



Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang

Rizky Eva Rahayu¹, Sungkono², Rieke Retnosary³

^{1,2,3}Universitas Buana Perjuangan Karawang

Received: 12 Maret 2024

Revised: 18 Maret 2024

Accepted: 29 Maret 2024

Abstrak

This research aims to look at human resource competency in the performance of employees in the Karawang Regency Communication and Information Service and provide suggestions and input to be used as a work evaluation by the agency. The analytical method used in this research is a qualitative descriptive method, that is, based on facts found in the field, then used as a hypothesis or theory to obtain in-depth data (actual and certain data). This research was carried out using data collection methods by observation and interviews with related parties. The data analysis method used is qualitative analysis using the interactive analysis model from Miles and Huberman which is divided into 4 major parts, namely data collection, data reduction, data presentation, drawing conclusions and verification. The results of the research show that the performance of Communication and Information Service employees does not yet have procedures that regulate human resource planning, so that employees have not carried out job descriptions in accordance with their respective competencies. Therefore, it is necessary to plan higher quality human resources by prospectively conducting employees so that they are able to create competencies according to work needs.

Keywords: Competence, Human Resources, Performance

(*) Corresponding Author: mn19.@mhs.ubpkarawang.ac.id

How to Cite: Rahayu, R., Sungkono, S., & Retnosary, R. (2024). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(8), 1118-1127. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11177516>

PENDAHULUAN

Berdasarkan ketentuan Pasal 162, Peraturan Pemerintahan Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri, Menteri Keuangan selaku Pejabat Pembina Kepegawaian mempunyai tugas untuk melakukan penyelenggaraan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari manajemen karier Pegawai Negeri Sipil dan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Suatu organisasi atau instansi harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Agar pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai. Menurut Torang (2013: 74). bahwa karyawan merupakan aset sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. (Arifudin, 2021).

Pada setiap organisasi atau perusahaan akan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia berperan penting dalam menciptakan efektivitas kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak langsung pada kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan (Andika, 2023). Sumber daya manusia merupakan sentralitas dalam suatu organisasi atau perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi

sebaik mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Pegawai dapat diartikan sebagai aset utama organisasi dan mempunyai peran yang sangat strategis, yang dimana akan dijadikan sebagai pemikir, perencana dan pengendali segala rangkaian aktivitas yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, sebuah dukungan kompetensi sangat penting guna meningkatkan kinerja setiap pegawai.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi atau perusahaan termasuk pada Dinas Komunikasi dan Informatika ini, karena kinerja adalah cerminan bagi kemampuan organisasi atau perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya. Oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting untuk keberlangsungan kegiatan di dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

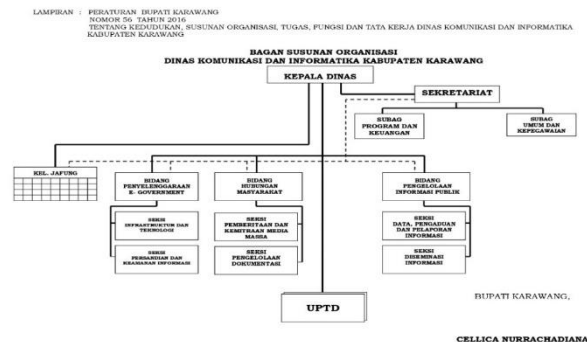
Tabel 1.
Data pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaen Karawang

No	Kelompok pegawai	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Bagaian Sekretariat	22
3	Bidang Informasi Publik	7
4	Bidang Komunikasi	7
5	Bidang Pemberdayaan Sistem Informasi	9
6	Bidang Aplikasi Telematika	6
7	UPT. Media Center	5
Jumlah Keseluruhan		57

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwasannya keseluruhan pegawai yang terdapat pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang adalah 57 pegawai, yang dimana pegawai tersebut diantaranya terdapat Kepala Dinas yang berjumlah 1 orang, bagian Sekretariat 22 orang, bidang Informasi Publik tedapat 7 orang, bidang Komunikasi terdapat 7 orang, bidang Pemberdayaan Sistem Informasi di duduki oleh 9 orang, bidang Aplikasi Telematika 6 orang dan UPT Mdia Center terdapat 5 orang.

