

Bismillah,+Jurnal+MEDIASOSIA N+RAHMAWATI.doc

by Jurnal Mediasosian

Submission date: 20-Nov-2024 09:45AM (UTC+0800)

Submission ID: 2525682682

File name: Bismillah_Jurnal_MEDIASOSIAN_RAHMAWATI.doc (188.5K)

Word count: 2987

Character count: 20476

ANALISIS PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Rahmawati Mendong¹⁾, Jamaluddin Ahmad²⁾, Muhammad Rais³⁾, Eka Anugrah⁴⁾

1) Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Indonesia

2) Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Indonesia

3) Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Indonesia

*Email Korespondensi : rahmaatika58@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja aparatur sipil negara (ASN). Menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini berfokus pada efektivitas program pengembangan SDM, termasuk pendidikan, pelatihan, dan penempatan pegawai. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, penelitian ini mengidentifikasi kebutuhan dasar, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai elemen kunci yang memengaruhi motivasi dan kinerja ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM di Sekretariat Daerah belum optimal, terlihat dari rendahnya partisipasi pegawai dalam program pelatihan dan penempatan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan. Temuan ini mengindikasikan perlunya strategi pengembangan SDM yang lebih terstruktur dan sistematis untuk meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja ASN. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pemerintah daerah untuk memperbaiki manajemen SDM melalui pendekatan berbasis kebutuhan dan penguatan program pelatihan berkelanjutan.

Kata Kunci : Manajemen, Manajemen SDM, dan Hierarki Kebutuhan.

Abstract

This study aims to analyze human resource management (HRM) development at the Regional Secretariat of Sidenreng Rappang Regency to enhance the quality of civil service performance. Employing a qualitative approach, this research focuses on the effectiveness of HR development programs, including education, training, and employee placement. Based on Maslow's hierarchy of needs theory, the study identifies fundamental needs, security, social connections, esteem, and self-actualization as key elements influencing motivation and civil servant performance. The findings reveal that HR development at the Regional Secretariat has yet to reach an optimal level, as evidenced by limited employee participation in training programs and placements that

are often misaligned with educational backgrounds. These findings suggest a need for a more structured and systematic HR development strategy to improve professionalism and productivity among civil servants. The study offers recommendations for local government to strengthen HR management through a needs-based approach and continuous training programs.

Key words : Management, Human Resource Management, and Hierarchy of Needs

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pembangunan nasional mutlak memerlukan sumber daya manusia termasuk sumber daya aparatur yang handal. Pegawai Negeri merupakan unsur aparatur negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional. Pembangunan aparatur negara diarahkan untuk meningkatkan kualitas aparatur, agar memiliki sifat dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan dan kewibawaan, sehingga dapat memberikan pelayanan dan pengayoman pada masyarakat sesuai tututan hati nurani rakyat (Razak et al., 2016). Untuk mewujudkan aparatur yang demikian, maka perlu adanya pembinaan dan penyempurnaan aparatur secara lebih insentif dan berkesinambungan, sehingga dengan demikian aparatur dapat lebih didayagunakan sebagaimana mestinya, karena bagaimanapun kesetiiaannya dan kemampuannya jika tidak dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya juga tidak akan berarti.

Aparatur yang bercirikan kapabilitas, akuntabel, responsif terhadap perkembangan, inovatif, kreatif serta bersih dari unsur KKN mutlak adanya. Adapun proses pengembangan sumber daya aparatur, dimulai dari proses rekrutmen, penempatan, mutasi, kenaikan pangkat, jabatan, pendidikan dan latihan, tunjangan dan gaji, penghargaan, sanksi, sampai pada pemberhentian sebagai pegawai negeri sipil adalah merupakan unsur motivasi dan pemberi semangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan langkah strategis dalam upaya menciptakan aparat negara yang lebih profesional, sinergis dan lebih berwibawa. Pada proses pengembangan pegawai diarahkan pada penyelesaian tugas-tugas, baik secara administrasi maupun dalam kegiatan operasional pada bidang kerja masing-masing.

Tujuan dilaksanakannya proses pengembangan administrasi pegawai negeri bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang terampil, handal dan menguasai teknologi agar dapat memanfaatkan sumber daya lainnya untuk kemakmuran bangsa Indonesia. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, telah dijelaskan bahwa dalam penyelenggaraan otonomi, daerah mempunyai kewajiban meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat serta mengembangkan sumber daya produktif di daerah.

