

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LEMBANG KAB. PINRANG

Strategies For Improving Employee Performance In The Lembang District
Office, Pinrang District

Minahari¹, Parman², Fajar Ladung³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131
minaharidolla1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja pegawai pada kantor kecamatan lembang kab.Pinrang. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Observasi dan Kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 20 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis swot. Sehingga penelitian yang dilakukan peneliti, dapat diperoleh hasil dan kesimpulan berdasarkan analisis dari strategi yang telah diuraikan untuk kecamatan lembang, peneliti dapat menyimpulkan beberapa point kunci yaitu adanya kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang solid dan komitmen camat, penggunaan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Laporan Kinerja Harian (LKH) sebagai alat pengelolaan, dan dukungan masyarakat serta pemerintah kabupaten untuk meningkatkan kinerja dan adaptabilitas kecamatan terhadap perubahan dan peluang di lingkungan mereka.

Kata Kunci : Strategi, Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to find out the strategy for improving employee performance at the lembang sub-district office of pinrang regency. As for the data collection techniques used in this study, there are 20 respondents. The analysis technique in this research data use swot analysis technique. So that the research conducted by the researcher, can obtain results and conclusions based on the analysis of the strategy that has been described for the Lembang sub-district, researchers can conclude several key points, namely the existence of solid human resource strength and sub-district commitment, the use of operational standards procedures (SOP), and daily performance reports as a management tool for the community and support of the government and district to improve the performance and adaptability of the sub-district to changes and opportunities in their environment.

Keywords: Strategy, Employee Performance

PENDAHULUAN

Secara umum strategi merupakan pendekatan komprehensif yang berkaitan dengan implementasi gagasan, hingga perencanaan, dan pelaksanaan suatu kegiatan dalam jangka waktu tertentu sehingga tujuan dapat tercapai. Kinerja pada hakikatnya adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepada masing-masing pegawai. Sedangkan strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.



Oleh karena itu, strategi adalah suatu rencana untuk mencapai suatu tujuan, baik di suatu perusahaan atau di suatu organisasi. Strategi yang baik tidak akan pernah berhasil kecuali diikuti dengan kebijaksanaan dan taktik yang tepat. Dan juga mengambil keputusan yang akurat dan tepat agar tujuan dapat tercapai. (Nadila, 2022).

Strategi bertujuan mengarahkan seluruh bagian sumber daya perusahaan untuk melaksanakan kegiatan yang memenuhi tujuan perusahaan. Peran strategi sumber daya manusia menjelaskan perolehan, penggunaan, dan pengembangan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga dapat memberikan kontribusi strategis terhadap perusahaan. Strategi tersebut dapat menjadi keuntungan bagi suatu perusahaan dalam mempertahankan segmen pelanggannya dan upaya untuk menaklukkan segmen pasar yang baru.

Perencanaan strategi adalah proses perencanaan jangka panjang yang digunakan untuk menentukan dan mencapai tujuan. Perencanaan strategis bukanlah satu-satunya kegiatan dalam suatu organisasi, namun dalam perencanaan strategi ini, manajemen puncak sangat berperan menentukan perencanaan yang dilakukan pada tingkat yang lebih rendah yang disebut perencanaan operasional. Oleh karena itu, strategi adalah cara-cara yang memungkinkan seseorang mencapai sesuatu dengan mudah agar apa yang dilakukannya tercapai sesuai keinginannya sejak awal. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan jika terdapat kesesuaian antara pekerjaannya dengan kemampuannya. Oleh karena itu, agar individu dapat mencapai hasil yang diinginkan, mereka harus memahami pekerjaannya, mengetahui bagaimana cara melakukannya dengan benar, dan memanfaatkan lingkungan kerja yang mendukung.

“Kinerja ialah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan dari tugas tertentu.” Sedangkan kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk memperoleh hasil guna mewujudkan tujuan organisasi maka perlu dilakukan evaluasi kerja. Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat meningkatkan keputusan staf dan umpan balik kepada karyawan mengenai pelaksanaan pekerjaan. Menurut Simanjuntak dalam (Syarif, 2021).

