

Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Tingkat Kesejahteraan (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2021-2023)

Husin Salani^{a*}, Yuni Firayanti^a, Hamzah Tawil^a

^a Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 25-01-2025

Revised : 03-02-2025

Accepted : 10-02-2025

Keywords: *Employee Performance, Manpower Office, Welfare Level, Wellbeing Factors, Work Environment*

Kata Kunci: *Dinas Tenaga Kerja, Faktor-Faktor Kesejahteraan, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Tingkat Kesejahteraan*

Corresponding Author:
husinsalani2@gmail.com*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee performance on the level of welfare at the Pontianak City Manpower Office in 2021-2023, the description of which is stored in the memories of the employees there and recorded in the daily work report (when they come to work) of each employee and the annual report (performance accountability report) reported to the government. The method used in carrying out this research is through a qualitative method and accompanied by a phenomenological approach technique because the objects studied are no more than forty potential sources and the results needed are sufficient to be obtained from only a few selected employees, as well as from observations to documentation of information that is estimated to be able to provide answers to this problem. From the results of this study, it was found that the performance of employees at the Pontianak City Manpower Office in 2021-2023 was proven to have an impact on their level of welfare, including additional funds for implementing the service, additional Employee Income (TPP), successful achievement of tasks and functions, always good physical condition, and good social relations. The results of this study are expected to become a science that can be emulated by workers such as employees, staff and others, both superiors and subordinates, and can be developed or utilized for those who want to research something related to this research.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap tingkat kesejahteraan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak pada tahun 2021-2023 yang gambaran keadaannya tersimpan di ingatan pegawai-pegawai disana serta tercatat di laporan kerja harian (ketika masuk kerja) tiap pegawai dan laporan tahunan (laporan akuntabilitas kinerja) yang dilaporkan pada pemerintah. Cara yang digunakan dalam melaksanakan penelitian

ini adalah dengan melalui metode kualitatif serta diiringi dengan teknik pendekatan fenomenologi karena objek yang diteliti tidak lebih dari empat puluh calon narasumber dan hasil yang diperlukan pun cukup didapatkan dari beberapa pegawai terpilih saja, serta juga dari observasi hingga dari dokumentasi pada informasi-informasi yang diperkirakan dapat menjadi jawaban dalam permasalahan ini. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak pada tahun 2021-2023 itu terbukti berpengaruh pada tingkat kesejahteraan mereka yang diantaranya berupa penambahan dana pelaksanaan dinas, penambahan jumlah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), keberhasilan pencapaian tugas dan fungsi, keadaan fisik yang selalu baik, serta hubungan sosial pun juga baik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu keilmuan yang dapat diteladani oleh para pekerja seperti pegawai, karyawan dan lainnya baik atasan maupun bawahan dan dapat dikembangkan atau dimanfaatkan bagi yang ingin meneliti sesuatu yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

PENDAHULUAN

Mahasiswa Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Kalbar melaksanakan magang di Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak pada Agustus-September 2023. Dinas ini, yang berlokasi di Kantor Terpadu Jalan Letnan Jenderal Sutoyo No. 1, Pontianak, dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah dan dulunya merupakan bagian dari Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Selama magang, mahasiswa mengamati kondisi kerja yang positif, seperti kedisiplinan, hubungan sosial yang baik, dan penyelesaian masalah yang bijaksana. Hal ini mendorong penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap tingkat kesejahteraan di dinas tersebut.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh keyakinan bahwa tingkat kesejahteraan dapat diusahakan melalui berbagai faktor, salah satunya adalah kinerja. Afandi (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab, untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah dan etis. Kinerja yang baik diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung hubungan antara kinerja dan kesejahteraan. Erwin dan Badrudin (2020) menemukan bahwa kinerja keuangan daerah berdampak positif pada kesejahteraan masyarakat. Senada dengan itu, Khairudin et al. (2019) menunjukkan bahwa efektivitas/efisiensi keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kesejahteraan masyarakat. Berpijak pada konsep dan temuan tersebut, penelitian ini akan mengkaji secara spesifik pengaruh kinerja pegawai terhadap tingkat

kesejahteraan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak.

