



Optimalisasi Peningkatan Kinerja Pegawai dengan Pemahaman Tupoksi pada Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire

Akbar Taufik Ismail¹, Kristian H.P Lambe², Mika Malissa³

^{1,2,3}) Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

Submitted: 01-07-2025 | Review 07-07-2025 | Revision 13-07-2025 | Accepted 19-07-2025

Abstrak

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan elemen krusial dalam efektivitas pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan kinerja pegawai melalui pemahaman tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pada Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire. Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan dengan metode studi kasus dan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, serta dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa pemahaman tupoksi di level pimpinan cukup baik, sementara pada staf pelaksana masih belum merata. Kendala utama meliputi minimnya pelatihan, kurangnya akses terhadap dokumen kerja, serta tumpang tindih tugas. Strategi optimalisasi mencakup pelatihan berkala, digitalisasi SOP, monitoring kinerja berbasis tupoksi, dan peningkatan peran pimpinan dalam pembinaan teknis. Peningkatan pemahaman tupoksi terbukti berkontribusi terhadap efisiensi kerja, tanggung jawab individu, serta kualitas layanan publik. Penelitian ini merekomendasikan reformasi sistem manajemen kinerja berbasis tupoksi sebagai pendekatan strategis dalam tata kelola ASN di sektor industri daerah.

Kata kunci: Pemahaman Tupoksi, Kinerja ASN, Strategi Manajerial, Evaluasi Kinerja, Dinas Perindustrian

Abstract

Civil Servant performance is pivotal to effective public service delivery. This study examines strategic efforts to enhance employee performance by deepening understanding of job descriptions and functional responsibilities (tupoksi) within the Department of Industry, Nabire Regency. Employing a qualitative descriptive approach and case study methodology, data collection involved interviews, observations, and document analysis. Findings reveal that while upper management possesses adequate comprehension of their functional roles, inconsistencies persist among operational staff. Key barriers include insufficient training, limited access to formal task documentation, and overlapping responsibilities. Optimization strategies encompass regular capacity-building workshops, digitization of Standard Operating Procedures, performance monitoring based on job functions, and stronger leadership in technical guidance. Enhanced role clarity demonstrably improves work efficiency, accountability, and service quality. This study recommends performance management reform anchored in structured job-function comprehension to advance human resource governance in local industrial public institutions.

Keywords: Functional Responsibilities, Civil Servant Performance, Managerial Strategy, Performance Evaluation, Public Sector Management

¹E-mail: akbar.taufikismail87@gmail.com

²E-mail: kristian_lambe@ukipaulus.ac.id

³E-mail: mika_malissa24@gmail.com

Pendahuluan

Kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) merupakan indikator fundamental dalam pencapaian kualitas pelayanan publik dan efektivitas organisasi pemerintahan (Mangkunegara, 2017). Salah satu aspek yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai adalah pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi (tupoksi), yang mendefinisikan batas tanggung jawab, peran, dan aktivitas kerja secara sistematis (Sedarmayanti, 2009; Manullang, 2005). Di tengah dinamika birokrasi dan tuntutan terhadap profesionalisme ASN, pemahaman tupoksi menjadi prasyarat utama dalam membentuk budaya kerja yang disiplin, terarah, dan akuntabel (Gomes, 2003).

Fenomena ketidaksesuaian pelaksanaan tugas dengan tupoksi masih sering terjadi di berbagai instansi pemerintah daerah, termasuk di Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire. Pegawai terkadang melaksanakan pekerjaan di luar fungsi jabatan atau mengalami tumpang tindih penugasan akibat kurangnya sosialisasi dan pembinaan. Hal ini berimplikasi pada penurunan efisiensi kerja dan koordinasi antarunit (Rivai, 2015). Data internal menunjukkan bahwa lebih dari 40% staf pelaksana belum merujuk dokumen tupoksi secara formal saat menjalankan tugas, dan mayoritas pelaksanaan kerja didasarkan pada instruksi lisan atau rutinitas semata.