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang boleh dicapai oleh seseorang atau dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas dan etika untuk mencapai tujuan, Menurut Sayudi dalam (Siti Maryam, 2022).

Agar kinerja menjadi fungsi dari motivasi, kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau seseorang harus memiliki tingkat kemauan terhadap kemampuan tertentu. Kemauan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya. (Rivai dan Sagala dalam (Melly Pusparani, 2021)).

Kinerja merupakan acuan bagi kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang organisasi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu instansi harus memegang teguh prestasi pegawainya. Kepemimpinan tentunya mempengaruhi motivasi seorang pegawai yang pada akhirnya juga mempengaruhi kinerja pegawai.

Kualitas pekerjaan seorang pegawai atau bawahan, bergantung bagaimana seorang manajer atau atasan memberikan arahan dan motivasi. Semakin baik motivasi yang diberikan seorang pemimpin kepada pegawai atau bawahannya, maka semakin baik pula cara kerja pegawai atau bawahannya. Dalam hal ini, strategi manajemen seorang atasan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai atau bawahan, dan strategi yang baik untuk digunakan oleh seorang atasan adalah dengan memberikan motivasi. (Rosyanti, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor kecamatan lembang, kab. Pinrang. Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai pada Kantor kecamatan lembang, kab. Pinrang yang berjumlah 20 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan: 1) Observasi yaitu teknik memperoleh data dengan cara melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. 2) Kuesioner adalah sebuah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan yaitu: 1) Data Primer biasanya diperoleh melalui wawancara atau kuesioner. 2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari arsip atau dokumen yang ada.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sugiyono dalam (M saseria, 2020).

3. Analisis SWOT

Menurut Rangkuti dalam (Shinta Ratnawati, 2020) Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan, analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	Sig	R tabel	Kriteria
Kekuatan				
P1	.807**	.000	0,165	Valid
P2	.906**	.000	0,165	Valid
P3	.649**	.002	0,165	Valid
P4	.807**	.000	0,165	Valid
P5	.587**	.006	0,165	Valid
Kelemahan				

P1	.868**	.000	0,165	Valid
P2	.780**	.000	0,165	Valid
P3	.632**	.003	0,165	Valid
P4	.644**	.002	0,165	Valid
P5	.872**	.000	0,165	Valid
Peluang				
P1	.659**	.002	0,165	Valid
P2	.812**	.000	0,165	Valid
P3	.623*	.001	0,165	Valid
P4	.508*	.019	0,165	Valid
P5	.518*	.019	0,165	Valid
Ancaman				
P1	.720**	.000	0,165	Valid
P2	.955**	.000	0,165	Valid
P3	.955**	.000	0,165	Valid
P4	.955**	.000	0,165	Valid
P5	.863**	.000	0,165	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.10, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk ke empat variabel memiliki status valid, karena nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) $> r$ tabel sebesar 0,165.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Reliability Statistics

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Keuatan	.794	5
2	Kelemahan	.779	5
3	Peluang	.720	5
4	Ancaman	.798	5

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas ke empat instrument, dari dua puluh (20) item pernyataan adalah sebesar $r_{ll} = 0.794, 0.779, 0.720$ dan 0.798 , ternyata memiliki nilai "Alpha Cronbach" lebih besar dari 0,60, yang berarti keempat instrumen penelitian ini dinyatakan reliability atau memenuhi persyaratan.