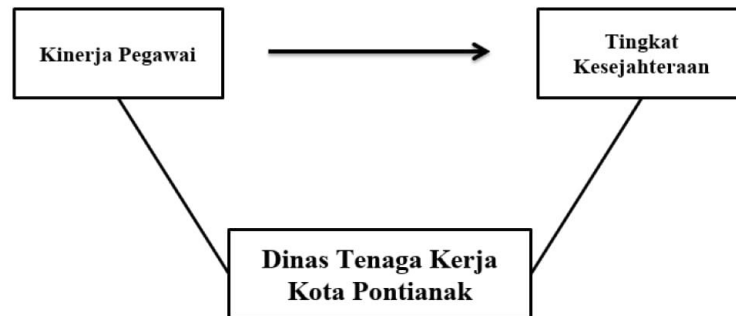
MSDM merujuk pada pengelolaan aspek manusia dalam organisasi (Mangkunegara, 2018) untuk meningkatkan kemampuan manusia melalui perencanaan, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan (Novi V, 2021). Fungsinya meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan pemberhentian, kompensasi, penilaian kinerja, serta pelatihan dan pengembangan. Tujuan MSDM adalah meningkatkan nilai sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan keuntungan organisasi (B. Bagas Basworo, 2022). Peran manajer dalam MSDM krusial, termasuk pengambilan keputusan berbasis teknologi (Alisatul Aini, 2024; Yuni Firayanti, 2022). Penelitian Ari Rohman Hakim (2023) menunjukkan pentingnya MSDM dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat di era digital.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2018). Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui evaluasi, penilaian atasan, rekan kerja, dan pengukuran pencapaian tujuan (Dewi Lestari, 2023; Fitri Y. et al., 2023). Kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian kebijakan organisasi (Zelvien Adhari, 2021). Upaya peningkatan kinerja pegawai dapat berdampak positif pada produktivitas, efisiensi, kualitas layanan, inovasi, dan moral kerja (Dewi Lestari, 2023).

Kesejahteraan menggambarkan keadaan yang baik, makmur, sehat, dan damai. Kesejahteraan sosial merujuk pada terpenuhinya kebutuhan dan kesempatan sosial (Suradi, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja meliputi pendapatan, jaminan sosial, tunjangan, dan fasilitas (Nawfal, 2021). Perspektif Islam menambahkan pentingnya terjaganya agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta (Arafat, 2022).

Indikator kesejahteraan meliputi kesehatan, pendidikan, pendapatan, perumahan, lingkungan, keselamatan, keadilan, serta budaya dan sosial (BPS, 2023). Konteks penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak, dengan fokus pada lingkungan kerja, tingkat kesejahteraan, dan kinerja pegawai (Hifza Hamdan, 2017).

Kerangka Pikir dapat dimaknakan sebagai tinjauan gambaran penelitian yang disampaikan dalam suatu bentuk alur pemikiran penelitian. Bentuk kerangka pikir penelitian ini di sampaikan melalui tabel berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk memahami pengaruh kinerja pegawai terhadap tingkat kesejahteraan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak. Penelitian kualitatif menekankan makna dan tidak bergantung pada angka (Sugiyono, 2018; Mulyana, 2016). Pendekatan fenomenologi bertujuan memahami pengalaman hidup individu (Husserl & Heidegger) dan mengkaji esensi pengalaman dalam kesadaran manusia (Tuffour, 2017 dalam Halleludin, 2018).

Data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta data sekunder dari sumber pustaka. Data primer meliputi informasi langsung dari narasumber, catatan lapangan, dan hasil observasi. Data sekunder berasal dari buku, jurnal, dan laporan penelitian.

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam (Sugiyono, 2018; Mardawani, 2020) dengan kepala dinas, pegawai di berbagai bidang, pengolah data, dan analis laporan kinerja. Dokumentasi digunakan untuk memperkuat hasil wawancara dan menambah informasi (Sugiyono, 2018). Observasi dilakukan untuk mengamati objek penelitian (Hanif S.Y., 2023).

