

---

# ANALISIS KINERJA PEGAWAI BIDANG P2LKD PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN SUMEDANG

Rika Kusdinar\*<sup>1</sup>, Annisa Dwi Febryani<sup>2</sup>, Wizdan Saputra<sup>3</sup>, Rosnia Nur Hapit<sup>4</sup>, Fanny Septiani<sup>5</sup>,  
Ikhsan Fauzi Pratama<sup>6</sup>  
<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Universitas Sebelas April

---

## Article Info

### Article history:

Received Maret 22, 2024

Revised April 20, 2024

Accepted Mei 30, 2024

---

### Keywords:

Public Administration

Human Resources

Performance

Employee Performance

---

## ABSTRACT (

*This study aims to analyze the performance of employees in the field of P2LKD (Community and Village Empowerment) of the Sumedang Regency Community and Village Empowerment Office. Employee performance is a crucial factor in the successful implementation of the P2LKD program which aims to improve community welfare at the village level. This research methodology involves collecting employee performance data through observation, interviews, and analysis of related documents. Performance analysis is carried out using an evaluation framework that includes aspects such as productivity, competence, dedication, and interpersonal skills. The results of this study are expected to provide a comprehensive picture of employee performance in the field of P2LKD, identify potential improvements, and provide recommendations to improve the effectiveness and efficiency of the implementation of Community and Village Empowerment programs in Sumedang Regency. With a deep understanding of employee performance, it is hoped that the results of this research can be the basis for improving policies and strategies for human resource management at the Community and Village Empowerment Office, so that they can make a maximum contribution in achieving development goals at the village and community levels.*



Copyright © 2023 JRPA. All rights reserved.

---

## Corresponding Author:

Rika Kusdinar

Program Studi Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sebelas April

Jl. Angrek Situ No 19 Sumedang

Email: [rika\\_kusdinar@unsap.ac.id](mailto:rika_kusdinar@unsap.ac.id)

---

## 1. INTRODUCTION

Kedudukan pegawai sangat penting terhadap berhasil ataupun tidaknya suatu perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu memantau kinerja tiap pegawainya apakah mereka telah melakukan tugas serta kewajibannya sesuai harapan atau belum. Penilaian kinerja ini sangat berarti untuk memastikan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan pegawai bila kinerjanya baik. Atau sebaliknya melakukan pemutusan hubungan kerja ataupun PHK bila performa pegawai tidak sesuai harapan. Kinerja atau performa pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil performa pegawai ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan pegawai dalam menjalankan tugas. Faktor kinerja pegawai juga bisa dinilai dari waktu kerja, jumlah absensi kehadiran kerja pegawai, keterlambatan, dan lamanya masa kerja.

Sebagai sebuah tolok ukur, kinerja pegawai menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penting bagi manajemen untuk memahami dan mengapresiasi kinerja pegawai guna memberikan penghargaan yang pantas serta pengembangan lebih lanjut demi kesuksesan bersama. Kinerja sangat berarti untuk perusahaan sebab kinerja yang tinggi pasti bisa mengurangi angka absensi ataupun tidak bekerja karna malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh serta pegawai maka pekerjaan yang diberikan ataupun ditugaskan kepadanya hendak bisa dituntaskan dengan waktu yang lebih singkat ataupun lebih cepat, dengan kinerja yang besar pihak organisasi mendapatkan keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan sebab terus menjadi tidak puas dalam bekerja, terus menjadi tidak bergairah dalam bekerja, hingga terus menjadi besar angka kehancuran, kinerja yang tinggi otomatis membuat pegawai bakal merasa bahagia bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai bakal pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi bisa kurangi angka musibah sebab pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati serta cermat sehingga bekerja cocok dengan prosedur yang ada

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 membahas Penilaian Kinerja PNS. Hal ini sebagai bentuk pelaksanaan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dimana pada 26 April 2019, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Berdasarkan pada hasil pelaksanaan observasi awal yang dilakukan di bidang P2LKD Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang menemukan beberapa indikasi-indikasi permasalahan mengenai kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Belum tersedianya database yang akurat tentang lembaga kemasyarakatan desa & lembaga adat desa yang ada di kabupaten sumedang
2. Kurang nya sdm yang ada di bidang p2lkd&lad dpmd sumedang untuk meng akomodir dalam hal pembinaan lembaga kemasyarakatan desa
3. Belum tersedianya layanan dasbord atau comand center di dpmd yang dapat menampilkan data data kelembagan di desa yang ada di kabupaten sumedang
4. Tidak adanya regulasi tersendiri yang mengatur tentang lembaga adat desa
5. Masih rendahnya pola peningkatan kapasitas baik lembaga dan sumber daya manusia lkd
6. Belum adanya sop tentang standar layanan informasi

