan dan pertumbuhan organisasi. Semakin tinggi kinerja pegawai, semakin mudah tujuan organisasi tercapai. Sebaliknya, kinerja yang rendah akan menyulitkan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator kinerja utama (KPI) berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi kinerja pegawai dan menetapkan sasaran pencapaian yang terukur. Evaluasi kinerja memungkinkan organisasi menganalisis data secara akurat, mengejar keunggulan, memberikan umpan balik yang membangun, mendorong perbaikan berkelanjutan, dan membuat keputusan strategis yang tepat. Pada akhirnya, hal ini mengarah pada pengembangan sumber daya manusia yang kompetitif dan berkemampuan tinggi.

Dalam Pasal 75 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), evaluasi kinerja pegawai negeri sipil bertujuan untuk memastikan objektivitas dalam pengembangan profesional personel ASN melalui kerangka kerja berbasis prestasi dan berorientasi karier. Penilaian kinerja pegawai tidak lagi berfokus pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), melainkan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP ini diharapkan dapat menciptakan

efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan membantu pegawai menghadapi perubahan di masyarakat.

Dalam organisasi pemerintahan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi. Dengan kepemimpinan yang efektif didukung dengan sumber daya manusia yang ada agar tercipta kolaborasi yang bagus untuk kemajuan organisasi. Sebaliknya, pemimpin yang tidak bisa menggerakkan anak buahnya akan menjadi kelemahan tersendiri dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi hanya dapat terjadi jika setiap individu yang tergabung dalam organisasi menjalankan perannya secara efektif. Maka dari itu, kualitas kinerja pegawai memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Pengukuran kinerja organisasi sebaiknya dilakukan dengan menilai kinerja individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi sementara di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Kabupaten Hulu Sungai Utara, terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai yang dapat dikaji lebih lanjut, yaitu:

1. Masalah pertama adalah keterbatasan keahlian di antara pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Kabupaten Hulu Sungai Utara, hal ini disebabkan kurangnya sumber daya manusia yang memadai, kondisi ini berdampak pada kualitas dan kuantitas kerja. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan keahlian para pegawai dan penambahan pegawai baru yang memiliki keahlian khusus dibidangnya. *(Sumber: Data Evaluasi kinerja Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Kabupaten Hulu Sungai Utara 2023)*
2. Masalah kedua adalah kurangnya kesadaran informasi ASN atau tanggung jawab di antara pegawai yang terlihat waktu keterlambatan dan ketidakefisiensian dalam menyelesaikan tugas. Hal ini terlihat dalam waktu penyelesaian yang lama untuk tugas yang tampak sederhana seperti penulisan surat dan proses administrasi. Masalah ini dapat memiliki konsekuensi yang signifikan bagi kemampuan Diskominfo HSU untuk menanggapi kebutuhan publik dan menjaga alur kerja yang lancar. *(Sumber: Data Evaluasi kinerja Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Kabupaten Hulu Sungai Utara 2023)*
3. Masalah ketiga adalah kurangnya sarana dan prasarana alat pendukung seperti kamera, printer, ruang kerja dan lainnya dapat menghambat proses pengumpulan data, dokumentasi maupun laporan, hal ini juga dapat menyebabkan terhambatnya target kinerja. *(Sumber: Data Evaluasi kinerja Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Kabupaten Hulu Sungai Utara 2023)*

Mengingat tantangan tersebut di atas dan pentingnya kinerja pegawai, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini dalam judul **“Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Hulu Sungai Utara”**.

## METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metodologi kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan data meliputi observasi langsung, wawancara terstruktur, dan analisis dokumen. Data dikumpulkan dengan menggunakan *purposive sampling*, melibatkan 12 informan. Setelah pengumpulan data, proses analisis meliputi reduksi data, penyajian, penarikan kesimpulan, dan validasi untuk memastikan kredibilitas.

## PEMBAHASAN

### 1) Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Hulu Sungai Utara

#### 1. Kualitas

##### a. Kemampuan

Terkait variable kualitas dilihat dari indikator kemampuan belum baik dalam menghadapi beberapa permasalahan yang menghambat pengembangan teknologi informasi, kemampuan pegawai belum baik ada beberapa kendala yang menghambat kinerja dalam penyusunan berita yang menimbulkan kesulitan dalam pengambilan akses ke sumber informasi, juga minimnya pelatihan jurnalistik, sehingga berdampak pada kualitas dan kecepatan penyebaran informasi.