Analisis data menggunakan model interaktif (Sugiyono, 2016) yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan verifikasi/penarikan kesimpulan (Jones & Brown, 2019). Keabsahan data diuji dengan triangulasi metode dan triangulasi sumber (Sugiyono, 2020; Reyvan Maulid Pradistya, 2021) untuk memastikan kebenaran dan kelengkapan informasi. Triangulasi metode menggabungkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, sementara triangulasi sumber melibatkan beragam narasumber dan pihak terkait.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak

Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak, berdiri mandiri sejak Oktober 2022 setelah sebelumnya terintegrasi dalam Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, memegang peranan penting dalam administrasi pemerintahan bidang ketenagakerjaan di Kota Pontianak. Tugas utamanya adalah mendukung Wali Kota dalam urusan pemerintahan yang berkaitan dengan tenaga kerja.

Visis, Misi, dan Motto Dinas

Mengikuti amanat Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Provinsi Kalimantan Barat, dinas ini membawa:

1. Visi:

“Pontianak Kota Khatulistiwa Berwawasan Lingkungan Yang Cerdas dan Bermartabat”

2. Misi:

- a. Mewujudkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang sehat, cerdas dan berbudaya.
- b. Menciptakan Infrastruktur Perkotaan yang berkualitas dan *representative*.
- c. Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat yang didukung dengan Teknologi Informasi, serta aparatur yang berintegritas, bersih dan cerdas.
- d. Mewujudkan masyarakat sejahtera yang mandiri, kreatif dan berdaya saing.
- e. Mewujudkan kota bersih, hijau, aman, tertib dan berkelanjutan.

3. Motto:

Moto Pelayanan CERDAS (cepat, efektif, ramah, disiplin, akuntabel, dan sopan)

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja pada periode 2021-2023 dinilai baik dan berhasil. Indikator keberhasilan ini terlihat dari pencapaian target kerja di atas 87-90% dan terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Meskipun demikian, terdapat saran untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing serta mendorong inisiatif dalam bekerja.

Tingkat kesejahteraan pegawai juga tergolong baik, dilihat dari indikator pendapatan, kondisi sosial, fisik, dan emosional. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja memperhatikan kesejahteraan pegawainya, yang merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja optimal. Sebagaimana ditekankan oleh Nawfal (2021), aspek-

aspek seperti pendapatan, jaminan sosial, tunjangan, dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pekerja. Penelitian ini mengungkap adanya pengaruh positif antara kinerja pegawai dan tingkat kesejahteraan. Kinerja yang baik berdampak pada peningkatan anggaran dinas, penambahan jumlah pegawai, kenaikan gaji pokok, dan pemberian tambahan penghasilan pegawai. Hubungan sosial yang baik, kondisi fisik yang sehat, dan keamanan kerja yang terjaga juga menjadi bagian dari kesejahteraan yang dirasakan pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan, beberapa saran diberikan, antara lain mematuhi aturan, memaksimalkan kinerja, menambah kegiatan yang mendorong kinerja pegawai, menerapkan nilai-nilai ASN BerAKHLAK, dan melakukan penilaian kinerja individual. Nilai-nilai kebersamaan, disiplin, pelayanan yang baik, penyelesaian pekerjaan sesuai SOP, dan kemampuan memaksimalkan dampak kegiatan dengan anggaran terbatas menjadi contoh praktik baik yang dapat diteladani. Hal ini sejalan dengan temuan Khairudin et al. (2019) mengenai pentingnya efektivitas dan efisiensi anggaran dalam meningkatkan kesejahteraan. Fokus Dinas Tenaga Kerja pada pengurangan angka pengangguran dan peningkatan rasio penduduk bekerja juga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, sebagaimana diteliti oleh Erwin dan Badrudin (2020).