3. Analisis Swot

IFAS

EFA

Tabel 3 Analisis SWOT

Strength(S)	Weaknesses (W)
1. Pegawai kecamatan mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang solid	1. Kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) belum optimal
2. Adanya komitmen Camat untuk mewujudkan tujuan organisasi	2. Struktur tata kerja belum sinkron
3. Kecamatan Lembang memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) di unit kerja kecamatan	3. Alur pelayanan belum optimal
4. Terlaksananya Laporan Kinerja Harian (LKH)	4. Kerapihan dan fasilitas penunjang kinerja masih kurang
5. Sarana dan Prasarana yang mendukung di kantor kecamatan lembang sehingga menunjang kinerja pegawai	5. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia (SDM) di kantor kecamatan lembang masih kurang

Opportunities (O)	Strategi SO	Strategi WO
1. Kesesuaian Visi dan Misi Kantor Kecamatan Lembang	1. Memanfaatkan SDM yang solid untuk lebih efektif dalam mewujudkan visi dan misi kecamatan yang sesuai, melalui pelatihan dan pengembangan yang terus-menerus	1. Meningkatkan kepatuhan terhadap SOP dengan sosialisasi intensif dan pelatihan, guna lebih selaras dengan visi dan misi kecamatan
2. Adanya peraturan perundang-undangan yang mendukung tugas dan fungsi kecamatan	2. Menggunakan komitmen kuat Camat dalam memanfaatkan dukungan peraturan perundang-undangan untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi	2. Menyusun ulang struktur tata kerja agar lebih sinkron, memanfaatkan peraturan perundang-undangan yang mendukung untuk menguatkan landasan hukum

3. Adanya dukungan masyarakat dalam melaksanakan tugas dan fungsi kecamatan	3. Mengoptimalkan penggunaan SOP untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat dan memperkuat dukungan mereka dalam setiap aktivitas kecamatan	3. Melibatkan masyarakat dalam evaluasi dan perbaikan alur pelayanan untuk meningkatkan efisiensi dan kepuasan publik.
4. Adanya dukungan dari kabupaten untuk kecamatan	4. Menggunakan data dari LKH untuk menunjukkan hasil kinerja kepada pemerintah kabupaten, guna mendapatkan lebih banyak dukungan dan sumber daya	4. Meminta dukungan kabupaten dalam peningkatan fasilitas dan kerapian kantor untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.
5. Adanya rencana strategi yang menjadi tolak ukur para ASN untuk bekerja	5. Memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada untuk mengimplementasikan rencana strategi ASN dengan lebih efektif, memastikan setiap pegawai bekerja sesuai dengan tolak ukur yang ditetapkan	5. Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM melalui rekrutmen dan pelatihan yang sesuai dengan rencana strategi yang telah ditetapkan
Threats (T) Strategi ST Strategi WT		
1. Persaingan yang intens dalam industri	a. Memperkuat kompetensi SDM melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan agar dapat bersaing lebih efektif dalam industri yang kompetitif.	a. Meningkatkan kepatuhan terhadap SOP untuk memastikan kinerja yang lebih konsisten dan kompetitif dalam menghadapi persaingan industri.
2. Cepatnya perkembangan teknologi membuat Kantor Camat Lembang harus terus <i>up to date</i> guna mendukung kinerja agar lebih efisien	b. Menggunakan komitmen camat untuk mempercepat adopsi teknologi baru dan memastikan seluruh pegawai terlatih dalam penggunaan teknologi tersebut	b. Mengubah struktur tata kerja agar lebih adaptif terhadap perubahan teknologi, dengan menerapkan sistem yang lebih fleksibel dan dinamis
3. Kultur organisasi yang cenderung resisten	c. Menggunakan SOP yang ada untuk secara bertahap mengubah kultur organisasi menjadi lebih adaptif terhadap perubahan dan inovasi.	c. Merancang ulang alur pelayanan untuk meningkatkan efisiensi dan secara bertahap mengubah kultur organisasi yang resisten melalui pendekatan perubahan yang partisipatif
4. Adanya perubahan terhadap peraturan-peraturan tertentu, misalnya dalam hal jam kerja yang cenderung bisa berubah	d. Memantau dan menganalisis laporan kinerja harian untuk segera menyesuaikan kebijakan dan prosedur internal sesuai dengan perubahan peraturan yang terjadi	d. Meningkatkan kerapian dan fasilitas kerja untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan peraturan, memastikan lingkungan kerja yang mendukung.