Penerapan sistem manajemen kinerja pegawai; dan penguatan sistem informasi kepegawaian nasional. dan kenyataannya sangat berbanding terbalik pada situasi di lingkungan sekretariat daerah masih kurangnya upaya pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya peningkatan profesionalisme pegawai sehingga produktivitas kerja menurun, Hal ini dapat kita lihat bahwa :

1. Pengembangan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang belum optimal. Hal ini terlihat dari 149 ASN di Lingkungan hanya 16 Orang yang pernah mengikuti Diklat Teknis sesuai dengan bidang tugasnya, selebihnya hanya berdasarkan pengalaman kerja dan pendidikan formalnya.
2. Penempatan pegawai dalam jabatan belum tepat, saat ini jika dilihat masih ada pegawai yang menduduki jabatan belum disesuaikan dengan pendidikan formal yang dimiliki, baik pada jabatan Struktural maupun Jabatan Lainnya sebagai contoh, pegawai yang memiliki latar belakang Sarjana Agama ditempatkan sebagai Teknisi.
3. Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang masih belum optimal, dikarenakan beban kerja yang seharusnya dikerjakan oleh ASN malah dominan dikerjakan oleh Non ASN, sehingga terkadang ada permintaan pelatihan untuk mengasah kualitas atau kemampuan ASN, kurang mendapat respon positif dari tiap ASN.

Dari sejumlah masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa pengembangan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang belum optimal, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini terlihat bahwa pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya melalui pendidikan formal dan Diklat tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga dari

permasalahan terkait kondisi tersebut diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan mengaitkan lima kebutuhan hierarki pada Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan riset dari teori Abraham Maslow yakni *Kebutuhan Dasar Fisiologi, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri*. Sehingga akan dipaparkan ke dalam hasil penelitian ini dengan judul penelitian “**Analisis Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang**”.

METODE PENELITIAN

Berkaitan dengan judul pada penelitian ini, sehingga ditemukan beberapa permasalahan yang memiliki keterkaitan baik pada hasil kesamaan dari teori, metode ataupun objek kajian. Beberapa penelitian terdahulu, penulis gunakan sebagai bahan rujukan pada penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan dengan Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian
1	Arlisa Maulidya Hasni (2023) "Strategi Pengembangan SDM Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT NU Cab. Ajung"	Menganalisis strategi pengembangan SDM di BMT NU Cabang Ajung berdasarkan teori Maslow untuk meningkatkan kinerja karyawan	Kualitatif dengan pendekatan studi kasus	Menggunakan teori kebutuhan Maslow untuk analisis kebutuhan SDM dan strategi pengembangan SDM yang tepat	Fokus pada organisasi keuangan (BMT NU), bukan pemerintah daerah
2	Sabrina (2021) "Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi Pemerintah"	Mengidentifikasi proses dan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan di organisasi pemerintahan untuk	Kualitatif deskriptif	Fokus pada pengembangan berkelanjutan SDM di sektor pemerintah untuk meningkatkan	Tidak menggunakan teori kebutuhan Maslow secara eksplisit dalam analisisnya

		meningkatkan kualitas kerja pegawai		efektivitas layanan	
3	Rahman et al. (2023) "Manajemen Sumber Daya Manusia di Lingkungan Pemerintah Daerah"	Menyoroti pentingnya sistem manajemen SDM yang adaptif di pemerintahan, termasuk rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja ASN	Kualitatif	Meneliti manajemen SDM di pemerintahan daerah dan relevan untuk peningkatan kinerja ASN	Fokus lebih luas pada sistem manajemen SDM, tidak membahas hierarki kebutuhan secara mendetail

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan SDM merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Meskipun pengembangan SDM telah diidentifikasi sebagai prioritas dalam berbagai kebijakan publik, namun realitas di lapangan menunjukkan masih adanya tantangan yang perlu diatasi. Oleh karena itu hasil penelitian ini menganalisis alasan dari pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang belum optimal.

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang saat ini masih menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi efektivitas kerja dan motivasi pegawai. Berdasarkan analisis kebutuhan menggunakan Teori Hierarki Maslow, penelitian ini mengidentifikasi beberapa aspek utama yang perlu ditingkatkan untuk mengoptimalkan pemenuhan kebutuhan ASN pada setiap tingkatan kebutuhan.

1. Kebutuhan Dasar

Kebutuhan dasar adalah tingkat kebutuhan paling mendasar yang mencakup gaji dan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Kebutuhan dasar mencakup pemenuhan kebutuhan fisiologis pegawai melalui gaji dan tunjangan. ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang menyatakan bahwa gaji mereka sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok, namun tunjangan tambahan, seperti tunjangan kesehatan dan transportasi, dinilai masih kurang memadai. ASN di bagian kepegawaian menyebutkan bahwa,

“Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, namun tunjangan yang lebih tinggi tentunya akan sangat membantu mengingat kenaikan biaya hidup”.