##### b. Keahlian

Dapat diketahui dan ditarik Kesimpulan bahwa keahlian pegawai yang belum baik karena banyaknya pegawai yang masih memerlukan keahlian khusus yang menangani sesuai dengan keahlian dalam menjalankan tugasnya, untuk penguasaan software grafis dan video masih terbatas, beberapa pegawai masih kesulitan dalam melakukan backup data dan pemulihan sistem jika terjadi kerusakan pada kantor. Pegawai pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas keamanan data dan tugas-tugas terkait terus berkinerja buruk. Penerapan langkah-langkah keamanan data sering kali bergantung pada staf yang tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan TIK yang memadai. Banyak spesialis pengkodean yang bertugas menjaga keamanan data tidak memiliki kecakapan teknis dan gagal memenuhi standar sertifikasi yang diperlukan untuk mendukung keamanan e-government secara efektif

c. Ketelitian

Hasil wawancara dan observasi terkait penelitian yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa tingkat ketelitian pegawai baik dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka cukup baik.

2. Kuantitas.

a. Hasil produktivitas kinerja

Terkait hasil produktivitas kinerja pegawai dapat dikategorikan belum baik dalam memenuhi target dengan prosedur yang telah ditetapkan.

b. Jumlah tugas

Dari indikator jumlah tugas dapat disimpulkan belum baik, pegawai dengan jumlah tugas yang terkelola dengan baik cenderung menunjukkan produktivitas yang tinggi. Sebaliknya, pegawai yang mengalami beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah sering kali menunjukkan penurunan produktivitas. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan dan kualitas pekerjaan yang menurun, sementara beban kerja yang minimal dapat mengakibatkan kebosanan dan kurangnya motivasi.

3. Ketepatan waktu.

a. Waktu pelayanan informasi

Untuk hal ini dapat ditarik Kesimpulan waktu pelayanan informasi cukup baik melalui website, videotron dan media lainnya, pada waktu pelayanan informasi berita menunjukkan update berita pada website, videotron kominfo dan media sosial Dinas Kominfo HSU.

b. Memaksimalkan waktu

Dapat dilihat dan diketahui bahwa dalam memaksimalkan waktu pegawai cukup baik, para pegawai telah berupaya memprioritaskan dan menyelesaikan tugas-tugas penting dan yang mana lebih awal waktunya dikerjakan, pegawai berupaya memaksimal waktu dalam bekerja merencanakan, memprioritaskan, dan mengelola waktu kerja mereka sehingga mampu menyelesaikan tugas tepat waktu

4. Efektivitas

a. Sumber daya manusia

Keterbatasan tenaga kerja di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Sandi Kabupaten Hulu Sungai Utara menghambat penyelesaian tugas. Ketiadaan personel TIK yang terampil semakin memengaruhi kemampuan pemerintah daerah untuk memenuhi tanggung jawab utamanya di berbagai sektor.

b. Sarana dan prasarana

Berkaitan dengan sarana dan prasarana, Dinas Komunikasi, Informatika, dan Sandi Negara masih kekurangan sumber daya yang memadai untuk mendukung kinerja yang optimal dan menjaga produktivitas pegawai. Misalnya, kegiatan penyiaran masih terkendala oleh keterbatasan jangkauan dan peralatan yang sudah usang. Berbagai rencana telah disusun untuk meningkatkan sarana dan prasarana di masa mendatang.

5. Kemandirian

a. Komitmen kinerja

Pada hasil wawancara dan pengamatan langsung, dapat disimpulkan bahwa dedikasi pegawai terhadap tugasnya patut diacungi jempol, terbukti dari kepatuhannya dalam melaksanakan tugas. Pegawai menunjukkan kedisiplinan dan komitmen yang tinggi dengan bekerja lembur, berinisiatif dalam menyelesaikan tugas, dan selalu menghasilkan hasil yang bermutu,

b. Tanggung jawab

Adapun tanggung jawab pegawai masih cukup baik, hal ini perlu peningkatan kesadaran pegawai dalam bekerja dan memastikan semua surat sudah melalui prosedur dengan baik, tingkat kemandirian pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pegawai terlihat ada yang tampak bergantung pada arahan atasan dan adanya kejadian surat masuk yang hilang dan lamanya tertahan dimeja kerja

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Kabupaten Hulu Sungai Utara.**

1. Faktor pendukung

a) Saling Kerja Sama Tim

Salah satu faktor pendukung dalam kinerja pegawai adalah saling kerja sama tim yang mana pegawai saling berkoordinasi dalam bekerja sehingga terjalin dengan baik saling tolong menolong membantu satu sama lain.

b) Lingkungan Kerja

Faktor pendukung kedua dalam kinerja pegawai disini adalah lingkungan kerja yang terasa baik aman dan nyaman ada pada tempat yang strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga para pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan aman.

