

# KOLABORASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENCAPAIAN TARGET DAN SASARAN KINERJA PEGAWAI UNTUK KETAHANAN PANGAN PADA DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA

Putri Wulandari<sup>1</sup>; Heffi Christya Rahayu<sup>2</sup>; Ratna Dewi<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian,  
Jln. Rambah, Kec. Rambah Hilir, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28558  
E-mail : [putriwlnr05@gmail.com](mailto:putriwlnr05@gmail.com) (Koresponding)

Submit: 12 February 2025

Review: 24 February 2025

Publish: 26 Februari 2025

**Abstract:** This research analyzes the collaboration of human resources at the Department of Food Crops and Horticulture in Rokan Hulu Regency to achieve food security. Although the agricultural sector has potential, indicators of food security, such as local food production, are not yet optimal. A qualitative method was employed to collect data through observations, interviews, and documentation. The findings indicate that positive collaboration is fostered through open communication and active interaction among the Head of the Department, staff, and farmers. Supporting factors for collaboration include effective communication, mutual trust, aligned goals, and good leadership. However, obstacles such as ineffective communication, cultural differences, and a lack of trust hinder collaboration. Continuous training for human resources in the Department is crucial to enhance skills and strengthen collaboration.

**Keywords:** *Collaboration, Human Resources, Food Security, Department of Food Crops, Rokan Hulu*

Perkembangan sumber daya manusia (SDM) di sektor pertanian menjadi salah satu aspek penting dalam mencapai ketahanan pangan yang berkelanjutan, terutama di daerah dengan potensi pertanian yang tinggi seperti Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau, Indonesia. Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura memiliki peran strategis dalam merancang dan melaksanakan kebijakan serta program yang bertujuan untuk meningkatkan produksi pangan. Namun, tantangan dalam pengelolaan SDM di instansi ini menjadi hambatan dalam pencapaian target dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

Menurut Istiantara (2019), peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan besar bagi manajemen, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja SDM. Hal ini sejalan dengan pendapat Maria Salvani Lebi et al. (2023) yang menyatakan bahwa sasaran kinerja pegawai harus selaras dengan tujuan organisasi. Dalam konteks Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, kolaborasi antar SDM menjadi kunci utama untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan, terutama dalam pencapaian ketahanan pangan.

Kolaborasi yang efektif antar berbagai pihak dalam Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, serta dengan sektor lain di luar instansi pemerintah, sangat diperlukan untuk mengoptimalkan pemanfaatan SDM. Suryanto (2020) menekankan pentingnya komunikasi dan koordinasi antar instansi dalam meningkatkan ketahanan pangan. Hal ini menunjukkan bahwa sinergi antar elemen, mulai dari kepala dinas, staf teknis, pegawai, hingga petani dan masyarakat lokal, sangat penting untuk memastikan bahwa kebijakan dan program-program yang dirancang dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Namun, berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi dalam mencapai ketahanan pangan. Salah satu hambatan utama adalah kurangnya pelatihan berkelanjutan untuk

aparatur, yang mengakibatkan kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan kemajuan terkini dalam kebijakan dan program ketahanan pangan. Selain itu, sarana dan prasarana yang terbatas serta kurangnya koordinasi antar instansi juga menjadi faktor penghambat dalam pencapaian ketahanan pangan yang optimal.

Tabel 1.1 di bawah ini merangkum tantangan yang harus dihadapi dalam mencapai ketahanan pangan:

Tantangan	Deskripsi
Kurang Palatihan Berkelanjutan Untuk Aparatur	Aparatur tidak menerima pelatihan yang memadai dan berkelanjutan, sehingga sulit untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan terkini dalam kebijakan dan program ketahanan pangan.
Sarana Dan Prasaranan Terbatas	Keterbatasan infrastruktur dan fasilitas pendukung di sektor pertanian dan distribusi pangan dapat menghalangi efisiensi dan aksesibilitas dalam pengelolaan ketahanan pangan.
Kurangnya Koordinasi Antar Instansi	Keterbatasan dalam koordinasi antar berbagai lembaga yang berhubungan dengan ketahanan pangan dapat mengakibatkan minimnya sinergi dalam pengelolaan serta penerapan kebijakan yang efisien.