Pernyataan tersebut disukung oleh ASN di bagian pelayanan publik yang juga menekankan perlunya tunjangan tambahan mengingat intensitas interaksi mereka dengan masyarakat yang membutuhkan upaya ekstra dan kesejahteraan yang lebih baik. Dalam konteks hierarki Maslow, gaji mencukupi kebutuhan fisiologis ASN, namun tunjangan tambahan (seperti tunjangan kesehatan dan transportasi) dipandang sebagai penunjang yang penting untuk meningkatkan kesejahteraan dasar mereka.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan dasar, kebutuhan akan rasa aman menjadi prasyarat bagi pegawai untuk merasa tenang dalam bekerja. Kebutuhan rasa aman meliputi jaminan kesehatan, stabilitas pekerjaan, dan kepastian penempatan kerja. Kebutuhan ini dianggap penting oleh ASN, khususnya yang merasa bahwa penempatan dan promosi masih kurang mempertimbangkan faktor kompetensi, yang pada gilirannya menimbulkan ketidakpastian. Berdasarkan wawancara, banyak ASN merasa penempatan mereka terkadang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, yang mengurangi rasa aman dan kepuasan dalam menjalankan tugas. Seorang ASN di bagian kepegawaian mengungkapkan bahwa

“penempatan pegawai terkadang kurang mempertimbangkan latar belakang pendidikan,”

yang membuat beberapa ASN merasa tidak nyaman dengan tugas yang diberikan . ASN di bagian hukum juga mendukung pernyataan tersebut dengan menambahkan bahwa ketidakcocokan penempatan kadang-kadang menghambat mereka dalam bekerja secara optimal.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial mencakup hubungan antarpegawai, suasana kerja, dan dukungan sosial di tempat kerja. Hubungan antarpegawai yang baik mencerminkan sebagian besar kebutuhan sosial ASN sudah terpenuhi Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar ASN merasa hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik, tetapi masih ada kebutuhan untuk meningkatkan ikatan sosial melalui kegiatan-kegiatan yang dapat mempererat solidaritas. Hal tersebut dibuktikan oleh seorang ASN di bagian protokol dan humas yang menyatakan, bahwa

“Suasana kerja mendukung, tetapi ada baiknya ditambah kegiatan yang meningkatkan kebersamaan”.

Pendapat tersebut didukung oleh ASN di bagian keuangan juga menyebutkan bahwa *“kegiatan sosial di lingkungan kerja masih terbatas”*, padahal kegiatan tersebut penting untuk meningkatkan ikatan antarpegawai. Hubungan kerja yang baik menunjukkan sebagian besar kebutuhan sosial ASN sudah terpenuhi, namun kurangnya program sosial mengurangi kesempatan untuk mempererat ikatan dan meningkatkan solidaritas. Solidaritas antarpegawai tidak hanya mendukung iklim kerja yang positif, tetapi juga meningkatkan kerja tim dan mempercepat penyelesaian tugas.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan meliputi pengakuan atas kinerja dan penghargaan formal maupun informal yang dapat meningkatkan harga diri dan motivasi pegawai. Penghargaan mencakup pengakuan atas kinerja yang baik dan kesempatan untuk dipromosikan secara adil. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar ASN merasa kurangnya penghargaan formal atas kinerja mereka,

yang lebih sering berupa ucapan terima kasih atau pujian lisan dari atasan. Sebagaimana yang dikatakan ASN di bagian administrasi bahwa,

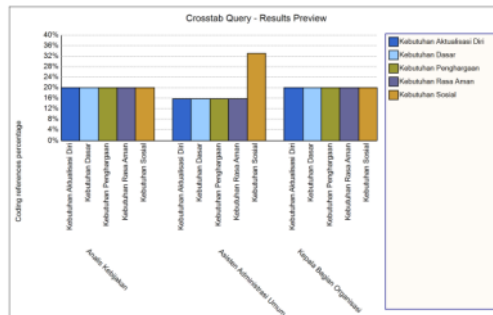
“Penghargaan sering berupa pujian, tapi jarang formal,”

informan menekankan bahwa promosi sebaiknya didasarkan pada kinerja dan dilakukan secara transparan. Selanjutnya didukung oleh ASN di bagian keuangan menambahkan bahwa penghargaan formal sangat penting untuk meningkatkan semangat dan motivasi dalam bekerja.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri mencakup peluang untuk mengembangkan keterampilan dan mencapai potensi penuh melalui pelatihan dan pengembangan karier.. Bagi ASN, aktualisasi diri dapat tercapai melalui pelatihan yang relevan, peluang untuk inovasi, dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dalam bidang pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil wawancara, ASN merasa bahwa pelatihan yang diberikan masih terbatas dan tidak selalu sesuai dengan kebutuhan tugas mereka. Seperti yang dikemukakan oleh ASN di bagian IT bahwa mereka *“membutuhkan pelatihan yang lebih fokus pada teknologi terbaru”*. Sementara itu, ASN di bagian keuangan juga berharap adanya pelatihan khusus untuk meningkatkan kompetensi dalam bidang keuangan yang selalu berubah.