Pembahasan dan Analisis

Penelitian ini mengkaji kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak selama periode 2021-2023. Hasil wawancara menunjukkan kinerja yang baik, ditandai dengan kerjasama tim, disiplin, dan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Kinerja yang positif ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Evaluasi kinerja berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) juga menunjukkan hasil yang sangat berhasil. Capaian indikator kinerja utama, yaitu upaya peningkatan jumlah penduduk yang bekerja, mencapai sekitar 90% pada tahun 2022, melampaui target yang ditetapkan. Keberhasilan ini menunjukkan kontribusi signifikan Dinas Tenaga Kerja dalam menyediakan kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran, khususnya dalam masa pemulihan pasca-pandemi.

Salah satu faktor yang mendorong keberhasilan ini adalah meredanya pandemi Covid-19, yang memungkinkan perusahaan untuk beroperasi kembali dan membuka lowongan pekerjaan. Dinas Tenaga Kerja berperan penting dalam memfasilitasi pencari kerja dengan menyediakan kartu pencari kerja, salah satu syarat administratif untuk melamar pekerjaan. Hal ini sejalan dengan temuan Efa I. et al. (2022) mengenai permasalahan terbatasnya kesempatan kerja di Indonesia.

Selain peningkatan kesempatan kerja, Dinas Tenaga Kerja juga berhasil membina

hubungan industrial yang harmonis. Keberhasilan ini ditunjukkan dengan banyaknya permasalahan hubungan industrial yang berhasil diselesaikan melalui perjanjian bersama. Peran mediator dalam memfasilitasi penyelesaian konflik juga sangat krusial dalam menciptakan hubungan industrial yang kondusif.

Tingkat kesejahteraan pegawai Dinas Tenaga Kerja dinilai cukup baik. Hal ini didasarkan pada beberapa indikator, yaitu gaji yang memadai, tambahan penghasilan berbasis kinerja, peningkatan dana pelaksanaan dinas, kondisi sosial yang baik, serta minimnya konflik. Aspek-aspek ini sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan menurut Nawfal (2021), yaitu pendapatan, jaminan sosial, tunjangan, dan lingkungan kerja.

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif kinerja pegawai terhadap tingkat kesejahteraan. Kinerja yang baik berdampak pada peningkatan kesejahteraan pegawai, baik secara finansial maupun non-finansial. Hal ini mendukung temuan penelitian Ahmad Majdi Tsabit (2019) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan dapat ditingkatkan melalui berbagai upaya, salah satunya dengan meningkatkan kinerja.

Meskipun kinerja dan kesejahteraan pegawai sudah baik, masih terdapat peluang untuk perbaikan. Saran yang diberikan antara lain peningkatan pembinaan pegawai, penambahan kegiatan pendorong kinerja, dan penerapan nilai-nilai ASN BerAKHLAK. Peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan juga diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja, sebagaimana disarankan oleh Iva Riyanti dan Dyah Pikanthi Diwanti (2023).

Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak memiliki beberapa praktik baik yang dapat diteladani, yaitu kebersamaan, rasa kekeluargaan, disiplin, pelayanan prima, dan pengerjaan tugas sesuai SOP. Praktik-praktik ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja optimal. Pentingnya kebersamaan dan rasa kekeluargaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman juga ditegaskan oleh penelitian Dr. Erna Setijaningrum (2023), yang menunjukkan bahwa hubungan baik antar rekan kerja dan atasan merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan dan motivasi kerja. Secara keseluruhan, Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak menunjukkan kinerja yang baik dan tingkat kesejahteraan pegawai yang memadai. Praktik-praktik baik yang diterapkan dapat menjadi contoh bagi instansi lain dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Dari penelitian ini, didapati bahwa kinerja pegawai-pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dalam rentang waktu 2021-2023 dapat dikatakan baik dan dikategorikan sangat berhasil serta tingkat kesejahteraan nya cukup baik dalam indikator sosial maupun pendapatan. Didapati juga bahwa kinerja pegawai-pegawai di sana berpengaruh pada

tingkat kesejahteraan mereka dengan diketahui bahwa kinerja mereka yang demikian menyebabkan mereka menerima peningkatan dana pelaksanaan dinas, penambahan pegawai, jumlah gaji pokok bertambah, juga mendapat tambahan penghasilan pegawai yang jumlahnya diberikan sesuai dengan kinerja mereka, hubungan sosial antara mereka baik, keadaan fisik mereka selalu sehat, keadaan keamanan dan keselamatan mereka terjaga hingga berbagai permasalahan dapat diselesaikan bersama-sama yang demikian itu merupakan termasuk bagian-bagian dari suatu kesejahteraan.