Dinas komunikasi dan informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Karawang yang bergerak dalam bidang komunikasi dan informatika berdasarkan Peraturan Bupati Karawang Nomor 56 Tahu 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Bupati Karawang Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Karawang Nomor 56 Tahu 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang, tetap menduduki jabatannya dan tetap melaksanakan tugas dan fungsinya sampai dengan dilakukan pelantikan dan pengucapan sumpah jabatan Pejabat berdasarkan Peraturan Bupati ini. Dinas komunikasi dan informatka Kabupaten Karawang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah dibidang informasi serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah. Dengan demikian, untuk menjalankan tugas tersebut perlu perilaku kinerja kerja yang baik dan kompetensi untuk menunjang serta meningkatkan hasil kerja yang dijalankan.

Gambar 1.
Structural Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaen Karawang



Permasalahan yang terdapat pada penelitian ini adalah :

1. Kinerja, kinerja yang terdapat pada karyawan tidak konsisten pada jobdesk pekerjaan, salah satunya adalah terdapat pada faktor kedisiplinan kerja.
2. Kompetensi, kompetensi yang terdapat pada Dinas komunikasi dan informatika ini adalah karyawan bekerja tidak sesuai keahlian.
3. Kehadiran, kehadiran yang terdapat pada Dinas komunikasi dan informatika ini kurang baik, yang dimana karyawan mempunyai peraturan sendiri (tidak mengikuti peraturan yang telah dibuat oleh Dinas tersebut). Contohnya, karyawan mengikuti pekerjaan masuk dan libur kerja seandainya dan melakukan kebiasaan jam pulang kerja tidak sesuai (membiasakan diri pulang lebih cepat tidak berdasarkan peraturan atau jadwal yang ada).

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Rahman et al., (2017:188) kerja atau hasil yang tela dicapai oleh seseorang. Menurut Kompri (2020:2) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi misi organisasi atau perusahaan, yang dituangkan melalui perencanaan strategis suau organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut (Haryanto et al., 2023) kinerja memiliki arti yakni, hasil capaian yang diraih seorang pegawai atas tanggung jawab yang diberikan diukur berdasarkan standar tertentu.

Upaya dalam mencapai kinerja terbaik organisasi berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi. Selama ini banyak instansi pemerintahan yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai, oleh karena itu dalam penelitian ini akan dilakukan penelitian penilaian kinerja berdasarkan kompetensi pegawai,

Menyikapi kondisi tersebut, perlu dilakukan upaya peningkatan kompetensi setiap pegawai dengan mengembangkan kompetensinya secara berkesinambungan, melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, Harris dan DeSimone dalam (Apiyani, 2022) menyatakan bahwa “fungsi dan cakupan pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi meliputi 3 (tiga) aspek yaitu (1) pendidikan dan pelatihan; (2) pengembangan organisasi; dan (3) pengembangan karier”. Sebuah organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja seluruh anggotanya, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, menurut (Bairizki, 2021) bahwa dampak pelatihan bagi karyawan dapat meningkatkan kompetensi yang akan digunakan untuk menunjang organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Sejalan dengan ini, penelitian yang dilakukan (Joyce, 2017), yang menyatakan bahwa “pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara, dilakukan dengan melibatkan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan yaitu pelatihan struktural/ kepemimpinan dan pelatihan teknis/ fungsional”. Organisasi yang memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi terhadap lingkungannya biasanya memiliki bentuk organisasi pelayanan, begitupun sebaliknya lingkungan yang tingkat ketergantungannya tinggi pada organisasi menunjukkan bahwa organisasi tersebut berbentuk monopoli.