Gambar 4.1. Visualisasi Diagram Ketiga Informan



Sumber : Hasil analisis Nvivo 12 Plus, 2024

Secara keseluruhan, grafik ini memberikan pandangan tentang bagaimana masing-masing ASN (Aparatur Sipil Negara) dalam hal ini Asisten Administrasi Umum, Kepala Bagian Organisasi, dan Analis Kebijakan Ahli Muda yang

menangani masalah Anjab (Analisis Jabatan) dilingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki pendapat terkait kebutuhan yang berbeda. Kebutuhan Sosial tampak lebih dominan dalam beberapa posisi pekerjaan, terutama untuk Asisten Administrasi Umum.

Dari grafik ini terlihat bahwa kelima kebutuhan dalam pengembangan manajemen SDM di sekretariat daerah Kabupaten Sidenreng Rappang masih rendah dan perlu lebih ditingkatkan. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang masih menghadapi berbagai kendala yang memengaruhi kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas pegawai. Secara keseluruhan, penelitian ini mengungkapkan bahwa pengembangan SDM di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang masih belum optimal pada beberapa aspek utama yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja ASN. Implementasi langkah-langkah seperti peningkatan tunjangan tambahan, penempatan berbasis kompetensi, program sosial yang terstruktur, sistem penghargaan yang adil, dan program pelatihan yang relevan sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, produktif, dan berfokus pada peningkatan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Sidenreng Rappang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini mengevaluasi pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dengan menggunakan pendekatan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Berdasarkan hasil analisis terhadap tingkat pemenuhan kebutuhan ASN, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kebutuhan Dasar

Meskipun gaji yang diterima ASN cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok, tunjangan tambahan seperti kesehatan dan transportasi masih belum memadai. Kurangnya tunjangan ini berdampak pada kesejahteraan finansial pegawai, terutama bagi mereka yang memiliki tanggungan keluarga atau bertugas di lapangan.

Pemenuhan kebutuhan dasar yang lebih optimal diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan ASN dalam bekerja.

2. **Kebutuhan Rasa Aman**

15

Penempatan ASN yang seringkali tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan mereka menyebabkan berkurangnya rasa aman dalam menjalankan tugas. Penempatan yang tidak tepat ini menurunkan efektivitas kerja dan kepuasan pegawai. Oleh karena itu, sistem penempatan berbasis kompetensi perlu diperkuat untuk memastikan ASN bekerja sesuai dengan bidang keahliannya, meningkatkan efisiensi, dan mendukung stabilitas pekerjaan.

3. **Kebutuhan Sosial**

Hubungan antarpegawai umumnya baik, namun masih ada kebutuhan untuk mempererat ikatan sosial melalui program-program sosial yang lebih intensif. Kegiatan sosial yang terstruktur dapat memperkuat solidaritas dan rasa kebersamaan, yang sangat penting bagi efektivitas kerja tim di lingkungan pemerintahan.

4. **Kebutuhan Penghargaan**

ASN merasa sistem penghargaan dan promosi yang ada kurang transparan dan berbasis pada kinerja, sehingga menurunkan motivasi mereka. Sistem penghargaan yang lebih adil dan promosi yang berbasis kompetensi serta prestasi akan mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih besar dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Program pelatihan yang terbatas dan tidak selalu relevan dengan tugas sehari-hari ASN menghambat aktualisasi diri mereka. Kurangnya pelatihan yang tepat membatasi potensi ASN untuk berkembang dan berinovasi dalam pekerjaan. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri melalui pelatihan yang berkelanjutan dan relevan akan membantu ASN mencapai potensi maksimal mereka dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, kesenjangan dalam pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri ASN menunjukkan bahwa pengembangan SDM di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang belum optimal. Peningkatan pemenuhan kebutuhan ASN

diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kualitas pelayanan publik di organisasi ini.