Fakta-fakta tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara struktur kerja formal dengan pemahaman aktual di level operasional. Untuk mengilustrasikan urgensinya, berikut disajikan data ringkas yang dikompilasi dari observasi lapangan dan wawancara mendalam:

Tabel 1. Isu Pemahaman Tupoksi di Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire

Indikator Masalah	Temuan Lapangan	Sumber Data
Sosialisasi Tupoksi	Hanya dilakukan saat awal pengangkatan	Wawancara & dokumentasi
Akses ke Dokumen Tupoksi	Minim; sebagian besar pegawai tidak memiliki salinan pribadi	Observasi
Tumpang Tindih Tugas	Terjadi di 3 dari 5 unit kerja	Wawancara struktural
Penugasan Tidak Sesuai Uraian Jabatan	Ditemukan pada 2 jabatan staf pelaksana	Laporan kepegawaian internal
Pelatihan Pemahaman Tupoksi	Belum ada program rutin tahunan	Laporan Dinas Perindustrian

Urgensi Penelitian

Penelitian ini menjadi penting karena rendahnya pemahaman terhadap tupoksi tidak hanya berdampak pada efektivitas kerja individu, tetapi juga berpengaruh pada keberhasilan program kerja, akuntabilitas publik, dan pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh. Upaya peningkatan pemahaman tupoksi merupakan strategi krusial yang berkelanjutan untuk memperbaiki kualitas tata kelola sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam konteks daerah. Mengingat belum optimalnya integrasi antara pemahaman tugas dan sistem evaluasi kinerja, maka pendekatan berbasis tupoksi perlu didorong sebagai kerangka reformasi birokrasi di tingkat lokal.

Tinjauan Literatur

Grand Theory: Teori Kinerja Pegawai

Penelitian ini berlandaskan pada Teori Kinerja Pegawai (Job Performance Theory) yang dikembangkan oleh Colquitt et al. (2008), yang menyatakan bahwa:

"Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment."

Teori ini menekankan bahwa kinerja bukan semata hasil akhir, melainkan akumulasi perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ASN, perilaku kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) menjadi indikator utama efektivitas dan akuntabilitas pelayanan publik.

Perspektif Konseptual: Pendekatan Kualitatif dan Asumsi Dasar

Karena penelitian ini bersifat **kualitatif deskriptif**, maka pendekatan konseptual yang digunakan adalah:

- **Interpretatif:** memahami makna dan persepsi pegawai terhadap tupoksi mereka.
- **Konstruktivis:** mengakui bahwa realitas sosial dibentuk oleh interaksi dan pengalaman individu dalam organisasi.
- **Kontekstual:** menekankan pentingnya memahami fenomena dalam lingkungan birokrasi lokal yang khas.

Asumsi dasar penelitian ini adalah bahwa pemahaman terhadap tupoksi tidak bersifat universal, melainkan dipengaruhi oleh struktur organisasi, budaya kerja, dan kepemimpinan teknis di masing-masing instansi.

Definisi Operasional Konsep Kunci

Tabel 2. Definisi Operasional dan Konsep Kunci

Konsep	Definisi Operasional
Tugas Pokok dan Fungsi	Uraian formal mengenai tanggung jawab dan kewenangan jabatan yang ditetapkan oleh instansi.
Kinerja ASN	Tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas berdasarkan tupoksi yang dimiliki.
Strategi Manajerial	Upaya sistematis pimpinan dalam meningkatkan pemahaman dan pelaksanaan tupoksi pegawai.
Evaluasi Kinerja	Proses penilaian terhadap pencapaian tugas berdasarkan indikator tupoksi dan output kerja.