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai permasalahan tersebut digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Proposal Penelitian dengan judul: **“ANALISIS KINERJA PEGAWAI BIDANG P2LKD PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN SUMEDANG”**

## 2. METHOD

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif atau sering disebut dengan metode naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*). Pengertian metode kualitatif menurut Sugiyono (2015:15) yaitu “Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara *triangulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi”. Dengan

digunakan metode kualitatif maka diharapkan data yang didapat lebih lengkap, lebih mendalam dan lebih bermakna sehingga tujuan penelitian dapat dicapai.

Untuk mengukur tingkat kinerja pegawai bidang P2LKD pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang maka peneliti menggunakan teori kinerja pegawai menurut Bernandin & Russell dalam Setiawan (2015) yang dipaparkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.** Instrumen Penelitian

Dimensi	Indikator	No item
Kualitas	a. Keterampilan mengerjakan tugas	1
	b. Kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan	2
Kuantitas	a. Jumlah rencana kerja yang dapat diselesaikan	3
	b. Disiplin rencana disiplin dalam menyusun pekerjaan	4
Ketepatan waktu	a. Berapa lama menyelesaikan pekerjaan	5
	b. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan	6
	c. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	7
Efektivitas biaya	a. Perencanaan yang matang	8
	b. Pencegahan kerugian	9
Kebutuhan untuk supervise	a. Pengarahan	10
	b. Memecahkan masalah	11
Dampak interpersonal/Konsektual Kinerja	a. Iktikad baik	12
	b. Kerja sama antar sesama pegawai dan bawahan	13

Sumber: Penelitian 2023

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Artinya yang dijadikan sumber data dalam penelitian ini adalah mereka- mereka yang ada hubungannya dengan analisis kinerja pegawai di bidang P2LKD tentang kinerja pegawai yaitu:

**Tabel 2.** Informan Penelitian

No	Unsur/Jabatan	Jumlah
1	Kabid	1
2	Jafung	2
3	Pelaksana Administrasi	1
4	Staf Non PNS	1
Jumlah		5

Sumber: DPMD Kabupaten Sumedang Tahun 2023

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Oleh karena itu data yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari:

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku atau literatur-literatur yang ada kaitannya dengan pembahasan penelitian ini
2. Studi lapangan, dengan cara sebagai berikut:
  - a. Observasi langsung, yaitu peneliti mengumpulkan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung di kantor DPMD Kabupaten Sumedang untuk mendapatkan data-data yang diperlukan bagi penelitian.
  - b. Wawancara mendalam (*indepth interview*), yaitu dengan melakukan wawancara mendalam kepada pihak informan guna memenuhi keperluan peneliti tentang kejelasan masalah penelitian sehingga mampu mengeksplorasi data dari informan yang bersifat nilai, makna dan pemahaman yang tidak mungkin dilakukan melalui teknik survei. Pengumpulan data dilakukan dengan cara meminta penjelasan kepada bagian bidang komunikasi.
  - c. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan kepada subjek penelitian dokumen yang dipakai untuk memperoleh data melalui bahan tertulis berupa analisis kinerja pegawai di P2LKD.

Untuk mengolah data hasil wawancara dan observasi, peneliti melakukan pengolahan data yang ditempuh mengacu pada teknik analisis data model Miles Dan Huberman yang dikutip Sugiyono (2015:291), yaitu sebagai berikut :

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)
2. *Data Display* (Penyajian Data)
3. *Conclusion Drawing/Verivication*

### 3. RESULTS AND DISCUSSION

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja) yang dicapai seseorang dalam organisasi. Menurut LAN (Supriyatna, 2001) kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, penampilan kerja yang diterjemahkan dari *performance*.

Menurut Bernandin & Russell dalam Setiawan (2015) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu Pengukuran nilai kinerja pegawai atau fungsi pekerjaan. Menurut Motowidlo dan Van Scooter (dalam Mardiana, Syarif, 2018), kinerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang substantif yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya serta meliputi aspek-aspek yang lebih teknis mengenai kinerja. Kinerja memberikan kontribusi bagi organisasi dengan mengubah bahan mentah sebagai bagian dari langkah untuk menghasilkan produk organisasi. Sumbangan yang diberikan oeh kinerja bisa juga dengan memberikan pelayanan-pelayanan yang penting dan melakukan fungsi pemeliharaan seperti, mengisi persediaan barang mentah, mendistribusikan produk-produk jasa serta menghasilkan perencanaan, koordinasi dan pengawasan.