5. Program pemerintah yang dilaksanakan belum terlaksana dengan baik	e. Menggunakan fasilitas yang ada untuk mengoptimalkan implementasi program pemerintah, memastikan pelaksanaan yang lebih efektif dan efisien.	e. Meningkatkan kapasitas SDM untuk memastikan pelaksanaan program pemerintah berjalan dengan lebih baik, melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi.
--	--	--

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari strategi yang telah diuraikan untuk Kecamatan Lembang, kita dapat menyimpulkan beberapa poin kunci untuk meningkatkan kinerja dan adaptabilitas kecamatan terhadap perubahan dan peluang di lingkungan mereka.

1. Kekuatan SDM yang Solid dan Komitmen Camat: Kecamatan Lembang memiliki kekuatan dalam SDM yang solid dan komitmen dari camat, yang mendukung implementasi strategi dengan fokus pada visi dan misi kecamatan.
2. Penggunaan SOP dan LKH sebagai Alat Pengelolaan: Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Laporan Kinerja Harian (LKH) membantu meningkatkan transparansi, efektivitas operasional, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data.
3. Dukungan Masyarakat dan Pemerintah Kabupaten: Adanya dukungan luas dari masyarakat dan pemerintah kabupaten memberikan kekuatan tambahan dalam mengamankan sumber daya dan mendukung kegiatan kecamatan.

Saran

1. Penguatan Penggunaan Teknologi: Meskipun telah ada upaya untuk mengadopsi teknologi baru, perlu ditingkatkan lagi dengan memfokuskan pada pelatihan teknologi yang lebih intensif kepada seluruh staf kecamatan. Hal ini akan memastikan bahwa kecamatan tetap relevan dalam era digital saat ini.
2. Perubahan Budaya Organisasi: Menghadapi resistensi terhadap perubahan, perlu diimplementasikan strategi komunikasi yang lebih efektif dan inklusif untuk mengubah budaya organisasi menjadi lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan.
3. Peningkatan Fasilitas dan Kerapihan Kantor: Penting untuk terus memperbaiki fasilitas fisik kantor dan meningkatkan kerapihan lingkungan kerja. Ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas tetapi juga membantu dalam mempertahankan moral dan kualitas kerja pegawai.
4. Peningkatan Kapasitas SDM: Program pelatihan dan pengembangan SDM harus ditingkatkan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualifikasi dan kuantitas SDM kecamatan. Hal ini penting untuk mendukung efisiensi dalam menjalankan program-program pemerintah serta meningkatkan daya saing kecamatan dalam industri yang kompetitif.
5. Peningkatan Kepatuhan terhadap SOP: Meskipun sudah ada upaya untuk meningkatkan kepatuhan terhadap SOP, perlu diadopsi strategi yang lebih sistematis dan terstruktur untuk memastikan konsistensi dalam penerapan SOP di seluruh unit kerja kecamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Strategi Camat Dalam Meningkatkan Perangkat Desa di Bidang Teknologi Informasi di Kecamatan Ratahan Timur Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Governance*, 1(2), 1–8.
- Alamsyah, L. F., Firdaus, M., & Baga, L. M. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Menggunakan Balanced Scorecard Pada Pemerintah Kota Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen Pembangunan Daerah*, 9(1), 17–24. https://doi.org/10.29244/jurnal_mpd.v9i1.27541
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Ary Dwi Anjarani, Aria Mulyapradana, Yustiana Dwirainaningsih, & Feby Lestari. (2022). Analisis Faktor Ketahanan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 1(3), 75–90. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v1i3.462>
- Astuti, M. S. P., Purwadi, D., & Tjahjono, A. (2022). *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kantor Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset* <http://eprint.stieww.ac.id/1861/>
- Pagan, Y. octaviana O. L., Mitani, W., & Rangga, Y. D. P. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelayanan Anggota Pada KSP Kopdit Sube Huter. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 1(1), 205–223. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jumia/article/view/1146>
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal C : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of work environment and job satisfaction on emp. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen ISSN*, 20(1), 77–86.
- Raya, K. K. (2021). *Kata kunci: Strategi, Motivasi Kerja, Pegawai, Pelayanan Masyarakat.*
- Saputri, B. (2022). *TUAN KABUPATEN DELI SERDANG SKRIPSI OLEH: SYIFA RAINI FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN SKRIPSI Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan.* 16. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/21440/1/198510060> - Agustina Manik Fulltext.pdf
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti Makassar, I., & Deasy Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