Literatur Terkini yang Mendukung

Berikut adalah beberapa jurnal relevan dan terbaru (≤ 7 tahun) yang memperkuat argumen penelitian:

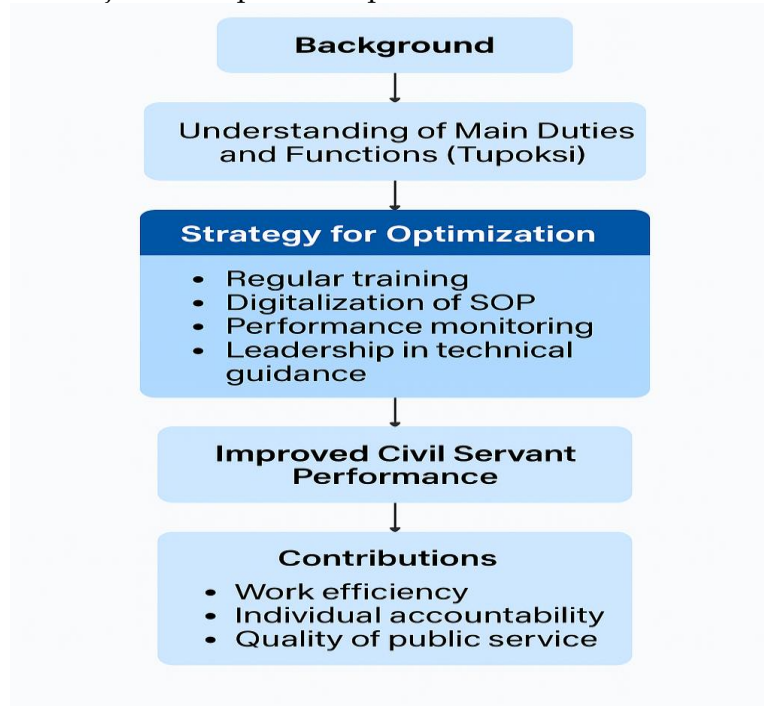
Tabel 3. Penelitian Terkait

Topik	Referensi
Kinerja ASN dan pemahaman tupoksi	Prasetyo, A.G. (2022). <i>Mainstreaming Functional Positions within Indonesian Bureaucracy</i> . Jurnal Borneo Administrator.
Strategi manajerial sektor publik	Holm, C.G. et al. (2025). <i>Creating Effective Strategy Implementation: A Systematic Review</i> . Review of Managerial Science.

Topik	Referensi
Evaluasi kinerja berbasis tupoksi	Virani, A. & van der Wal, Z. (2023). <i>Enhancing the Effectiveness of Public Sector Performance Regimes</i> . PPMG.
Pendekatan kualitatif dalam birokrasi	Eskandar, E. (2023). <i>Civil Servants' Literacy Regarding Their Main Duties and Functions</i> . IJOLIB.

Sumber: Penelitian terdahulu (2025)

Berikut kami sajikan alur pikir dari penelitian ini:



Gambar 1. Alur Pikir Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan strategi studi kasus, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena pemahaman tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali makna, persepsi, dan pengalaman subjek penelitian dalam konteks alami mereka (Creswell, 2013). Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menangkap kompleksitas sosial dan dinamika organisasi yang tidak dapat dijelaskan secara kuantitatif (Denzin & Lincoln, 2018).

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus intrinsik, di mana fokus utama diarahkan pada satu kasus spesifik yaitu Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire. Studi kasus ini memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap praktik manajerial dan pemahaman tupoksi dalam lingkungan birokrasi lokal. Peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan dan interpretasi data, dengan mempertimbangkan konteks sosial dan budaya organisasi (Yin, 2018).