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan di dinas itu, ada beberapa saran dari beberapa pegawai yang menjadi narasumber terpilih untuk diwawancarai. Hasil dari wawancara itu, narasumber menyampaikan bahwa pegawai baik bawahan atau atasan masih berkemungkinan untuk meningkatkan lagi kinerja, menambahkan kegiatan, memahami lebih mendalam tentang tupoksi mereka masing-masing, serta memahami dan mengamalkan Panduan ASN Berakhlak. Dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak, ada beberapa hal yang boleh diteladani, yaitu kebersamaan, saling membantu, saling bekerjasama, rukun, disiplin, melaksanakan tugas sesuai tupoksi dan SOP, saling menasihati, berakhlak, berupaya memberikan pelayanan yang baik, dapat membina keadaan dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dengan baik.

Saran

Adapun saran yang dapat di berikan adalah: 1) Silahkan untuk mengikuti atau meneladani bagaimana keadaan kinerja pegawai di disnaker itu seperti akur-akur dalam bekerja, bina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja dan juga pada atasan, bekerja sama, saling mengingatkan atau menasehati, dan juga upayakan disiplin, 2) Mana-mana saja informasi dan jenis keilmuan lain yang benar dalam penelitian ini silahkan disebar atau digunakan dalam suatu keperluan yang baik, namun jika ada yang diketahui meragukan, keliru, ataupun salah maka jangan disebarkan dan jangan digunakan, 3) Rujuk juga penelitian hingga penyampaian lain yang membahas perkara yang sama dengan penelitian ini seperti tentang MSDM, Kinerja Pegawai, kesejahteraan, dan lainnya supaya diharapkan dapat ditemukan keilmuan yang lebih benar, keilmuan lain yang berkaitan, hingga dapat yakin dari keilmuan yang dirasakan masih ragu keadaannya apakah benar ataupun salah.

DAFTAR PUSTAKA

- (LAKIP DISNAKER 2022.pdf, 2023) *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2022.*
<https://www.disnaker.pontianak.go.id>.
- (LAKIP DISNAKER 2023.pdf, 2024) *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2023.*
<https://www.disnaker.pontianak.go.id>.

- (renstra naker 2020-2024.pdf, 2022), *Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak*, Kal-Bar, 2020-2024.
- Aini, A. (2024, April 1). Manager: Pengertian, Tugas, Fungsi, Skill, dan Kualifikasinya. Glints.Com.
- Aroza Siregar, H. *Analisis Dampak Kinerja Keuangan Pemerintah Terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Kota Pekanbaru*, 2(8), 151 – 162.
- Aurellia, A. (2022, July 18). Apa Itu Implementasi? Pengertian, Tujuan, dan Contoh Penerapannya. detik.com.
- Bagas Basworo, B. (2022, July 11). 4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian serta Manfaatnya. liputan6.com.
- Ctn, M. (2019, October 31). PENGERTIAN SOP: Fungsi, Tujuan, Cara Membuat & Contoh SOP. salamadian.com.
- Dephian Pahlephi, R. (2022, November 24). Memahami Pengertian Esensi dari Ciri dan Contoh Baca artikel detikbali, “Memahami Pengertian Esensi dari Ciri dan Contoh. detik.com.
- Fajri Rusdiana, R., Rizal, M., & Usih Natari, S. (2023). *Analisis Peran Pemerintah Republik Indonesia Dalam Penuntasan Perselisihan Hubungan Industrial*, 3(2).
- Fitriyanti. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat*.
- Garcia, A., & Rodriguez, M. (2021). *Kegiatan Seni dan Kesejahteraan Mental Siswa: Studi Observasional*. *Journal of Arts and Health*, 14(1), 1-8.
- Hakim, L. (2024, April 1). Pengertian Teknik Pengumpulan Data Menurut Para Ahli. deepublishstore.com.
- Hamdan, H. (2017, June 8). Reseach Context dalam Penelitian Kualitatif. hifzahamdanblog.wordpress.com.
- Hamimi, Firayanti, Y., & Mahardhika, T. (2024). *Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi sebagai Pendukung Kinerja Staf (Studi Kasus Pada Kantor Desa Jeruju Besar Kec. Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya Kalimantan Barat*, 9(02), 810 - 824.
- Ichsan Medina, M. (2023, August 11). Perbedaan ASN dan PNS: Fungsi dan Tugasnya. glints.com.
- Irdhayanti, E., , A., & Mufrihah, M. (2022). *Self Efficacy, Tolerance For Risk, Dan Enterpreneurial Education Dalam Menumbuhkan Minat Wirausaha Mahasiswa Di Kota Pontianak*, 2(5).
- Jones, S., & Brown, L. (2019). *Kegiatan Ekstrakurikuler dan Perkembangan Sosial*