- Wira Bhakti Makassar, I. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan: Analisis Swot. *Cross-Border*, 4(1), 525–538.
- Siswanto, A. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 1–35. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3417>
- Solihan, M. (2019). *Analisis Kinerja Pegawai, Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar*. 1–95.
- Suprpto, H. (2019). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Menghadapi Persaingan Antar Jasa Penginapan Di Kota Lamongan (Studi Pada Hotel Mahkota Lamongan). *Jurnal Manajemen*, 4(3), 1049. <https://doi.org/10.30736/jpim.v4i3.271>
- Syahputra Hakim Harahap, A. (2019). Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Bagian Sekretariat Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Padang. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 69–75. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i1.37>
- SYAM, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- (Siswanto, 2020)(Akay et al., 2021)(Pagan et al., 2023)(Alexandro Hutagalung, 2022)(SYAM, 2020)(Suprpto, 2019)(Astuti et al., 2022)
- Aqil Barqi Yahya. 2021. Analisis SWOT terhadap penerapan manajemen (Saputri, 2022)(Solihan, 2019)(Alamsyah et al., 2019)(Raya, 2021)(Rahmadani & Sampeliling, 2023)(Alamsyah et al., 2019)sumber daya manusia dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja kariawan di CV. Berdikari magetan.(Solihan, 2019)
- Dafa Romi Ayas & Kariaman Sinaga.(Ary Dwi Anjarani et al., 2022)(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti Makassar & Deasy Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti Makassar, 2021)(Syahputra Hakim Harahap, 2019)(Pagan et al., 2023)(A et al., 2022) 2020. Analisis strategi pengembangan sumber daya aparatur dalam meningkatkan kinerja pegawai di badan kepegawaian serdang bedagai. Universitas dharmawangsa.
- Muhammad arfah. 2021. Strategi peningkatan kinerja karyawan pada pt. Bank rakyat indonesia (persero) tbk unit bulumario kota pasangayu. politeknik informatika nasional makassar
- Nadila rahmaditya. 2022. Strategi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan medan deli kota medan. Program studi ilmu pemerintahan fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas medan.
- Rosyanti. 2020. Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kota
- Siti maryam. 2022 . analisis kinerja pegawai pada kantor desa sunngai meranti kecamatan pinggir, kabupaten bengkalis. Fakultas ekonomi. Universitas islam riau pekanbaru.
- Siti Rodiah. 2019. Strategi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi Kantor Camat Tebo Ilir Kabupaten Tebo).

- Suyuti supardi .2022. Tanggung jawab dan strategi peningkatan kinerja aparatur sipil negara di kecamatan mattiro bulu kabupaten pinrang. Program magister manajemen pascasarjana universitas bosowa makassar.
- Syarif Ismail Alkadrie. 2021.Kinerja pegawai di kantor camat pontianak kota. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Victor Sarra. 2018. Strategi kepemimpinan camat dan kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai kecamatan messawa kabupaten mamasa.
- Yulanda Lestari. 2019. Strategi peningkatan kinerja pegawai pemerintah kecamatan di kabupaten kuantan singingi.
- Zainal. 2019. Kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum kabupaten takalar. Program studi ilmu administrasi negara. Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik. Universitas muhammadiyah makassar.