



Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Era Digital pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias Utara

Ufatisa Hulu^{1*}, Fatolosa Hulu², Eliagus Telaumbanua³, Robin Markus Putra Waruwu⁴

Universitas Nias, Indonesia

Alamat: Jl. Yos Sudarso Ujung E-S No.118, Ombolata Ulu, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara 22812

Korespondensi penulis: huluufatisa@gmail.com

Abstract. *This research is based on a problem that occurred in the North Nias Regency KPU, namely the implementation of human resource management which is still not good, such as resistance to change, the need for continuous training and adjustment to new work systems, high work pressure on some employees due to inappropriate employee placement and division of work and work systems that involve applications make it difficult for employees to follow, resulting in a lack of employee work effectiveness. This study uses qualitative methods to determine the implementation of human resource management, obstacles, and strategies to improve employee work effectiveness. Based on the results of interviews with all predetermined informants using a list of questions prepared by the North Nias Regency KPU, it can be concluded that the implementation of human resources has not been fully implemented to improve work effectiveness even though it has been planned and systematic. This is caused by limited facilities and infrastructure such as slow internet access and other technological devices directly related to work and budget limitations resulting from budget efficiency from the Central Government. Strategies that can be implemented to improve the effectiveness of employee performance through the implementation of human resource management in the digital era at the North Nias Regency General Election Commission include preparing thorough and scheduled plans, implementing risk mitigation, implementing the formation of teams that can work together for efficient completion of a task, carrying out evaluations for improvements so that obstacles that have occurred do not recur and involving employees in planning and decision making. The results of this study recommend improving facilities and infrastructure, as well as appropriate work planning and placement, to reduce work stress and enable employees to adapt quickly to the work environment.*

Keywords: Human Resource Management, Effectiveness, Era Of Digitalization

Abstrak. Penelitian ini didasari oleh suatu permasalahan yang terjadi di KPU Kabupaten Nias Utara yaitu penerapan manajemen sumber daya manusia yang masih kurang baik seperti resistensi terhadap perubahan, kebutuhan pelatihan yang berkelanjutan dan penyesuaian terhadap sistem kerja yang baru, tingginya tekanan kerja pada sebagian pegawai akibat penempatan pegawai dan pembagian kerja yang tidak sesuai dan sistem kerja yang melibatkan aplikasi mengakibatkan pegawai sulit untuk mengikuti sehingga menyebabkan kurangnya efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia, kendala dan strategi peningkatan efektivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara kepada seluruh informen yang telah ditetapkan dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan di KPU Kabupaten Nias Utara dapat disimpulkan bahwa penerapan sumber daya manusia belum dilaksanakan sepenuhnya guna meningkatkan efektivitas kerja walaupun sudah terencana dan sistematis. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan sarana dan prasarana seperti akses internet yang lambat dan perangkat teknologi lain yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan keterbatasan anggaran sebagai akibat dari efisiensi anggaran dari Pemerintahan Pusat. Strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai melalui penerapan manajemen sumber daya manusia di era digital pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias Utara yaitu penyusunan perencanaan yang matang dan terjadwal, melaksanakan mitigasi resiko, melaksanakan pembentukan tim yang dapat bekerjasama untuk efisiensi penyelesaian suatu tugas, melaksanakan evaluasi untuk perbaikan agar kendala-kendala yang pernah terjadi tidak terulang serta melibatkan pegawai dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini merokemendasikan untuk meningkatkan sarana dan prasarana serta perencanaan dan penempatan kerja yang sesuai sehingga mengurangi tekanan kerja dan mampu beradaptasi langsung dilingkungan kerja.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Efektivitas, Era Digitalisasi

Received: August 11, 2025; Revised: August 19, 2025; Accepted: August 26, 2025

*Corresponding author, e-mail address

LATAR BELAKANG

Di era digitalisasi yang semakin pesat, perubahan teknologi telah mengubah berbagai aspek kehidupan termasuk cara organisasi mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM). Transformasi digital mempengaruhi cara kerja, pola komunikasi dan manajemen dalam organisasi. Dalam konteks ini, manajemen SDM memegang peranan yang sangat penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai yang menjadi salah satu kunci utama keberhasilan organisasi saat ini.