Sumber Data : Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura, 2024

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kolaborasi SDM dalam pencapaian target dan sasaran kinerja pegawai untuk ketahanan pangan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura. Dengan memahami tantangan yang dihadapi dan pentingnya kolaborasi, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pengambil kebijakan dan manajemen dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja SDM dan mencapai ketahanan pangan yang berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul (Kolaborasi Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Target dan Sasaran Kinerja Pegawai Untuk Ketahanan Pangan Pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura”.

### **Sumber Daya Manusia (SDM)**

dalam Organisasi Pertanian Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk di sektor pertanian. SDM mencakup individu dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Dessler, 2015). SDM yang berkualitas dapat mempercepat pencapaian sasaran dan meningkatkan kinerja organisasi (Soetrisno, 2019).

Pemahaman SDM dibagi menjadi dua kategori: SDM mikro, yang mencakup jumlah penduduk usia produktif, dan SDM makro, yang merujuk pada individu yang bekerja di suatu instansi (Eri Susan, 2019). SDM dianggap sebagai aset penting yang memerlukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki indikator penting seperti tugas kerja, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya (Afandi, 2018). Dalam konteks Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, pengelolaan SDM yang efektif sangat penting untuk mencapai ketahanan pangan.

### **Kolaborasi Sumber Daya Manusia**

Kolaborasi adalah interaksi sosial yang melibatkan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Yani dan Rohiman, 2018). Kolaborasi antar SDM dapat meningkatkan pencapaian target dan sasaran kinerja pegawai. Indikator kolaborasi mencakup saling ketergantungan positif, tanggung jawab individu, dan interaksi tatap muka (Srinivas, 2017). Dalam organisasi seperti Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, kolaborasi menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan mencapai target, terutama dalam sektor pertanian.

### Pencapaian Target dan Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja pegawai harus selaras dengan tujuan organisasi. Kolaborasi yang efektif dapat mendorong pencapaian target tersebut (Ndraha et al., 2022). Kinerja mencerminkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu (Cherington, 2010). Optimalisasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, keterampilan, dan kondisi kerja yang mendukung.

### Ketahanan Pangan

Ketahanan pangan adalah kondisi di mana masyarakat memiliki akses yang memadai terhadap pangan yang aman dan bergizi (FAO, 2008). Sektor pertanian berperan penting dalam menjaga ketersediaan pangan. Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura memiliki peran vital dalam merancang kebijakan dan melaksanakan program pertanian untuk mencapai ketahanan pangan. Kualitas dan kapasitas SDM sangat mempengaruhi keberhasilan kebijakan pertanian (Soetrisno, 2019).

Secara keseluruhan, SDM, kolaborasi, pencapaian kinerja, dan ketahanan pangan saling terkait dan merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di sektor pertanian.

### METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis kolaborasi Sumber Daya Manusia (SDM) di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura dalam upaya mencapai ketahanan pangan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali pandangan, pengalaman, dan pemahaman informan mengenai dinamika kolaborasi yang terjadi di lapangan secara mendalam dan kontekstual. Penelitian ini bersifat eksploratif dengan desain yang berfokus pada interaksi antara berbagai elemen di dalam Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, termasuk Kepala Dinas, Staf Teknis, Pegawai, dan Petani.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis data kualitatif

Miles dan Huberman, yang mencakup tiga langkah: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan mengelompokkan informasi yang relevan dari hasil wawancara dan observasi. Penyajian data dilakukan dengan menyusun informasi dalam bentuk yang terorganisir, seperti matriks atau diagram, untuk memudahkan pemahaman. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menguji dan memverifikasi makna yang muncul dari data yang telah dianalisis, sehingga dapat dihasilkan temuan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

### HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami kolaborasi yang berlangsung di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura dengan menggunakan metode kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang kemudian dianalisis menggunakan pendekatan Miles dan Huberman. Hasil analisis menunjukkan beberapa temuan penting terkait dinamika kolaborasi, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta hambatan yang dihadapi dalam kolaborasi.