Pegawai

Menurut Abadi & Latifah 2016 pegawai/karyawan adalah faktor pendukung dalam suatu perusahaan, dikarenakan dengan adanya pegawai/karyawan, maka perusahaan akan melakukan produktivitas yang terjaga dan meningkat. Menurut Hasibuan (dalam Mu, 2019) pegawai/karyawan adalah seseorang penjual jasa (fikiran atau tenaga) yang kemudian mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Mu, 2019) pegawai/karyawan adalah penduduk dengan usia kerja 15-64 tahun atau seluruh jumlah penduduk yang mampu memproduksi suatu barang atau jasa sesuai permintaan terhadap tenaga mereka.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

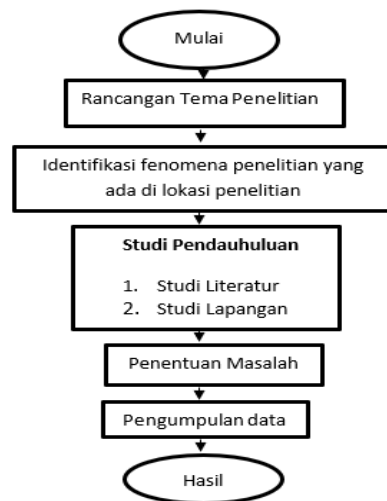
Menurut Aljabar (2020:4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok dalam menjalankan tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Riniwati (2016:1) sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang dimiliki oleh pegawai/karyawan. Menurut Sutrisno (2016:6) sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun kelompok (organisasi atau perusahaan).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu, berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan, kemudian dijadikan hipotesis atau teori untuk mendapatkan data yang mendalam (data yang

sebenarnya dan pasti). Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Komunikasi dan informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Karawang dengan menggunakan teknik wawancara untuk mengumpulkan data utama, dilengkapi dengan observasi dilapangan guna mengetahui kondisi pasti yang ada di lapangan dan *Internet searching*. *Internet searching* atau pencarian data menggunakan internet adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan internet dalam rangka mencari data-data pendukung yang dibutuhkan peneliti pada saat melakukan penelitian (Bungin, 2003). Wawancara dilakukan pada awal bulan Mei 2023, total informan pada penelitian ini berjumlah 2 orang yaitu terdiri dari kepala urusan bagian SDM, dan operator. Informan mencakup seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan informatika . Variasi jenis data yang digunakan yaitu transkrip hasil wawancara, observasi dan *internet searching*. Data yang didapatkan dari variasi tersebut selanjutnya ditriangulasi (identifikasi persamaan dan perbedaan dari hasil variasi tersebut) dan kemudian diinterpretasi (menggabungkan hasil dari analisis). Hasil analisis data kemudian dihubungkan dengan faktor-faktor dan fenomena yang terjadi sehingga dapat ditarik dalam sebuah kesimpulan Berikut adalah proses yang dilakukan dalam penelitian ini :



Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian kualitatif, triangulasi adalah teknik analisis yang digunakan untuk memeriksa dan menetapkan validitas dengan menganalisis berbagai perspektif. Observasi dan wawancara dengan responden (divisi HRD) digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang Waktu dilakukannya penelitian ini di mulai dari bulan Februari 2023 s/d Agustus 2023.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Sedangkan data sekunder merupakan kumpulan informasi dan data yang dikumpulkan dari catatan dan arsip. Adapun teknik pengambilan data (instrumen) dalam penelitian ini ialah menggunakan Triangulasi Sumber. Instrumen penelitian berupa observasi dan wawancara secara langsung yang berguna untuk memperoleh data yang terjamin keasliannya.

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2013), observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui dunia observasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi terstruktur atau terencana. Dalam melakukan pengumpulan data peneliti menyatakan terstruktur kepada narasumber, bahwasannya ia sedang melakukan penelitian.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi atau ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara tak berstruktur. Jenis wawancara tersebut adalah wawancara bebas, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data dan pedoman yang digunakan hanya berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan kepada narasumber.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan peneliti menggunakan model analisis interaktif dari Miles and Huberman dalam (Sugiyono, 2019) yang terbagi ke dalam 4 bagian besar, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

