



Gema Ekonomi  
e-ISSN: 2621-0444  
Vol. 12 No.6 Juli 2023

<https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/index>

---

**Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi )**

e-ISSN: 2621-0444  
Vol. 12 No. 6 Juli 2023

## **ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN MINAHASA TENGGARA**

**Githa Rumambi, Yesita Wuisan**

Universitas Sari Putra Indonesia Tomohon, Indonesia

Email: [githa.rumambi@unsrittomohon.ac.id](mailto:githa.rumambi@unsrittomohon.ac.id)

---

### **Abstract**

*The State Civil Apparatus plays an important role in achieving the success of organizational goals. Performance appraisal is a very important activity because it can be used as a measure of the success of an organization in achieving its mission. With the employee performance appraisal, performance improvement will be achieved in a better direction. State civil servants who do their jobs on time and quickly definitely have high performance. Employee performance is also a determining factor in efforts to improve service to the community. The purpose of this study is to analyze the performance of employees in the Housing and Settlement Area Office of Southeast Minahasa Regency. By using descriptive qualitative methods and data collection using observation and interviews. The results of the study show that the performance of employees at the Housing and Settlement Area Office of Southeast Minahasa Regency is already in the good category. Performance indicators are tools or media used to measure the level of success of an agency in achieving its goals and objectives. Employee performance is influenced by indicators based on quantity, working time, quality and work assessment. It can be concluded that employee performance has an important role in increasing the work results of employees at the Housing and Settlement Area Office of Southeast Minahasa Regency.*

**Keywords:** *Employee Performance, Quantity of work, Quality of work, Punctuality, Attendance, Ability to work together*

### **Abstrak**

Aparatur Sipil Negara memegang peranan yang penting untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Dengan adanya penilaian kinerja pegawai, maka akan tercapai perbaikan kinerja kearah yang lebih baik. Aparatur Sipil Negara yang mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan cepat pasti memiliki kinerja yang tinggi, Kinerja pegawai juga merupakan faktor penentu dalam upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis Kinerja Pegawai yang ada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Minahasa Tenggara. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara. Dari hasil penelitian menunjukan kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan

Pemukiman Kabupaten Minahasa Tenggara sudah pada kategori baik. Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh indikator berdasarkan kuantitas, waktu kerja, kualitas dan penilaian kerja. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mempunyai peranan yang penting untuk meningkatkan hasil kerja dari pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Minahasa Tenggara.

**Kata Kunci:** *Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan (Mangkunegara, 2011).

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah, Aparatur Sipil Negara memiliki peran yang besar dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dalam penyelenggaraan negara. Aparatur Sipil Negara dituntut untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai dalam suatu instansi mempunyai peranan penting dalam kaitannya memberikan pelayanan kepada publik. Untuk itu diperlukan kinerja pegawai yang optimal guna mendukung pelaksanaan tugas instansi yang bersangkutan sehingga segala program yang ditetapkan dapat dicapai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

Pembangunan daerah, pada hakekatnya adalah upaya untuk meningkatkan kapasitas pemerintahan daerah sehingga tercipta suatu kemampuan yang handal dan profesional dalam menjalankan pemerintahan serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Pembangunan daerah juga berarti memampukan daerah untuk mengelola sumber daya ekonominya secara berdaya dan berhasil guna untuk kemajuan daerah dan kesejahteraan masyarakat (Saragih & Khadafi, 2003).

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Minahasa Tenggara merupakan instansi pemerintahan yang mendapatkan tuntutan untuk meningkatkan kinerja dengan adanya beberapa program kerja dalam rangka mencapai visi dan misi Bupati. Dinas Perumahan dan Permukiman sendiri mempunyai fungsi penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah di bidang perumahan dan permukiman. Adapun pekerjaan yang dikelola pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Minahasa Tenggara yaitu meliputi bidang perumahan dan kawasan permukiman, dan bidang prasarana, sarana dan utilitas.