- Siswa: Studi Longitudinal*. Journal of Adolescent Research, 34(3), 1-20
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Widina Media Utama.
- Mulyana, D. (2018: 150). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Nuraini. (2022, October 29). Apa itu PHK? Ini Penyebab, Aturan, Jenis, dan Kompensasinya. m.bisnis.com..
- Pinker, S. *The Social Cure: How Human Connection Improves Our Lives and Makes Us More Resilient*.
- Putnam, R. D. (2018). *Our Kids: The American Dream in Crisis*. New York: Simon & Schuster.
- Rembulan, S. (2023, December 8). Hubungan Industrial Adalah: Pengertian, Tujuan, dan Contohnya. Arkademi.com.
- Riyanti, I., & Pikanthi Diwanti, D. (2023). *Analisis Pengaruh Kualitatif Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*, 2(5).
- Robbins, S. P., DeCenzo, D. A., & Coulter, M. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson.
- Rohman Hakim, A. (2023). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Rakyat di Era Tantangan Digital, 4(12).
- Rosita Hafizha, M. (2023, February 9). Studi Kasus Adalah : Jenis, Tujuan, dan Contohnya. detik.com.
- Roswani, E. (2018). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar*.
- Salim, M. P. (2023, April 30). Rasio adalah Perbandingan, Berikut Contoh Rasio dalam Kehidupan Sehari-hari. Liputan6.com.
- Setijanangrum, E. (2023). *Going Back with Glee: A Case Study of Indonesian Migrant Workers Engaging in Circular Migration*.
- Smith, J., & Johnson, M. (2018). *Pendidikan Karakter dan Perilaku Siswa: Studi Kasus Sekolah Tinggi*. Journal of Character Education, 14(2), 1-15.
- Sri Yulianto, H. (2023, June 13). Arti Observasi beserta Jenis, Tujuan, dan Manfaatnya. bola.com.
- Sugiarti, E. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif*. Dewangga Publishing.
- Suhendra, H., Irdhayanti, E., & Mufrihah, M. (2023). *Peran Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat (Studi Kasus Kegiatan Magang di Ombudsman)*, 5(2), 1092 - 1111.

- Supriatin, & Sri, H. (2019). *e-Modul SOSIOLOGI KELAS X-Interaksi Sosial*.
- Surya Satria, A., & Dewi, L. (2018). *Analisis Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Surya Pranoesa*, 2(3).
- Tientan Melati, D. (2024, March 15). *Kompeten dan Kompetensi: Ketahui Perbedaannya!*. lookmedia.co.id.
- Tolle, E. (2004). *The Power of Now: A Guide to Spiritual Enlightenment (Book)*. (Vol. 129).
- Williams, J., & Davis, J. (2020). *Mentoring dan Hasil Akademik dan Sosial Siswa. Studi Kontrol*. Journal of Educational Research Review, 7(2), 1-10.
- Wreta Gina, A. (2022, December 13). *Memahami Eksplorasi Adalah: Manfaat, Contoh dan Perbedaannya*. detik.com.
- Yanti, F., Irdhayanti, E., & Mufrihah, M. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat*, 9(1).