## 2. Faktor penghambat

### a) Kurangnya Sumber Daya Manusia

Faktor penghambat pertama adalah kurangnya sumber daya manusia, kekurangan pegawai mempengaruhi kelancaran operasional sehari-hari. Beberapa divisi terlihat kekurangan tenaga untuk menangani tugas yang ada, sehingga menyebabkan penundaan pekerjaan. Meskipun ada beberapa upaya pembagian tugas yang efisien, namun jumlah pegawai yang terbatas tetap menjadi hambatan utama dalam menjalankan berbagai program dan pelayanan publik secara optimal. Kinerja pegawai seringkali terhambat oleh beban kerja yang tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada. Kurangnya sumber daya manusia ini dikarenakan saat ini tidak ada penambahan kuota pegawai di dinas ini.

### b) Kurangnya Sarana Dan Prasarana Yang Memadai

Faktor yang menghambat kedua adalah kekurangan sarana dan prasarana penunjang kerja pegawai dan perlu adanya tambahan karena sejatinya sarana prasarana adalah salah satu penunjang dalam kinerja pegawai, sarana prasarana yang memadai akan memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja begitu pula sebaliknya apabila tidak memadai maka akan memberikan dampak yang berpengaruh terhadap kualitas kerja seorang pegawai.

### c) Kurangnya Keahlian Pegawai

Yang ketiga adalah kurangnya keahlian pegawai merupakan faktor penghambat signifikan terhadap kinerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Persandian Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hal ini terbukti dari kesulitan pegawai dalam mengoperasikan teknologi terbaru, Situasi ini menunjukkan bahwa keahlian pegawai masih dalam kategori belum baik.

### d) Kurangnya Kedisiplinan Pegawai

Masih adanya pegawai yang hadir atau pulang tidak tepat waktu karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan di kalangan sebagian pegawai. Kondisi ini dikategorikan belum baik dan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

## SIMPULAN

Kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat disimpulkan belum baik. Penilaian ini didasarkan pada beberapa aspek penting yang menunjukkan kemampuan dan dedikasi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Kemampuan

dan keahlian Pegawai di Dinas Kominfo menunjukkan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Kualitas hasil kerja yang dihasilkan mencerminkan profesionalisme dan kompetensi yang memadai, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kuantitas Tugas, meskipun tidak semua pegawai mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan, mayoritas pegawai menunjukkan usaha yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang ditugaskan. Hal ini menjadi catatan untuk peningkatan ke depan agar semua pegawai dapat memenuhi target penyelesaian tugas. Ketepatan Waktu: Pegawai telah menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas. Mereka dapat memaksimalkan waktu yang tersedia sesuai dengan deadline yang ditentukan, meskipun tetap ada ruang untuk peningkatan dalam hal pengelolaan waktu. Efektivitas Kerja, efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas sudah dimaksimalkan, namun masih diperlukan penambahan pegawai dengan keahlian khusus dan sertifikasi tertentu untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Menjamin keberhasilan penyelesaian semua tugas merupakan hal yang sangat penting. Kinerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Sandi Negara Kabupaten Hulu Sungai Utara dibentuk oleh faktor pendukung, seperti kerja sama tim yang efektif dan lingkungan kerja yang nyaman, serta faktor penghambat, antara lain sumber daya manusia yang kurang memadai, keahlian pegawai yang kurang, sarana dan prasarana yang kurang memadai, serta disiplin pegawai yang kurang baik. Dari kesimpulan di atas, dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Hulu Sungai Utara, berikut beberapa saran yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai: Saran Kepada Kepala Dinas: Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM): Sebagai pimpinan, Kepala Dinas perlu mengusulkan tambahan anggaran dan mengajukan permohonan penambahan jumlah pegawai kepada pemerintah daerah. Penambahan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, khususnya di bidang teknis, sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas kerja di Dinas Kominfo HSU. Perbaikan dan Penggantian: Prioritaskan perbaikan dan penggantian sarana dan prasarana yang rusak atau tidak memadai. Investasi Teknologi: Investasikan dalam teknologi terkini untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Penataan Ruang Kerja: Atur tata ruang kerja yang lebih ergonomis dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Saran Untuk Kepala Bidang: Pembagian Tugas di Bidang Tugasnya: Kepala Bidang perlu memastikan bahwa beban kerja di dalam bidangnya terdistribusi secara adil dan efisien. Melakukan evaluasi terhadap kapasitas masing-masing pegawai dan menyesuaikan tugas-tugas dengan kemampuan mereka akan membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Peningkatan Komunikasi Antar Bidang: Kepala Bidang harus memperkuat koordinasi antar bagian dan bidang untuk meningkatkan sinergi dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini juga