Di era digital, peran manajemen SDM tidak hanya terbatas pada administrasi dan pengelolaan kesejahteraan pegawai tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi digital, penerapan sistem manajemen berbasis teknologi serta penyesuaian strategi rekrutmen dan pelatihan. Manajemen SDM harus mampu mengidentifikasi kebutuhan keterampilan digital, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan memfasilitasi integrasi teknologi dengan cara yang efektif. Semua ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk tetap menjaga persediaan bahan bakunya dalam jumlah yang optimal guna agar tidak terjadi kelebihan dan kekurangan bahan baku tersebut. Pengadaan bahan baku didasarkan pada perkiraan kebutuhan yang ditentukan oleh pihak usaha. Dalam rangka memenuhi permintaan pasar, perusahaan harus dapat menjalankan proses produksi secara efektif dan efisien. Persediaan bahan dapat berupa bahan baku, bahan setengah jadi ataupun produk yang sudah jadi yang akan diperjualkan kepada konsumen dalam periode dan target tertentu. Dalam setiap perusahaan perlu adanya pengendalian dalam melakukan persediaan bahan baku dalam jumlah dan waktu yang sesuai dengan minat dari konsumen sehingga penggunaan bahan bakunya dapat digunakan dengan baik dan tidak membuat kerugian yang besar pada perusahaan tersebut.

Seiring dengan meningkatnya persaingan global dan tuntutan pasar yang semakin kompleks, organisasi diharapkan dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dalam konteks ini, manajemen SDM memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa pegawai tidak hanya memiliki keterampilan yang

relevan, tetapi juga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang baru.

Ketersediaan sumber daya manusia yang tepat, baik secara kualitas maupun kuantitas sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Ketersediaan sumber daya manusia harus difokuskan pada pengadaan tenaga kerja yang profesional itu nantinya akan berdampak pada penyesuaian suatu pekerjaan. Salah satu yang menjadi sorotan utama pada proses penyelenggaraan urusan pemerintahan dalam tata kelola pemerintahan adalah bagaimana pemerintah dalam me-manajemen seluruh pegawai yang ada.

Keberhasilan instansi dalam menjalankan tupoksinya tentu memerlukan manajemen yang baik. Penerapan manajemen yang baik sangat penting dalam menyaring sumber daya yang benar-benar memenuhi persyaratan yang dibutuhkan oleh organisasi, karena jika salah dalam memilih sumber daya manusia yang dibutuhkan, maka dapat mempengaruhi kelangsungan organisasi (Husain, 2021, p. 556).

Penerapan manajemen SDM secara sistematis dan jelas perlu dilakukan dengan melihat kondisi kualitas birokrasi yang masih belum memuaskan. Salah satu penyebab kualitas birokrasi yang masih belum memuaskan tersebut adalah praktek manajemen sumber daya manusia yang belum maksimal. Menpan-RB, Asman Abnur secara blak-blakan mengungkapkan kondisi aparatur sipil negara pada saat ini. Salah satu di antaranya adalah persoalan mengenai kesenjangan jabatan dengan bidang pendidikan serta kompetensi (Syaifudin, 2017).

Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias Utara merupakan lembaga yang menjalankan kegiatan pemilihan umum di daerah. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya lebih khusus dalam penerapan manajemen sumber daya manusia menghadapi berbagai tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan yang menyebabkan pegawai tidak nyaman dan menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan, kebutuhan pelatihan yang berkelanjutan dan penyesuaian terhadap sistem kerja yang baru juga menyebabkan kurangnya kesiapan pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya masalah lain yang dihadapi adalah tingginya tekanan kerja pada sebagian pegawai akibat penempatan pegawai dan pembagian kerja yang tidak sesuai sehingga menimbulkan konflik dan memperburuk suasana kerja. Selain masalah

di atas, terindikasi juga bahwa pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja kerap kali sulit menjalankan tugasnya akibat sistem kerja yang melibatkan aplikasi walaupun sering diadakannya pelatihan secara online.

KAJIAN TEORITIS

a. Sumber Daya Manusia

Menurut Yani dalam Widiani, F et al., (2024:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selanjutnya Asmirin dalam Widiani et al (2024:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seluruh aktivitas pengelolaan sumber daya manusia yang dimulai dari analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, evaluasi kinerja hingga pemutusan hubungan kerja.