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai struktural dan fungsional yang bekerja di lingkungan Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire. Sampel ditentukan secara purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu seperti jabatan, pengalaman kerja, dan relevansi terhadap isu penelitian (Patton, 2015). Lima informan utama dipilih, terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, Kasubag Keuangan dan Kepegawaian, serta satu staf pelaksana. Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang kaya dan mendalam dari individu yang memiliki pengetahuan langsung terhadap fenomena yang dikaji (Rapley, 2013).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire, Provinsi Papua, Indonesia. Lokasi ini dipilih karena adanya indikasi ketidaksesuaian pelaksanaan tugas dengan tupoksi yang berdampak pada efektivitas kerja organisasi. Waktu penelitian berlangsung selama dua bulan, yaitu pada Juli hingga Agustus 2025, dengan mempertimbangkan siklus kerja dan ketersediaan informan untuk diwawancarai serta observasi langsung di lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam semi-terstruktur, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk menggali persepsi dan pengalaman informan terkait pemahaman tupoksi dan strategi peningkatan kinerja. Observasi dilakukan untuk melihat langsung interaksi kerja, pola komunikasi, dan pelaksanaan tugas harian. Dokumentasi meliputi analisis terhadap struktur organisasi, uraian jabatan, dokumen pelatihan, dan laporan kinerja tahunan. Kombinasi teknik ini bertujuan untuk meningkatkan validitas data melalui triangulasi sumber (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles et al., 2014). Reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang relevan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi tematik dan kutipan langsung dari informan. Penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif dengan mengidentifikasi pola, hubungan antar tema, dan implikasi terhadap strategi peningkatan kinerja berbasis pemahaman tupoksi. Validitas data dijaga melalui teknik member checking dan peer debriefing, serta dokumentasi proses analisis secara transparan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 4. Karakteristik Responden Penelitian

Kode Responden	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (Tahun)	Status Kepegawaian
R1	Kepala Dinas	S2	20	Struktural
R2	Sekretaris Dinas	S1	15	Struktural
R3	Kepala Bidang	S1	10	Struktural

Kode Responden	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (Tahun)	Status Kepegawaian
R4	Kasubag Keuangan dan Kepegawaian	S1	12	Fungsional
R5	Staf Pelaksana	S1	5	Pelaksana

Sumber: Data primer diolah (2025)

Kelima informan dalam penelitian ini merupakan representasi dari berbagai level jabatan di Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire, yang mencerminkan keberagaman perspektif dalam memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi). Informan R1 hingga R3 berada pada level struktural dan memiliki tanggung jawab pengambilan keputusan serta perumusan kebijakan. Informan R4 menjalankan fungsi administratif dan kepegawaian, sementara R5 mewakili pelaksana teknis di lapangan.

Rentang lama bekerja yang bervariasi—mulai dari 5 hingga 20 tahun—menunjukkan tingkat kedalaman pengalaman dan keterpaparan terhadap dinamika organisasi. Seluruh informan memiliki pendidikan minimal strata satu, yang memberikan dasar akademik dalam memahami struktur birokrasi dan konsep manajerial. Kombinasi antara posisi jabatan, latar pendidikan, dan pengalaman kerja memberikan kontribusi yang kuat terhadap validitas data kualitatif yang dikumpulkan dalam penelitian ini.

Tingkat Pemahaman Pegawai terhadap Tupoksi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pemahaman terhadap tupoksi di tingkat pimpinan cukup baik. Kepala Dinas menyatakan:

“Saya memahami tupoksi saya berdasarkan Peraturan Bupati dan dokumen struktur organisasi. Itu jadi acuan utama saat membagi tugas dan mengevaluasi kinerja.” (Hasil wawancara, 2025)

Sekretaris Dinas menambahkan:

“Saya sering merujuk dokumen tupoksi saat menyusun program kerja dan anggaran. Tapi saya lihat staf pelaksana masih banyak yang bekerja berdasarkan kebiasaan, bukan dokumen.” (Hasil wawancara, 2025)

Sementara itu, staf pelaksana mengungkapkan:

“Saya tahu tugas saya dari arahan atasan dan pengalaman kerja. Tapi saya belum pernah baca dokumen tupoksi secara lengkap.” (Hasil wawancara, 2025)

Temuan ini menjawab rumusan masalah pertama: Tingkat pemahaman pegawai terhadap tupoksi belum merata, dengan dominasi pemahaman yang baik di level pimpinan dan kelemahan di level pelaksana.