**Tabel 1** Dinamika Kolaborasi Sumber Daya Manusia

Aspek	Deskriptif
Komunikasi	Komunikasi yang terbuka dan jelas antara anggota tim sangat penting untuk mencapai tujuan bersama.
Pengelolaan Konflik	Kemampuan untuk mengelola konflik dan perbedaan pendapat diantara anggota tim menjadi kunci untuk menjaga kerjasama yang harmonis.
Pembagian Tugas	Pembagian tugas yang jelas dan sesuai dengan keahlian masing-masing individu membantu meningkatkan efisiensi kerja.
Pembelajaran Bersama	Proses pembelajaran bersama melalui pelatihan dan diskusi rutin memperkuat kolaborasi dan meningkatkan keterampilan.
Pemanfaatan	Setiap individu diharapkan

Keterampilan	dapat memanfaatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.
--------------	---

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Wawancara dengan Kepala Dinas dan Staf Teknis menunjukkan bahwa kolaborasi yang efektif sangat penting dalam mencapai tujuan ketahanan pangan. Kepala Dinas AA menyatakan:

*"Tanpa kolaborasi yang baik, sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, terutama dalam konteks ketahanan pangan."* Hal ini menunjukkan bahwa interaksi aktif dan komunikasi yang terbuka antara berbagai pihak di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura menciptakan suasana kolaboratif yang mendukung pencapaian tujuan bersama.

**Tabel 2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kolaborasi**

Faktor Pendukung	Deskriptif
Komunikasi Yang Efektif	Adanya saluran komunikasi yang jelas dan keterbukaan antara pihak-pihak yang terlibat.
Kepercayaan	Rasa saling percaya yang kuat antara anggota tim atau kelompok.
Tujuan Yang Sama	Kesepakatan atas visi, misi, atau tujuan bersama.
Kepemimpinan Yang Baik	Pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi tim.
Ketersediaan Sumber Daya	Dukungan berupa alat, waktu, dan informasi yang memadai.
Komitmen	Dedikasi dari semua pihak untuk mencapai tujuan bersama.
Keterampilan Kolaboratif	Kemampuan untuk bekerja sama, seperti mendengarkan, berbagi tanggung jawab, dan menyelesaikan konflik.
Budaya Organisasi Yang Mendukung	Lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan inovasi.

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Wawancara dengan pegawai menunjukkan bahwa pelatihan rutin sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan. Pegawai AC menyatakan: *"Pelatihan yang rutin membantu kami untuk tetap update dengan perkembangan terbaru dalam kebijakan dan teknologi pertanian."*

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi pada peningkatan kolaborasi dan efektivitas kerja.

**Tabel 3 Hambatan Dalam Kolaborasi**

Hambatan	Deskriptif
Komunikasi Yang Tidak Efektif	Kurangnya kejelasan dalam penyampaian pesan atau kesalahpahaman antar anggota tim.
Perbedaan Budaya Atau Nilai	Berbagai latar belakang budaya dapat mempengaruhi cara kerja, persepsi, dan keputusan.
Kurangnya Kepercayaan	Jika anggota tim tidak saling percaya, kerja sama menjadi kurang optimal.
Tujuan Yang Tidak Jelas	Ketika tujuan tim tidak dirumuskan dengan baik, kolaborasi menjadi tidak terarah.
Perbedaan Prioritas	Ketidakeimbangan dalam prioritas individu atau organisasi dapat mengganggu kerja sama.
Keterbatasan Teknologi	Kurangnya akses atau keterampilan menggunakan teknologi yang mendukung kolaborasi dapat menjadi hambatan.
Konflik Antar Anggota	Ketidakepahamaan atau konflik interpersonal dapat menghambat efektivitas kolaborasi.

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Wawancara dengan Petani AH mengungkapkan bahwa sering terjadi kesulitan dalam berkoordinasi dengan instansi lain, yang menghambat pelaksanaan program.