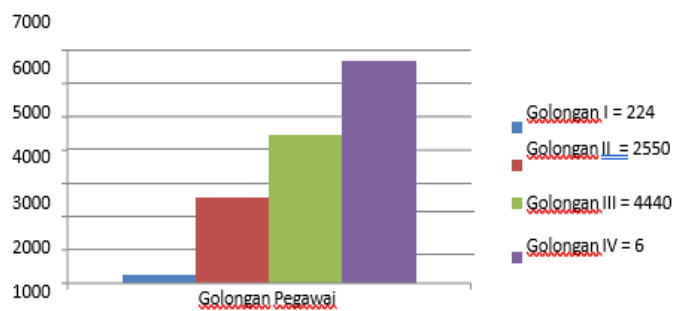
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika merupakan unit pelaksana teknis yang menjalankan fungsi pelayanan perubahan sosial komunikasi dan informatika pada daerah Karawang. Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi Teknologi Informasi di daerah. Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik mempunyai tugas menyelenggarakan otonomi daerah, tugas desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang komunikasi dan informatika dan pengolahan data elektronik yang meliputi pemeberdayaan sistem informasi, komunikasi dan diseminasi informasi dan pengembangan aplikasi telematika, Pelaksanaan desiminasi jaringan komunikasi dan layanan informasi

publik. Pelaksanaan fasilitasi bantuan teknis di bidang TIK, pengolahan data dan informasi, pemberdayaan telematika. Pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi dan kerjasama dengan instansi terkait dibidang TIK, pengolahan data dan informasi pemberdayaan telematika, diseminasi informasi, jaringan komunikasi, layanan informasi publik serta standarisasi. Pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi dan kerjasama dengan instansi terkait dibidang TIK, pengolahan data dan informasi pemberdayaan telematika, diseminasi informasi, jaringan komunikasi, layanan informasi publik serta standarisasi.

Gambar 2. Diagram Statistik Pegawai Berdasarkan Golongan



PEMBAHASAN

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Karawang memiliki hambatan yang berkaitan dengan institusi informasi layanan publik, yaitu terdapat pada hambatan keterbatasan anggaran dan hambatan sumber daya manusia, yang dimana sumber daya manusia yang terdapat pada Dinas Komunikasi dan Informatika ini masih memiliki sumber daya manusia yang kurang memadai, upaya untuk pengembangan hal tersebut terus dilakukan. Sementara itu, untuk pelayanan informasi memiliki 2 macam yaitu, pelayanan informasi melalui surat dan pelayanan informasi melalui website. Terdapat kendala di pengembangan website, memiliki keterbatasan di bidang penyempurnaan website masih dalam proses bertahap, namun sedang melakukan upaya perbaikan.

Faktor pendukung berbasis digital secara komunikasi mempunyai grup salah satunya adalah grup tangkar untuk menjadi tempat koordinasi, namun masih memiliki hambatan yaitu, masih diperlukan pengembangan lagi, karena memiliki kewajiban dari pusat untuk integrasi sistem pengaduan, yang memiliki kewenangan adalah kementerian dan sampai saat ini kementerian belum memproses untuk integrasi sistem.

Faktor pendukung yang kuat salah satunya adalah, memiliki programmer untuk mengembangkan aplikasi. Aplikasi dan sistem yang terdapat pada Dinas Komunikasi dan Informatika masih keduanya dalam tahap pengembangan, untuk pengaduan keduanya masih sedang proses pengintegrasian. Website terdahulu tidak mampu menyajikan berbagai informasi, untuk website sekarang sedang melakukan pengembangan dan dalam waktu dekat pada tahun ini secepatnya sudah selesai masa perbaikan dan pengembangan. Pelayanan publik berbasis

digital yang terdapat pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang terdapat 2, yaitu PPID dan Tangkar.

Pelayanan publik berbasis digital yang sudah di terapkan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang sebagai berikut.