Kendala yang Menyebabkan Kurangnya Pemahaman Tupoksi

Informan mengidentifikasi beberapa kendala utama:

- **Minimnya pelatihan dan sosialisasi:** *“Pelatihan tupoksi belum pernah saya ikuti sejak awal bekerja,”* ujar staf pelaksana. (Hasil wawancara, 2025)
- **Tumpang tindih tugas:** Kepala Bidang menyebut, *“Kadang satu orang harus mengerjakan dua fungsi karena kekurangan personel.”* (Hasil wawancara, 2025)
- **Kurangnya akses dokumen:** Kasubag Kepegawaian menyatakan, *“Tidak semua pegawai punya salinan uraian jabatan. Banyak yang hanya mengandalkan instruksi*

lisan." (Hasil wawancara, 2025)

Kendala-kendala ini menjawab rumusan masalah kedua yaitu Kurangnya pemahaman tupoksi disebabkan oleh minimnya pelatihan, tumpang tindih tugas, dan keterbatasan akses informasi.

Upaya Optimalisasi Pemahaman Tupoksi untuk Meningkatkan Kinerja

Seluruh informan menyarankan strategi yang bersifat sistematis dan berkelanjutan:

- **Pelatihan dan workshop berkala:** *"Harus ada pelatihan rutin, minimal setahun sekali,"* kata Kepala Dinas. (Hasil wawancara, 2025)
- **Digitalisasi SOP dan buku panduan kerja:** Kepala Bidang menyarankan, *"SOP digital bisa diakses semua pegawai lewat intranet."* (Hasil wawancara, 2025)
- **Monitoring dan evaluasi berbasis tupoksi:** Sekretaris Dinas menekankan, *"Evaluasi kinerja harus mengacu pada uraian tugas."* (Hasil wawancara, 2025)
- **Peran aktif pimpinan dalam pembinaan teknis:** *"Pimpinan harus jadi teladan dan pembimbing,"* ujar Kasubag Kepegawaian. (Hasil wawancara, 2025)

Strategi ini menjawab rumusan masalah ketiga dimana upaya optimalisasi pemahaman tupoksi dapat dilakukan melalui pelatihan, digitalisasi dokumen kerja, evaluasi berbasis tupoksi, dan pembinaan kepemimpinan.

Pembahasan

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori kinerja pegawai yang menekankan pentingnya kejelasan peran dalam meningkatkan efektivitas kerja (Colquitt et al., 2008). Ketidaksesuaian pelaksanaan tugas dengan tupoksi berpotensi menurunkan efisiensi dan akuntabilitas organisasi. Pemahaman yang kuat terhadap tupoksi terbukti meningkatkan tanggung jawab individu, memperjelas alur kerja, dan mengurangi konflik peran.

Dalam konteks birokrasi lokal, strategi peningkatan pemahaman tupoksi bukan hanya bersifat administratif, tetapi juga membentuk budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada hasil. Penelitian ini memperkuat argumen bahwa reformasi manajemen kinerja ASN harus dimulai dari pemetaan dan internalisasi tupoksi secara sistematis.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi (tupoksi) memainkan peran sentral dalam peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire. Tingkat pemahaman yang tinggi di level pimpinan belum sepenuhnya diikuti oleh pegawai pelaksana, yang masih bergantung pada instruksi lisan dan rutinitas kerja, sehingga menimbulkan ketidakefisienan dan tumpang tindih tugas.

Kendala utama yang memengaruhi rendahnya pemahaman tupoksi meliputi minimnya sosialisasi dan pelatihan, terbatasnya akses terhadap dokumen resmi, serta penugasan kerja yang belum terstruktur secara optimal. Situasi ini menunjukkan bahwa kendala bukan semata persoalan individu, melainkan akumulasi dari lemahnya sistem organisasi dan komunikasi internal.