Dalam penerapan kinerja ASN di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Minahasa Tenggara dinilai belum maksimal dan terdapat permasalahan yang muncul yaitu masih Ada ASN yang mengerjakan pekerjaan di bidang lain atau merangkap pekerjaan yang tidak sesuai dengan tupoksinya, kualitas pekerjaan yang dihasilkan belum sesuai standar dan masih ada pegawai yang kurang disiplin terhadap pekerjaannya. Pegawai

datang terlambat karena tinggal diluar Kabupaten Minahasa Tenggara, serta ada pegawai yang kurang bekerja sama dengan pegawai yang lain sehingga dalam pencapaian kinerja belum efektif dan efisien. Oleh karena itu peningkatan kinerja perlu dilakukan demi tercapainya tujuan dan sasaran organisasi.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Minahasa Tenggara. Menurut (Handoko, 2012) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut (Afandi, 2018), “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan individu atau kelompok individu dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sendiri untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, secara moral dan etis. Prestasi adalah hasil akhir dari kerja dan perilaku kerja yang dicapai pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanatkan untuk jangka waktu tertentu, berpendapat (Kasmir, 2016 dalam Hidayati et al., 2022)”.

Menurut (Mangkunegara, 2011), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja sangat penting untuk dilakukan dalam sebuah organisasi karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Konsep kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Menurut August W Smith dalam (Sedarmayanti & Kerja, 2009) performance atau kinerja adalah „...output drive from processes, human or otherwise“, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dari suatu organisasi (Sari & Sari, 2021).

Pengukuran kinerja (*Performance Measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan), hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan Robertson dalam (Mahsun, 2016). Indikator Kinerja (Bangun, 2018) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan yang terdiri atas: jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas pekerjaan, yang terdiri atas: standar kualitas pekerjaan yang harus disesuaikan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
3. Ketepatan waktu, yang terdiri atas: tidak menunda pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Kehadiran, yang terdiri dari: tingkat kehadiran karyawan dan tingkat keterlambatan karyawan dalam organisasi.
5. Kemampuan bekerja sama, yang terdiri dari: mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan dan menghargai rekan kerja satu sama lain.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut (Sugiyono, 2017), metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. (Moleong, 2014), menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah proses penelitian yang kemudian menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata. Pengumpulan data dapat dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi detail yang dapat menghasilkan data deskriptif untuk menjelaskan sebab dan alur peristiwa yang telah dilalui subjek penelitian. Dengan

demikian, peneliti ini akan memahami serta menjelaskan mengenai kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Minahasa Tenggara.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang merupakan data yang secara langsung didapatkan dari objek yang diteliti. Dan data sekunder yaitu data yang berasal dari catatan yang dimiliki Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman.

Dalam mengolah data yang diperoleh, peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif yaitu analisa yang disusun berdasarkan uraian dari kasus-kasus yang diperoleh dengan cara mengadakan pengumpulan data, pengolahan data, analisis data lalu kemudian menafsirkan data kualitatif untuk tujuan memperoleh kejelasan tentang sebuah keadaan. (Sugiyono, 2017), Peneliti kemudian mengolah data yang telah diperoleh menggunakan metode analisis deskriptif yaitu analisa yang disusun berdasarkan uraian dari kasus-kasus yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data, mengolah data, menganalisis data lalu kemudian menginterpretasikan data kualitatif untuk tujuan memperoleh kejelasan tentang sebuah keadaan yang terjadi pada studi kasus, sehingga dapat ditarik kesimpulan mengenai permasalahan yang terjadi. Untuk menganalisis data terdapat empat langkah yaitu: mengumpulkan data reduksi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan. Penelitian ini bertempat di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Minahasa Tenggara, Jalan Ratahan Belang, Ratahan, Sulawesi Utara. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Januari sampai bulan April 2023.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian dilakukan wawancara sesuai dengan pedoman wawancara kepada informan kunci yang sudah ditentukan dan dipilih sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Penelitian ini dilakukan kepada empat informan karena data yang didapatkan dianggap sudah jenuh yang dimana untuk penambahan informasi tidak akan memberi informasi baru dalam penelitian ini. Informan yang dipilih dalam penelitian ini merupakan individu-individu yang telah sesuai kriteria yang telah ditetapkan mampu menjelaskan mengenai Kinerja Pegawai diDinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Minahasa Tenggara.