Kemudian Cherington (Umam, 2018) mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih pegawai yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar bekerja secara maksimal. Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu pencapaian hasil kerja dengan kualitas, kuantitas, waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengukuran nilai kinerja pegawai dijelaskan oleh Bernandin & Russell dalam Setiawan (2015) sebagai berikut.

1. Kualitas.
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas Biaya
5. Kebutuhan untuk supervisi.
6. Dampak interpersonal/kontekstual kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan hasil Kinerja Pegawai di bidang P2LKD di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang sebagai berikut :

**Tabel 3.** Hasil Penelitian

NO	DIMENSI	KESIMPULAN
1.	Kualitas	Pegawai cukup teliti dalam pekerjaan, terutama ketika fokus dan memiliki waktu yang cukup. Namun, saat deadline mendekat, kualitas pekerjaan terkadang terpengaruh karena tekanan waktu, dan validasi data menjadi lebih rentan terlewat. Untuk meningkatkan ketelitian, penting untuk memberikan lebih banyak perhatian pada validasi, evaluasi, dan memberikan lebih banyak waktu untuk pengerjaan
2.	Kuantitas	Dalam perencanaan kerja di bidang P2LKD, Rencana Aksi, Kerangka Acuan Kegiatan (KAK), serta General Analisis Pathway dan General Budget Statement (GAP & GBS) menjadi landasan utama. Setiap pegawai memiliki tugas sesuai kemampuan, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja guna mencapai tujuan organisasi. Rencana kegiatan diatur secara sistematis, melibatkan aspek anggaran, target kinerja individu, dan penilaian perilaku pribadi.
3.	Ketepatan Waktu	Sistem kinerja kegiatan disusun dengan mempertimbangkan keberlangsungan dalam satu tahun anggaran. Waktu pengerjaan tugas disesuaikan dengan jenis tugas dan target waktu yang telah ditetapkan, serta dibagi secara sesuai dengan rencana aksi dan indikator kinerja individu.
4	Efektivitas Biaya	Perencanaan anggaran dilakukan setiap tahun sebelum pelaksanaan,

		dengan tanggung jawab melibatkan bendahara, pelaksanaan teknis oleh PPTK, dan pengawasan keseluruhan kegiatan oleh KPA. Proses ini melibatkan semua komponen bidang dan diarahkan oleh KPA, yang juga menjabat sebagai Kepala Bidang
5	Kebutuhan untuk Supervisi	Atasan perlu melakukan monitoring terhadap pelaksanaan tugas pegawai, memberikan bimbingan, dan menjelaskan detail tugas yang diberikan. Penting juga bagi atasan untuk menentukan tugas berdasarkan kemampuan pegawai dan melibatkan pihak terkait seperti PPTK dan Pelaksana Teknis untuk pelaksanaan tugas secara efektif
6	Dampak Interpersonal/ Kontekstual Kinerja	Penyesuaian dengan hierarki organisasi memungkinkan penentuan tingkat kekuasaan, tanggung jawab, dan wewenang pegawai. Kerjasama di bidang P2LKD dinilai cukup baik, sesuai dengan hierarki yang ada dalam lembaga baik formal maupun non formal. Penggunaan fungsi hierarki pegawai diakui membantu dalam pengambilan keputusan, delegasi tugas, dan koordinasi antar tingkatan dalam organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan lancar.

*Sumber: Hasil wawancara yang dilakukan di bidang P2LKD Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang, 2023*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Bidang P2LKD Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sudah terlaksana dengan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari Kualitas kerja pegawai yang dapat bekerja cukup teliti tetapi tidak bisa bekerja dibawah tekanan. Kualitas kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan hasil kerja yang memenuhi standar dan dilakukan penyempurnaan sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan sebagaimana mestinya. Hal yang dapat memicu peningkatan kualitas kerja antara lain dengan memberikan insentif atau bonus dan menerapkan teknologi yang dapat menunjang peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja (Zeithalm dalam Riorini, 2004).

Kuantitas kerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai P2LKD telah bekerja sesuai dengan Kerangka Acuan Kerja (KAK) sehingga pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2013) bahwa kuantitas kerja menunjukkan jumlah satuan pekerjaan yang dihasilkan baik berupa jumlah rupiah, jumlah unit, dan jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

Ketepatan waktu dalam bekerja menunjukkan hasil pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Sedarmayanti (2010) yang menyatakan bahwa ketepatan waktu adalah "Batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu ungu menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi."