*"Sering kali kami mengalami kesulitan dalam berkoordinasi dengan instansi lain, yang menghambat pelaksanaan program,"* ungkapnya. Hal ini menunjukkan bahwa hambatan dalam kolaborasi perlu diatasi melalui peningkatan komunikasi dan pembentukan prosedur kerja yang terintegrasi. dalam memperkuat komunikasi dan membangun kepercayaan antar anggota tim sangat diperlukan untuk mencapai tujuan bersama di sektor pertanian.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kolaborasi sumber daya manusia di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura sangat penting untuk mencapai ketahanan pangan. Dinamika kolaborasi yang baik, didukung oleh faktor-faktor positif seperti komunikasi yang efektif dan pelatihan rutin, dapat meningkatkan efektivitas kerja. Namun, hambatan-hambatan seperti komunikasi yang tidak efektif dan kurangnya kepercayaan perlu diatasi untuk mencapai kolaborasi yang optimal. Upaya berkelanjutan dalam memperkuat komunikasi dan membangun kepercayaan antar anggota tim sangat diperlukan untuk mencapai tujuan bersama di sektor pertanian.

## PEMBAHASAN

Dinamika Kolaborasi Sumber Daya Manusia di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dinamika kolaborasi sumber daya manusia (SDM) di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu dipengaruhi oleh interaksi aktif dan komunikasi terbuka antara Kepala Dinas, Staf Teknis, Pegawai, dan Petani. Pembahasan ini akan menguraikan implikasi dari temuan tersebut serta menghubungkannya dengan penelitian terdahulu.

Hubungan Interaksi dan Komunikasi dengan Kolaborasi SDM Analisis kualitatif menunjukkan bahwa interaksi yang aktif dan komunikasi yang terbuka berkontribusi signifikan terhadap kolaborasi yang efektif (Yani & Rohiman, 2018). Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung komunikasi dapat meningkatkan sinergi di antara anggota tim. Penelitian sebelumnya oleh Suryanto (2020) juga menekankan bahwa komunikasi yang baik antara semua pihak terlibat sangat penting dalam mencapai ketahanan pangan yang berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan terdahulu yang menunjukkan bahwa interaksi sosial yang positif berperan penting dalam menciptakan kolaborasi yang efektif.

Pengaruh Kepercayaan dan Tujuan

Bersama terhadap Kolaborasi Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepercayaan di antara anggota tim dan tujuan yang sejalan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kolaborasi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan dan keselarasan tujuan di antara anggota tim, semakin baik kolaborasi yang terjalin. Penelitian oleh Ismail dan Akbar (2020) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa kurangnya kepercayaan dapat menghambat koordinasi yang efektif antara lembaga pemerintah. Oleh karena itu, membangun kepercayaan dan menetapkan tujuan yang jelas menjadi langkah penting dalam meningkatkan kolaborasi.

Hambatan dalam Proses Kolaborasi Penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa hambatan yang mengganggu proses kolaborasi, seperti komunikasi yang kurang efektif, perbedaan budaya, dan ketidakjelasan tujuan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Akbar (2020), yang menunjukkan bahwa kurangnya koordinasi yang efektif antara lembaga pemerintah menjadi hambatan signifikan dalam mencapai ketahanan pangan. Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, diperlukan upaya dalam meningkatkan komunikasi antar lembaga dan menetapkan tujuan yang jelas.

Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan SDM Pelatihan yang dilakukan secara rutin dan berkelanjutan bagi SDM di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan pengetahuan serta keterampilan mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Bintaro dan Daryanto (2017) yang menyatakan bahwa kolaborasi yang efektif dapat terwujud melalui pengembangan SDM yang berkesinambungan. Pelatihan tidak hanya membantu SDM agar selalu up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam kebijakan dan teknologi pertanian, tetapi juga memperkuat kerjasama antar individu.