Kinerja mempunyai peran penting karena kinerja adalah bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugas. Pegawai adalah penggerak utama bagi setiap kegiatan dalam organisasi untuk mengetahui seberapa jauh tingkat pencapaian tujuan yang telah didapat organisasi, diperlukan sebuah sistem penilaian terhadap kinerja pegawai. Hal ini merupakan suatu kegiatan yang dapat menggambarkan baik buruknya hasil sebuah organisasi dapat dilihat dengan jelas. Penilaian kinerja bermanfaat bagi organisasi untuk menentukan apa saja yang mereka perlu perbaiki oleh instansi dalam rangka meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diDinas Perumahan dan Kawasan Permukiman di gunakan Indikator kinerja yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

### **Kuantitas Pekerjaan**

Berdasarkan hasil wawancara. Kuantitas kerja dari pegawai dapat dikategorikan sudah baik dan penggunaan waktu tertentu serta kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya oleh atasan. Ini juga didukung dalam diDinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Minahasa Tenggara sudah menggunakan Aplikasi E Kinerja sejak tahun 2021. E-Kinerja merupakan sistem aplikasi dan dapat ditampilkan sampai dengan tingkat pimpinan tertinggi secara berjenjang sesuai dengan struktur organisasi. Proses penerapan sistem e-Kinerja dinilai sudah cukup baik karena setiap pegawai telah menggunakan pengisian e-Kinerja dan pegawai dapat melaksanakannya dengan baik. Hanya ada 1 orang yang masih merangkap pekerjaan dibidang lain yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Sesuai dengan hasil wawancara dengan informan secara keseluruhan pegawai diDinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta dilihat dari jumlah pekerjaan yang dikerjakan dan penggunaan waktu. Kuantitas yang diukur dari tanggapan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan berserta hasilnya (Mukhtar, 2020).

### **Kualitas Kerja**

Dari hasil wawancara, Kinerja seorang pegawai bisa dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkannya. Kualitas kerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Minahasa Tenggara dinilai sudah cukup baik karena pegawai mempunyai kemampuan dan kecakapan serta bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta

dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu dan mempunyai perencanaan yang baik penggunaan waktu yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya oleh atasan. Tapi masih ditemukan ada pegawai yang belum maksimal dalam bekerja disebabkan karena keterbatasan pegawai. Kualitas kerja berhubungan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Inti dari kualitas kerja adalah hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam pencapaian tujuan atau sasaran dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna (Sari & Yona, 2021).

### **Ketepatan waktu**

Berdasarkan wawancara dengan informan, menunjukkan Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan pegawai mampu mengatur waktu kerja serta dapat menyusun rencana kegiatan dan target kerja yang diberikan serta juga ditunjang karena sudah ada aplikasi E-Kinerja untuk menilai setiap pekerjaan yang dilaksanakan. Tetapi masih ada pegawai yang masih menunda-nundah pekerjaan yang diberikan oleh atasan, nanti diminta baru diberikan. Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil keluaran serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Mukhtar, 2020).

### **Kehadiran**

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan untuk kehadiran pegawai dalam kantor cukup baik karena ditunjang oleh penggunaan E Absensi dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan disiplin kerja serta pegawai mengikuti teladan dari pimpinan yang selalu hadir tepat waktu di kantor (Hasibuan, 2019). Dalam melakukan absensi pegawai harus berada di Dinas. Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan pemerintah menggalakkan reformasi birokrasi dan langkah strategis yang ditempuh yaitu penegakan disiplin pegawai negeri sipil. maka semakin hari semakin baik kehadiran pegawai. ASN berperan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pembangunan negara. Hanya saja ada pegawai yang masih terlambat karena tinggal di luar Minahasa Tenggara. Kehadiran yang kurang baik membawa akibat kurang baik pada pegawai lain yang taat akan peraturan. Kehadiran pegawai penting dalam instansi karena kehadiran merupakan salah satu pendorong dalam peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Saputri, 2020) bahwa tingkat absensi mampu menunjang kinerja pegawai. Kehadiran menjadi aspek yang berperan penting dalam tercapainya tujuan organisasi.