Efektivitas biaya dijelaskan oleh Setiawan (2015) adalah seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. Pegawai bidang P2LKD Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang sudah cukup baik menjalankan kegiatan dengan mempertimbangkan efektivitas biaya. Pembiayaan kegiatan yang dilaksanakan sebisa mungkin tidak melebihi rencana biaya yang disetujui oleh Kepala Bidang. Walaupun terkadang ada kegiatan yang memerlukan tambahan anggaran dikarenakan adanya kondisi dilapangan yang tidak terprediksi seperti jumlah peserta pelatihan yang melebihi ketentuan awal.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, para pegawai bidang P2LKD membutuhkan supervisi secara berkala dan terjadwal oleh pimpinan langsung dalam hal ini Kepala Bidang. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan selama ini hanya berlangsung 1 tahun sekali sehingga terkadang hasil pekerjaan kurang efektif dan efisien dikarenakan kurangnya pendampingan, pemberian bimbingan, dan penjelasan secara detail terkait tugas yang dikerjakan.

Selain itu, terdapat kekurangan dalam kinerja pegawai Bidang P2LKD seperti sumber daya manusia yang terbilang sedikit untuk menyelesaikan pekerjaan, juga belum tersedianya sarana dan prasarana yang menampilkan data data kelembagaan di Desa yang ada di Kabupaten Sumedang kepada masyarakat, serta masih rendahnya pola peningkatan kapasitas baik lembaga maupun sumber daya manusia di Lembaga Kemasyarakatan Desa di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Sumedang.

#### 4. CONCLUSION

Kinerja Pegawai di Bidang P2LKD Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang yaitu Kualitas Kualitas pegawai, kuantitas pegawai, ketepatan waktu dalam bekerja, efektivitas dan kemandirian pegawai sudah cukup baik dimana dalam melaksanakan tugas para di Bidang P2LKD Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang selalu berusaha memberikan yang terbaik. Kuantitas Keterampilan kerja, disiplin, tanggung jawab, kerja sama, kreatifitas pegawai di Bidang P2LKD Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang sangat baik terbukti dengan mengetahui Visi Misi, dan tugas pokok dan fungsi pegawai pemadam kebakaran. Ketepatan Waktu ketepatan waktu pegawai di Bidang P2LKD Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam bekerja dapat terbilang cukup baik. Namun saat 174 deadline mendekati, kualitas pekerjaan terkadang terpengaruh karena dikejar waktu. Efektivitas Biaya Untuk keuangan atau penganggaran di Bidang P2LKD, proses penerimaan dan pengeluaran anggaran dilakukan oleh Penatausahaan Keuangan di Bidang dan subbag keuangan dinas. Kebutuhan Supervisi Sumber masalah yang dihadapi Bidang P2LKD dipicu oleh faktor kurangnya SDM. Sehingga membuat pegawai merasa kewalahan dalam pengerjaan tugas. Dampak Interpersonal/ Kontekstual Kinerja Hubungan keakraban sesama pegawai di Bidang P2LKD bisa terbilang baik satu sama lain. Kerja sama yang dilakukan antar rekan kerja melibatkan hirarki organisasi yang berlaku.

## REFERENCES

- Ali, F. (2019). Teori dan Konsep Administrasi. Depok: Rajawali Pers.
- Anggara, S. (2012). Ilmu Administrasi Negara. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Bungin, Burhan. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.\
- Bintoro. Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Malang : Gava Media
- Dahliani, S. R., & Ningrum, D. W. N. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang. *Journal Of Regional Public Administration (JRPA)*, 5(1), 1-12
- Duha, Timotios. (2018). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Irmansyah D. (2021) Analisis Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai Dalam Upaya Pencegahan dan Penanggulangan Bahaya Kebakaran di Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Sumedang
- Kacaribu, A. H. 2020. Pengantar Ilmu Administrasi. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Kaswan (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis. Cimahi : CV. Andi Offset
- Laporan Kinerja Tahun 2022 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang
- Malayu S.P. Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT Bumi Aksarra
- Nurfitriani. 2022. Manajemen Kinerja Karyawan. Cendekia Publisher
- Peraturan Bupati Sumedang Nomor 183 Tahun 2021 tentang Tugas dan Fungsi Jabatan di DPMD Kabupaten Sumedang
- Pranogyo, Antaiwan Bowo., Hamidah., Suyatno, Thomas Suyatno,. 2021. Kinerja Karyawan. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Rencana Strategis Tahun 2018-2023 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang
- Sedarmayanti.2017.Manajemen Perkantoran Modern.Bandung:Mandar Maju
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Ulber, Silalahi. 2009. Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT. Refika Aditama.