No	Nama Aplikasi	Deskripsi	Alamat
1.	Tangkar	Merupakan Layanan Aspirasi dan Pengaduan Online Masyarakat Karawang berbasis Android, Web, SMS Gateway dan Media sosial yang dijalankan dengan prinsip mudah, terpadu, dan tuntas	https://tangkar.karawangkab.go.id/
2.	Info Loker	Aplikasi Informasi Lowongan Kerja, Kartu Kuning, Pelaporan PKWT	https://infoloker.karawangkab.go.id/
3.	Edukcapil	Aplikasi Layanan Kependudukan dan Catatan Sipil Secara Online	https://edukcapil.karawangkab.go.id/
4.	Mall Pelayanan Publik	Aplikasi Layanan Antrian Pelayanan pada Mal Pelayanan Publik	https://mpp.karawangkab.go.id/
5.	PPID	Aplikasi Layanan Permohonan Informasi Online	https://ppid.karawangkab.go.id/
6.	Antrian	Aplikasi Antrian pelayanan publik online instansi pemerintah Kabupaten Karawang	https://antrian.karawangkab.go.id/
7.	Cek PBB	Aplikasi Layanan Pengecekan dan Pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) Kabupaten Karawang	https://cekpbb.karawangkab.go.id/
8.	Sobat	Aplikasi Online BPHTB (Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan) Terintegrasi	https://sobat.karawangkab.go.id/
9.	Sipadi	Aplikasi Sistem Informasi Pajak Daerah Lainnya (pajak daerah non PBB-P2 dan BPHTB)	https://sipadi.karawangkab.go.id/
10.	SiteteH		https://i-line.dpmpstsp.karawangkab.go.id/
11.	WBS	Aplikasi untuk melakukan pelaporan yang terindikasi Tindak Pidana Korupsi / Pelanggaran	https://wbs.karawangkab.go.id/
12.	Tangkas	Sistem Terintegrasi Penanganan Stunting Kabupaten Karawang	https://tangkas.karawangkab.go.id/

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada saat proses penelitian, maka dapat disimpulkan bahwasannya Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang akan melakukan prospek kepada setiap pegawai bertujuan untuk menciptakan kinerja sesuai dengan kompetensi dan menciptakan kualitas kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Dinas Komunikasi dan Informatika juga sedang melakukan perbaikan dan pengembangan dalam seluruh program pelayanan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan, maka terdapat beberapa saran untuk menganalisis kompetensi sumber daya manusia kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang, yaitu sebagai berikut :

1. Saran bagi Dinas Komunikasi dan Informatika

Berdasarkan penemuan yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti menyarankan agar Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang memiliki perencanaan tenaga kerja yang tersusun dengan baik agar mempunyai deskripsi yang jelas mengenai kebutuhan tenaga kerja yang memungkinkan kuantitas dan kualitas karyawan dapat sesuai antara kinerja dan kompetensi. Perlu dilakukannya prospek terhadap pegawai atas masing-masing jobdesk pekerjaan.

2. Saran bagi Dinas Komunikasi dan Informatika

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat melanjutkan dan mengembangkan penelitian terkait dengan lokasi dan metode yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Mentari Mariam (2016). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
- Gita, K.E., & Sulastri, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Mojokerto. *Journal of Economics and Business* 7 (2) 1433-1436.
- Hana, N.P., & H. Azhar, A., (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mashudi. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi*. 2(1), 366–383.
- Rozita Fitriani, Z. (2022). Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 4(2), 075–088.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti (eds.); 4th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wijaya, C. (2017). Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Perusahaan. *Manajemen*, 5(1), 1–8.
- Yulianti, E., & Khairani, S. (2017). Audit Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Keefektivaan Kinerja Karyawan Pada PT Indograha Palembang. *Jurnal Akuntansi STIE MDP Palembang*, 14, 1–15.
- MUH ALIF ANUGRAH, 2022. PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAKASSAR BINTANG LESTARI (PROCELLA)

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta

<https://www.jiip.stkipyapisdompupu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/523>

<https://www.jiip.stkipyapisdompupu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/523>

<https://123dok.com/article/internet-searching-objek-penelitian-dan-metode-penelitian.9yn65nlq>

<https://diskominfo.karawangkab.go.id/>