Rekomendasi untuk Meningkatkan

Kolaborasi Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura memperkuat saluran komunikasi yang ada, membangun rasa saling percaya di antara anggota tim, serta menetapkan tujuan yang jelas. Selain itu, penting untuk menciptakan mekanisme kerja sama yang terintegrasi dan transparan dengan instansi terkait untuk mengatasi berbagai hambatan yang dihadapi. Langkah ini sejalan dengan rekomendasi Suryanto (2020) yang menekankan bahwa kolaborasi antar sektor sangat penting untuk meningkatkan ketahanan pangan.

Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi pengembangan kebijakan dan praktik kolaborasi di bidang pertanian, serta menjadi referensi yang berguna untuk penelitian di masa depan. Dengan upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan dinamika kolaborasi, mendukung faktor-faktor positif, serta mengatasi berbagai kendala yang ada, kita dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan bersama di sektor pertanian.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, dapat disimpulkan bahwa kolaborasi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian ketahanan pangan. Dinamika kolaborasi yang positif, yang ditunjukkan melalui interaksi aktif dan komunikasi terbuka antara Kepala Dinas, Staf Teknis, Pegawai, dan Petani, berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program-program pertanian.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kolaborasi, seperti komunikasi yang efektif, saling percaya, tujuan yang sejalan, dan kepemimpinan yang baik, terbukti sangat penting dalam menciptakan sinergi yang diperlukan untuk mencapai ketahanan pangan yang berkelanjutan. Namun, terdapat juga hambatan yang mengganggu proses kolaborasi, seperti komunikasi yang tidak efektif, perbedaan budaya, kurangnya saling percaya, dan ketidakjelasan dalam tujuan.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara rutin dan berkelanjutan juga terbukti penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta memperkuat kolaborasi antar individu. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kolaborasi, disarankan agar Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura memperkuat saluran komunikasi, membangun rasa saling percaya di antara anggota tim, dan menetapkan tujuan yang jelas.

Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kolaborasi dalam mencapai ketahanan pangan perlu difokuskan pada penguatan komunikasi dan kerja sama yang terintegrasi dengan instansi lain, serta mengatasi hambatan-hambatan yang ada. Intervensi yang tepat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kolaboratif yang lebih baik dalam mendukung program-program pertanian di daerah tersebut.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aini, Y., Christya Rahayu, H., & Langgeng Ratnasari, S. (2023). Model Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Kelapa Sawit Di Kabupaten Rokan Hulu Occupational Health and Safety Model in an Effort To Increase Employee Productivity of Palm Oil Companies in Rokan . *Jurnal Unrika*, 12(1), 145–176. [journal.unrika.ac.id/index.php/jurnal/dms](http://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnal/dms).
- Ajif, P. (2013). Pola Jaringan Sosial pada Industri Kecil Rambut Palsu di Desa Karangbanjar, Kecamatan Bojongsari, Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Penelitian*, 31–40. [uny.ac.id/18100/5/BAB III 09.10.033 Aji p.pdf](http://uny.ac.id/18100/5/BAB%20III%2009.10.033%20Aji%20p.pdf).
- Anggriawan, B. (2013). Analisis Perencanaan Kreatif 8-11 Show Metro TV Sebagai Program Acara Variety Show Berita Pertama di Indonesia. *Digilib.Esaunggul*,

- 66–83..  
esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-3499-babIII.pdf.
- Karunia. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi*. 4(June), 2016.
- Maria Salvani Lebi, Imanuel Wellem, & Margaretha Yulianti. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 133–145. [//doi.org/10.59603/cuan.v1i2.22](https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.22).
- Ndraha, A. B., Telaumbanua, Y., & Toyib, H. (2022). Kolaborasi Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Target Dan Sasaran Kinerja Lkpj Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Nias. *Collaborative of Human Resource Management in Achieving Lkpj Target Performance Goals At Dinas Ketahanan Pangan Pertanian Dan Perikanan of Nias Regency*, 10(4), 1508–1516.
- Yuningsih, N. (2018). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141. [doi.org/10.33370/jpw.v19i2.133](https://doi.org/10.33370/jpw.v19i2.133).