mencakup pembuatan sistem komunikasi yang lebih efisien antar pegawai, agar informasi dapat disampaikan dengan cepat dan tepat. Peningkatan Kapasitas Teknologi: Kepala Bidang, terutama yang menangani pengelolaan sistem informasi dan teknologi, perlu memastikan bahwa pegawai di bidang tersebut mendapatkan pelatihan berkala untuk mengikuti perkembangan teknologi terbaru, serta memperkenalkan sistem yang dapat mempermudah alur kerja. Saran Umum Dengan penambahan SDM, pelatihan yang terarah, serta evaluasi dan pengawasan yang baik, kinerja pegawai akan meningkat. Peningkatan kualitas kerja, kuantitas penyelesaian tugas, ketepatan waktu, efektivitas dalam pencapaian tujuan, serta kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dapat tercapai. Kepala Dinas perlu mengambil peran strategis dalam menyediakan fasilitas dan dukungan yang diperlukan, sementara Kepala Bidang dan staf pegawai harus bekerja sama untuk memastikan bahwa pembagian tugas dan peningkatan keterampilan dapat dilaksanakan dengan efektif. Semua pihak harus bekerja sinergis agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2018. *Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 27 Tahun 2018 tentang kedudukan, tugas pokok, fungsi dan uraian tugas dinas komunikasi dan informatika kabupaten hulu sungai utara.*
- Anonim, 2019. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil: SK No 011001 A.*
- Anonim, 2021. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 8 Tahun 2021 Tentang Sistematis Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.*
- Anonim, 2022. *Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi Sarjana Strata 1 (S1) Sekolah Tinggi Administrasi Publik Amuntai: STIA Amuntai.*
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Evaluasi Kinerja SDM: PT Refika Aditama.*
- Darman Kasih Halawa, (2021). Dengan judul penelitian “*Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat*”.
- Desi Kristanti, Adrie Charviandi, Poniah Juliawati, Budi Harto, Titin Astuti, Nurlelasari Ginting, Rijal, Husain Nurisman, Barin Barlian, Titin Patimah Saprudin, Freddy Triono, Muhammad Taher Rambe, Ketut Edy Mulyana, Dr. Abdul Manap, 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Eureka Media Aksara.*
- Jumayanti, (2024). dengan judul penelitian “*Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, Dan Persandian Kabupaten Balangan*”.
- Ni Kadek Suryani & John, 2018. *Kinerja Organisasi: Deepublish Publisher.*
- Ni Kadek Suryani, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Kadek Dewi Indah Sri Laksemimi, 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian: Nilacakra.*
- Rina Yuniarti, Rudy Irwansyah, Muhammad Ardi Nupi Hasyim, Pedi Riswandi, Sovi Septania, Alfi Rochmi, Febrianty, I Gede Bayu Wijaya, Febria Sri Handayani, Bambang, Amanda Setiorini, Meilaty Finthariasari & Khairul Bahrun, Daniel J I Kairupan, Sri Ekowati, Nurhikmah, Ni Kadek



- Suryani, Indah Suprabawati Kusuma Negara., 2021. *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis: Widina Bhakti Persada Bandung.*
- Rita Kartina, Atik Krustiyati, 2023. *Kepegawaian Dalam Pemerintahan Di Indonesia: Damera Press.*
- Sopiah, Etta Mamang Sangadji, 2018. *Manajemen sumber daya manusia strategik: Andi Yogyakarta.*
- Sugiyono, 2022. *Metode Penelitian Kualitatif R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Yuni Praktikno, Eric Hermawan, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Praktik Tata Kelola Organisasi Yang Baik: Eureka Media Aksara.*