### **Kemampuan Bekerja Sama**

Berdasarkan wawancara dengan informan, untuk kemampuan bekerja sama dinilai sudah baik karena setiap pegawai mampu bekerja sama dengan baik satu dengan lainnya dan serta menunjukkan sikap yang saling menghargai satu dengan yang lainnya dan saling mendukung untuk kemajuan di dinas. Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2015). Kemampuan kerja (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kinerja juga suatu proses yang dilakukan suatu instansi atau organisasi dalam mengevaluasi kinerja atau pekerjaan seorang pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gilang Rakata, dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi “Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka kinerja akan semakin meningkat dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja, kemampuan kerja karyawan yang meningkat maka kinerja barista akan semakin meningkat jika motivasi kerja karyawan juga semakin meningkat. Oleh karena itu atasan harus mampu memberikan arahan kepada pegawai serta memperhatikan pegawainya untuk lebih menguasai pekerjaannya.

## SIMPULAN

Kuantitas kerja dari pegawai dapat dikategorikan sudah baik dan penggunaan waktu tertentu serta kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya oleh atasan. Ini juga didukung dalam diDinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Minahasa Tenggara sudah menggunakan Aplikasi E Kinerja. Tapi masih didapati ada satu orang pegawai yang merangkap pekerjaan dibidang lain yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Kualitas kerja pegawai dinilai sudah cukup baik karena pegawai mempunyai kemampuan dan kecakapan serta bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dan mempunyai perencanaan yang baik dan penggunaan waktu yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya oleh atasan. Tapi masih didapati ada pegawai yang belum maksimal dalam bekerja disebabkan karena keterbatasan pegawai. Ketepatan waktu menunjukkan bahwa Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan pegawai mampu mengatur waktu kerja serta dapat menyusun rencana kegiatan dan target kerja yang diberikan oleh atasan. Kehadiran pegawai dalam kantor cukup baik karena ditunjang oleh penggunaan E Absensi dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan disiplin kerja serta pegawai mengikuti teladan dari pimpinan yang selalu hadir tepat waktu di kantor. Kemampuan bekerja sama dinilai sudah baik karena setiap pegawai mampu bekerja sama satu dengan lainnya serta menunjukkan sikap yang aling menghargai satu dengan yang lainnya dan saling mendukung untuk kemajuan didinas.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. *Yogyakarta: BPEF*.
- Hasibuan, J. S. , & S. B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Mahsun, M. (2016). Pengukuran Kinerja Sektor Publik (Edisi Pert). *BPFE Yogyakarta*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Moleong, L. J. (2014). Metode penelitian kualitatif edisi revisi. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Mukhtar, M. (2020). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Pusat. *Eksekutif*, 15(01), 263.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat : Jakarta*.
- Saputri, L. (2020). *Pengaruh tingkat absensi dan insentif pada kinerja karyawan PT. Chubb general insurance palembang*.
- Saragih, J. P., & Khadafi, M. S. (2003). *Desentralisasi fiskal dan keuangan daerah dalam otonomi*. Ghalia Indonesia.
- Sari, D. P., & Sari, S. Y. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 667–679.
- Sari, D. P., & Yona, S. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian. *Ekonomi Manajemen*, 2(6), 667–679.
- Sedarmayanti, S. D. M., & Kerja, P. (2009). Cetakan Ketiga, Bandung, CV. *Mandar Maju*.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225, 87.
-

**Copyright holders:**  
**Githa Rumambi, Yesita Wuisan (2023)**

**First publication right:**

**Gema Ekonomi ( Jurnal Fakultas Ekonomi )**

---

**This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International**