Menurut Stoner dalam Rusby, (2017:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi yang memerlukannya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

b. Efektivitas Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektivitas memiliki tiga arti. Arti pertama ialah terdapatnya suatu efek, akibat, pengaruh dan kesan. Arti yang kedua adalah manjur atau mujarab. Sedangkan arti yang ketiga adalah dapat memberikan hasil atau hasil guna. Efektivitas juga dapat diartikan sebagai pengukuran keberhasilan untuk

menggapai tujuan. Efisiensi sering dikaitkan dengan efektivitas, namun efektivitas pada dasarnya didefinisikan sebagai sejauh mana hasil dapat dicapai, meskipun terdapat variasi pada keduanya. Emerson dalam Maulida (2022) menyatakan bahwa efektivitas adalah pengukuran terhadap sesuatu yang memiliki arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Edy dalam (Irawani Anis et al, 2021), kata efektivitas berasal dari bahasa inggris *effective* yang berarti berhasil atau dilakukan dengan baik. Dalam kamus ilmiah mendefinisikan efektivitas sebagai ketetapan, hasil guna, atau menunjang tujuan. Efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat atau derajat dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

c. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Makridakis dalam Asari et al. 2023, fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki potensi untuk mengejutkan fungsi tambahan lainnya karena menjadi lebih terkomputerisasi. Manfaat digitalisasi untuk industri manajemen sumber daya manusia meliputi: analitik mendalam dan tingkat kinerja yang lebih tinggi; Peningkatan efisiensi perekrutan, seperti penggantian manual kurikulum Vitae (CV) dan skrining otomatis yang menyelesaikan tugas-tugas ini dalam hitungan detik; Transparansi yang lebih besar dan akses ke kumpulan data yang sebelumnya ditutup; Pemantauan karyawan secara real-time; Otomatisasi tugas transaksional; dan lebih banyak analisis sumber daya manusia yang “meningkatkan” proses perekrutan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, yaitu suatu pendekatan yang digunakan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diteliti tanpa adanya perlakuan atau manipulasi terhadap variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2017 : 73-76), metode deskriptif kualitatif tidak bertujuan untuk menguji hipotesis atau membuat generalisasi yang luas, melainkan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap objek yang diteliti, terutama dalam konteks tertentu dan waktu tertentu. (Sugiyono 2017 : 73-76).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Observasi, Wawancara dan dokumentasi. Dimana peneliti menyimpulkan bahwa Observasi dilakukan secara observasi terus terang dimana proses observasi pada penelitian ini disampaikan langsung kepada tempat penelitian, agar menghindari suatu kegagalan dalam mendapatkan izin dalam proses penelitian selanjutnya, selanjutnya teknik wawancara dilakukan model wawancara terstruktur. Dimana peneliti menyusun dan menggunakan pedoman wawancara sebelum terjun kelapangan. Peneliti harus mempersiapkan secara matang wawancara yang akan digunakan. Tidak tertutup kemungkinan juga untuk menggunakan wawancara tidak terstruktur tergantung kebutuhan peneliti, dan dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dalam bentuk arsip, catatan, laporan tertulis, maupun bahan cetakan lain yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui observasi pada lokasi penelitian untuk melihat fenomena yang terjadi sebagai dasar melakukan penelitian, selanjutnya dilakukan kegiatan wawancara kepada 5 orang anggota KPU serta 25 orang Pegawai di KPUD Kabupaten Nias Utara. Responden pada penelitian ini memiliki karakteristik kualifikasi Pendidikan rata-rata Sarjana. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif. Instrument yang digunakan yaitu wawancara.

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui wawancara kepada informen kunci, informen utama dan pendukung ditemukan bahwa KPU Kabupaten Nias Utara dalam menjalankan kegiatannya sebagai penyelenggara pemilihan umum di daerah mengedapankan efektivitas kerja yang baik. Efektivitas kerja yang baik tercipta dari penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik juga di lingkungan kerja. Menurut Ismawati et al., (2020) organisasi yang memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang kuat dapat mengoptimalkan pegawai guna meningkatkan efisiensi, produktivitas serta daya saing organisasi. Peningkatan efektivitas tenaga kerja dapat dicapai melalui penerapan strategi manajemen SDM yang tepat, termasuk implementasi praktik-praktik terbaik yang dapat diadaptasi oleh organisasi. Dalam konteks pengelolaan organisasi,

strategi manajemen SDM berperan signifikan dalam mendorong peningkatan efektivitas pegawai. Oleh karena itu, sangat perlu memiliki strategi yang efektif dalam mengelola SDM, mulai dari perencanaan, pengembangan, hingga retensi pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan manajemen sumber daya manusia di KPU Kabupaten Nias Utara dinilai cukup baik. Pengelolaan tenaga kerja sudah terencana dan sistematis. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan adaptasi para pegawai dalam menghadapi situasi kerja terlebih di era digitalisasi. Kemudian penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik ditunjukkan dari motivasi dan keinginan para pegawai dalam mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh KPU Pusat baik secara daring maupun luring. Identifikasi pelatihan yang diterapkan didasari pada kompetensi Pendidikan, keterampilan dasar Pegawai dan juga minat dari masing-masing Pegawai. Menurut Hidayatullah dan Alamsyah (2022) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Perawat pada RSUD Sungai Lilin” menyimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai”.