Saran

1. Untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri ASN, disarankan agar Sekretariat Daerah menyediakan program pelatihan yang lebih relevan dan berbasis kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Pelatihan ini dapat dilakukan secara bertahap, misalnya melalui modul online atau sesi pelatihan internal
2. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi pegawai, terutama bagi ASN yang sering bekerja di lapangan atau memiliki tanggungan keluarga, disarankan adanya penyesuaian dalam tunjangan transportasi dan tunjangan kesehatan. Tunjangan ini dapat diusulkan dalam alokasi anggaran tahunan dengan penyesuaian kebutuhan yang realistis dan dikhususkan bagi pegawai yang memang memiliki tugas dengan intensitas kerja di lapangan atau risiko kesehatan yang tinggi.
3. Untuk meningkatkan motivasi dan rasa bangga ASN terhadap pekerjaannya, penerapan sistem penghargaan formal berbasis kinerja akan sangat bermanfaat. Penghargaan ini bisa berupa sertifikat prestasi tahunan, penghargaan ASN teladan, atau apresiasi sederhana lainnya yang diberikan secara formal dalam acara internal organisasi.

REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., & Chotimah, O. (2022). *METODE PENELITIAN KUALITATIF STUDI PUSTAKA*. 6(1), 974–980.
- Affandi, H. A., Achmad Rozi, S. E., MM, C., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM strategik*. Bintang Visitama.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA. RIZKY.
- Darim, A. (2020). *Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya*

- manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Lelo Sintani, M. M., Fachrurazi, H., Mulyadi, S. E., Nurcholifah, I., EI, S., Fauziah, M. M., Sri Hartono, S. E., & Jusman, I. A. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Luthfi, M., Surono, Y., Firdaus, A., Siregar, A. I., & Budiningtyas, D. P. (2023). *Pengantar Manajemen*. Penerbit NEM.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Muliyati, O. (2023). BAB 2 FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN. *DASAR-DASAR MANAJEMEN PUBLIK*, 19.
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., Hastuti, P., Ahdiyati, M., Desembrianita, E., & Purnomo, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Unisma Press.
- Oktavianus, O., & Kaja, K. (2022). PERANAN PEMERINTAH DESA DALAM MENINGKATKAN PEREKONOMIAN MASYARAKAT. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 20(1).
- Paramarta, H. V., Kosasih, M. M., Sunarsi, D., & MM, Ch. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Prasetyo, M. A. M., & Anwar, K. (2021). Karakteristik Komunikasi Interpersonal serta Relevansinya dengan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 5(1), 25.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Penerbit Widina.
- Pratama, R. Y., Jenderal, U., & Yani, A. (n.d.). *FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN*.
- Purba, R. R. (2020). a Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 252–262.

Rahman, E. Y., Kaseger, M. R., & Mewengkang, R. (2023). *Manajemen pendidikan*.

Mafy Media Literasi Indonesia.

Razak, M. R. R., Amane, ade putra ode, Buyamin, Timoty, bonataon maruli, Hakim,

P., Surjanto, & Tahir, S. (2016). *Administrasi Publik di Era Digitalisasi* (A.

Hendrayady (ed.)).

Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). umsu press.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja*

yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.

Thomas, D. R. (2006). A General Inductive Approach for Analyzing Qualitative

Evaluation Data. *American Journal of Evaluation*, 27(2), 237–246.

<https://doi.org/10.1177/1098214005283748>

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

docobook.com

Internet Source

7%

2

jurnal-umsi.ac.id

Internet Source

2%

3

Heri Prasetyo, Teguh Pramono, Fendy Artha Prissando. "PELAKSANAAN ANALISIS DAMPAK LALU LINTAS DI KABUPATEN TRENGGALEK (STUDI IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN TRENGGALEK NO 18 TAHUN 2013 TENTANG ANALISIS DAMPAK LALU LINTAS DAN PRASARANA PERLENGKAPAN JALAN)", Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara, 2022

Publication

1%

4

www.scribd.com

Internet Source

1%

5

ejournal.uin-suska.ac.id

Internet Source

1%

6

repository.upi.edu

Internet Source

1%

7	es.scribd.com Internet Source	1 %
8	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	1 %
9	repository.unhas.ac.id Internet Source	1 %
10	123dok.com Internet Source	<1 %
11	ojs.unida.ac.id Internet Source	<1 %
12	docplayer.info Internet Source	<1 %
13	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
14	www.design.polimi.it Internet Source	<1 %
15	adoc.pub Internet Source	<1 %
16	bkd.sumbarprov.go.id Internet Source	<1 %
17	mitrasulawesi.id Internet Source	<1 %
18	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %

19

repository.uir.ac.id

Internet Source

<1 %

20

text-id.123dok.com

Internet Source

<1 %

21

ejournal.insuriponorogo.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On