Upaya optimalisasi yang diusulkan oleh informan meliputi pelatihan tupoksi secara berkala, digitalisasi SOP dan buku panduan, pembagian tugas tertulis berbasis

uraian jabatan, serta peran aktif pimpinan dalam pembinaan teknis. Strategi-strategi tersebut dinilai mampu menjawab rumusan masalah dan membuka jalan menuju pembentukan budaya kerja yang lebih disiplin, profesional, dan berorientasi pada hasil.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberi implikasi bagi organisasi pemerintahan daerah untuk memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusia dengan menitikberatkan pada internalisasi peran dan fungsi struktural setiap pegawai. Sedangkan secara teoretis, studi ini memperluas penerapan teori kinerja pegawai dalam konteks birokrasi lokal, menunjukkan bahwa *role clarity* merupakan determinan penting dalam efektivitas organisasi sektor publik.

Dengan demikian, peningkatan pemahaman tupoksi bukan hanya menjadi tuntutan administratif, melainkan prasyarat strategis untuk mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan sistem birokrasi yang akuntabel. Penelitian ini menegaskan pentingnya pembaruan sistem kerja berbasis tupoksi sebagai fondasi reformasi tata kelola ASN di tingkat daerah.

Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah informan yang relatif kecil dan konteks spesifik satu instansi pemerintahan daerah, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Selain itu, belum dilakukan triangulasi data dengan analisis kinerja kuantitatif atau perspektif pengguna layanan publik.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas cakupan lokasi studi, menggunakan pendekatan *mixed-methods*, serta melibatkan perspektif pihak eksternal seperti masyarakat atau stakeholder industri. Kajian komparatif antarinstansi juga dapat memberikan insight tentang variasi pendekatan dalam peningkatan pemahaman tupoksi dan pengaruhnya terhadap kualitas pelayanan birokrasi secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2008). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill/Irwin.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE handbook of qualitative research* (5th ed.). SAGE Publications.
- Eskandar, E. (2023). Civil servants' literacy regarding their main duties and functions. *International Journal of Organizational Literacy and Behavioral Insight*, 7(2), 112–120.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi.
- Gusran, G., Lambe, K. H. P., & Rantererung, C. L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 128–135. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/886/736>
- Halik, J. B., Lintang, J., & Patandean, E. H. B. (2024). The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. *Brazilian Journal of Development*, 10(2). <https://doi.org/10.34117/bjdv10n2-047>

- Holm, C. G., Makela, M. M., & Vuori, V. (2025). Creating effective strategy implementation: A systematic review. *Review of Managerial Science*, 19(1), 123–145. <https://doi.org/10.1007/s11846-024-00652-3>
- Lambe, K. H. P. (2024). Unlocking Gen-Z employee potential: the role of strategic leadership and organizational culture Desbloqueando o potencial dos funcionários da geração Z: o papel da liderança estratégica e da cultura organizacional Cómo liberar el potencial de los emplea. *Brazilian Journal of Development*, 10(11), 1–21. <https://doi.org/10.34117/bjdv10n11-033>
- Lambe, K. H. P., Palondongan, E., Ma'na, P., & Tandi, A. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Al-Buhuts*, 20(1), 138–147. <https://doi.org/10.30603/ab.v20i1.4711>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2005). *Dasar-dasar manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Prasetyo, A. G. (2022). Mainstreaming functional positions within Indonesian bureaucracy. *Jurnal Borneo Administrator*, 18(3), 301–316. <https://doi.org/10.24258/jba.v18i3.2096>
- Rapley, T. (2013). Sampling strategies in qualitative research. In U. Flick (Ed.), *The SAGE handbook of qualitative data analysis* (pp. 49–63). SAGE Publications.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Rumopa, M., Baharuddin, Halik, J. B., & Lambe, K. H. P. (2025). Improving Ship Crew Job Satisfaction: The Role of Work Environment and Career Development. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 1304–1315. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.665>
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47–55. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.301>
- Virani, A., & van der Wal, Z. (2023). Enhancing the effectiveness of public sector performance regimes. *Perspectives on Public Management and Governance*, 6(1), 77–89. <https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvad002>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.