Selanjutnya penerapan manajemen yang baik ditunjukkan oleh KPU Kabupaten Nias Utara dalam penempatan pegawai yang berorientasi berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja pegawai sesuai dengan bidangnya masing-masing. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Husin (2020) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada badan Narkotika Nasional (BNNK) Kabupaten Bone Bolango” yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, penempatan kerja yang sesuai mendorong dan memberikan kesenangan bagi pegawai dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

KPU Kabupaten Nias Utara dalam menjalankan kegiatannya menghadapi beberapa kendala antara lain keterbatasan sarana dan prasarana seperti akses internet yang lambat dan perangkat teknologi lain yang berhubungan langsung dengan pekerjaan. Namun kondisi ini tidak menjadi penghalang bagi pegawai dalam melaksanakan kegiatannya, pegawai berusaha semaksimal mungkin dengan keterampilan yang dimilikinya untuk mengerjakan setiap tahapan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Menurut Moenir dalam Pelealu, et al., (2022) Sarana dan Prasarana adalah segala jenis

peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana sangat penting dalam menunjang kegiatan pegawai dalam sebuah unit kerja.

Kendala lain yang dihadapi oleh KPU Kabupaten Nias Utara selain daripada sarana dan prasarana adalah keterbatasan anggaran. Keterbatasan anggaran yang dihadapi oleh KPU Kabupaten Nias Utara didasari oleh kebijakan pemerintah pusat dalam efisiensi anggaran. Kondisi ini tentu berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai khususnya di KPU Kabupaten Nias Utara dalam menjalankan kegiatannya juga dalam memfasilitasi seluruh pegawai mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kemampuan para pegawai terlebih dalam menggunakan teknologi dan aplikasi yang diluncurkan oleh KPU Pusat.

Dari beberapa kendala di atas, KPU Kabupaten Nias Utara menerapkan beberapa strategi dalam penerapan manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui penyusunan perencanaan yang matang dan terjadwal, melaksanakan mitigasi resiko, melaksanakan pembentukan tim yang dapat bekerjasama untuk efisiensi penyelesaian suatu tugas, melaksanakan evaluasi untuk perbaikan agar kendala-kendala yang pernah terjadi tidak terulang serta melibatkan pegawai dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Menurut Chen dan Wang dalam Friscila (2024) mengemukakan bahwa Keterlibatan karyawan dan komunikasi yang efektif merupakan dua komponen utama dalam manajemen. Selanjutnya, menurut Friscila (2024) Kemampuan untuk menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan dan respons dari lingkungan organisasi adalah kunci dalam menjaga kesuksesan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan pegawai dalam perencanaan dan pengambilan keputusan merupakan sikap yang baik dalam menciptakan efektivitas kerja yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penerapan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada KPU Kabupaten Nias Utara sudah terencana dan tersistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam

meningkatkan efektivitas kerja KPU Kabupaten Nias Utara menempatkan pegawai berdasarkan kualifikasi, kemampuan dan kinerja pegawai serta memberikan kesempatan kepada pegawai dalam mengikuti pelatihan baik secara daring dan luring dari KPU Pusat selanjutnya pegawai melakukan koordinasi dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan.

KPU Kabupaten Nias Utara menghadapi beberapa kendala dalam menjalankan kegiatannya yaitu keterbatasan sarana dan prasarana seperti akses internet yang lambat dan perangkat teknologi lain yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan keterbatasan anggaran sebagai akibat dari efisiensi anggaran dari Pemerintahan Pusat.

Strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai melalui penerapan manajemen sumber daya manusia di era digital pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias Utara yaitu penyusunan perencanaan yang matang dan terjadwal, melaksanakan mitigasi resiko, melaksanakan pembentukan tim yang dapat bekerjasama untuk efisiensi penyelesaian suatu tugas, melaksanakan evaluasi untuk perbaikan agar kendala-kendala yang pernah terjadi tidak terulang serta melibatkan pegawai dalam perencanaan dan pengambilan keputusan

Saran

Perlu peningkatan Sarana dan Prasarana serta Anggaran di KPU Kabupaten Nias Utara yang turut mendorong peningkatan kualitas manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital saat ini. Dengan adanya peningkatan sarana prasarana, maka dapat dilaksanakan Peningkatan/upgrade perangkat teknologi informasi yang digunakan agar up to date dan sesuai dengan perkembangan jaman, serta dengan adanya ketersediaan Anggaran, maka dapat dilaksanakan pelatihan-pelatihan kepada operator secara berkelanjutan mengikuti perkembangan yang terjadi saat ini.

Dalam meningkatkan efektivitas kerja di KPU Kabupaten Nias Utara perlu perencanaan dan penempatan kerja yang sesuai sehingga mengurangi tekanan kerja dan mampu beradaptasi langsung dilingkungan kerja.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing

- Ariwibo, H., Wijonarko, G., Sugito, F.A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Praktek Mengeolala Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta.
- Asari, A. dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Transformasi Digital*. CV. Istana Agency. Yogyakarta.
- Danuri, M. (2017). *Perkembangan Dan Transformasi Teknologi Digital*. 8.
- Dewi, D. P., Junaedi, E., & Anggraeni, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 202.
- Endang Mulyatiningsing. (2011). *Riset Terapan Bidang Pendidikan dan Teknik*. Yogyakarta: UNY Press.
- Harries Madiistriyatno & Dudung Hadiwijaya. (2020). *Generasi Milenial : Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ)*(Cetakan I). Indigo Media.
- Hardani, DKK. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Jakarta Timur: Pustaka Ilmu.
- Helaluddin, Hengki Wijaya. (2019). *Analisis Data Kualitatif*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Husain, B. A. (2021). *Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional Baznas (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta*. Jurnal PERKUSI, 1(4).
- Irawani, A., Usman, J., Arfah, S.R. (2021) *EFEKTIVITAS PROGRAM PELAYANAN KOLABORASI ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA*. Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia.
- Krismayanti, Y., Anjarsari, N., Sundari, S., Pakpahan, M. (2024). *Implementasi Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja di Perusahaan Multinasional*. Jurnal Cakrawala Akademika (JCA). Vol. 1, 970-986.
- Nugroho, D. S. (2020). *Efektivitas Program Rebo Nyunda di Kota Bandung*. Skripsi. Universitas Komputer Indonesia.
- Nurmala (2016) *EFEKTIVITAS PELAYANAN KARTU INDONESIA SEHAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROF. DR. H. M. ANWAR MAKKATUTU KABUPATEN BANTAENG*. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Makassar
- Nurwahda, Rahman. (2018). *PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI KANTOR PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULAWESI SELATAN, SULAWESI TENGGARA DAN SULAWESI BARAT*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rofaida, R., Suryana, Asti Nur Aryanti, & Yoga Perdana. (2020). *Strategi Inovasi pada Industri Kreatif Digital: Upaya Memperoleh Keunggulan Bersaing pada Era Revolusi Industri 4.0*. Jurnal Manajemen dan Keuangan, 8(3), 402–414. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.1909>
- Rusby, Z. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Rajawali Press.
- Salim, & Syahrums. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Setyawan, D. A. (2021). *Hipotesis Dan Variabel Penelitian*. In Tahta Media Group.
- Soekarso, S. (2007). *Manajemen: Paradigma Baru dalam Menghadapi Perubahan*. The Winners, 8(2), 184. <https://doi.org/10.21512/tw.v8i2.739>

- Sukamdani, N. B. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TANESA*. www.tanesa.politanisamarinda.ac.id
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Alfabeta Bandung.
- Suryani, E. I. (2014). *Efektifitas Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Perdesaan di Desa Bukit Payung Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Negeri Riau Sultan Syarif.
- Syaifudin. Achmad (2017). *PENGARUH KEPERIBADIAN, LINGKUNGAN KELUARGA DAN PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN TERHADAP MINAT BERWIRAUSAHA MAHASISWA AKUNTANSI*. Jurnal Profita Edisi 8, 1–18.
- Wibhawa, MN. I. MD. A. (2024) *Efektivitas Kinerja Pegawai Berbasis Teknologi Informasi di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Makassar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Widiana, C.F. dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Lauk Puyu Press. Agam.
- Zaki, M. (2022). *PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS ORGANISASI*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi). Vol. 6, 1042-1059.
- Zidan, M. (2023). *EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. NAFAC MITRA UTAMA*.
- Zuchri Abdussamad (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakira Media Press.