

Kedisiplinan Pelayanan Kinerja Pegawai Dalam Pemberdayaan Masyarakat Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Provinsi Sumatera Utara

**Devy Rahmadhani^{1*}, Nur Sangadah Nasution², Sarah Afrilla³, Uswatun Hasanah Nasution⁴,
R. Maisaroh Rezyekiyah Siregar⁵**

¹⁻⁵Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Article Info: Accepted: 7 Februari 2024; Approve: 20 Februari 2024; Published: 29 Februari 2024

Abstrak: Dalam rangka pemberdayaan masyarakat, penelitian ini mengkaji kinerja pegawai dan disiplin kerja di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Provinsi Sumatera Utara. Efektivitas kinerja pegawai dan disiplin pelayanan dianggap sebagai faktor kunci dalam menentukan seberapa baik program pemberdayaan yang berkelanjutan diimplementasikan. Kombinasi metode kualitatif dan kuantitatif digunakan dalam proses penelitian. Penelitian ini mencoba untuk menentukan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja staf dan disiplin pelayanan dengan menggunakan wawancara mendalam, observasi, dan analisis data statistik. Kami juga akan melihat bagaimana karyawan memandang keterbatasan dan peluang untuk meningkatkan kinerja dan disiplin pelayanan. Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini akan secara signifikan memajukan pengetahuan tentang hubungan antara kinerja karyawan dan disiplin pelayanan dalam konteks pemberdayaan masyarakat. Dalam rangka meningkatkan praktik dan kebijakan manajemen di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Utara dan meningkatkan keberhasilan inisiatif pemberdayaan masyarakat, temuan penelitian ini diharapkan memiliki konsekuensi yang signifikan.

Kata Kunci: Kedisiplinan; Dinas Koperasi; Pemberdayaan Masyarakat; UMKM.

Abstract: In the realm of community empowerment, this research scrutinizes the performance of employees and work discipline within the Department of Cooperatives and Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in North Sumatra Province. The effectiveness of both employee performance and service discipline emerges as pivotal factors influencing the successful implementation of sustainable empowerment programs. Employing a combination of qualitative and quantitative methods, this research aims to identify the variables influencing staff performance and service discipline through in-depth interviews, observations, and statistical data analysis. Additionally, it seeks to explore employees' perceptions regarding constraints and opportunities for enhancing performance and service discipline. The anticipated outcomes of this research are expected to significantly contribute to our understanding of the intricate relationship between employee performance and service discipline in the context of community empowerment. The ultimate goal is to inform and enhance management practices and policies within the Department of Cooperatives and MSMEs in North Sumatra Province. By doing so, it is envisaged that the findings will not only improve the overall functioning of the department but also enhance the success of community empowerment initiatives, leading to substantial positive implications.

Keywords: Discipline; Cooperative Service; Community empowerment; MSMEs.

Correspondence Author: Devy Rahmadhani

Email: devot.pesek2015@gmail.com

This is an open access article under the [CC BY SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Pendahuluan

Untuk mencapai tingkat keahlian profesional pada suatu pekerjaan tertentu, mahasiswa harus menyelesaikan kerja praktek, yang merupakan jenis pembelajaran yang mendukung program pendidikan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dalam lingkup pendidikan

kompetensi profesional, serta program-program teknis yang bermanfaat. Program ini mengintegrasikan kurikulum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dengan keterampilan yang dipelajari melalui pengalaman langsung dalam bisnis secara metodis dan tersinkronisasi. Dinas Koperasi merupakan unsur pelaksana kegiatan pemerintahan di bidang koperasi dan usaha kecil dan menengah, dengan menggunakan konsep otonomi dan tugas pembantuan di bidang koperasi, UMKM, dan perindustrian. Di bawah Sekretaris Daerah, Bupati membawahi dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas yang membawahi Dinas Koperasi (Kementerian Koperasi dan UKM, 2018).

Dokumen perencanaan strategis jangka menengah yang dikenal sebagai Rencana Strategis (RENSTRA) harus disusun oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, merupakan salah satu lembaga teknis daerah. Renstra Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dengan mengacu pada RPJMD Pemerintah Kota Medan Tahun 2018-2023. Renstra ini berfungsi sebagai alat indikatif untuk evaluasi penyelenggaraan pemerintahan daerah (EPPD). (Kementerian Koperasi dan UKM, 2021).

Penjabaran teknis lima tahunan dari RPJMN tersebut tertuang dalam Rencana Strategis Kementerian Koperasi dan UKM. Sejalan dengan tema RPJMN, Renstra Kementerian Koperasi dan UKM menjabarkan rencana program kerja dan arah kebijakan. Penulis memilih judul laporan akhir kerja praktek "Disiplin Pelayanan Kinerja Pegawai dalam Pemberdayaan Masyarakat di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Provinsi Sumatera Utara" (Pemerintah Republik Indonesia, 2021) karena jurnal ini juga menjadi acuan dalam penyusunan Renstra Dinas Koperasi.

Kajian Teori

Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seseorang berhasil mencapai tujuan dan tanggung jawabnya dalam lingkup pekerjaannya (Shaleh & Firman, 2018; Yolinza & Marlius, 2023; Rahayu & Dahlia, 2023; Retnowati et al., 2023). Evaluasi kinerja pegawai dapat melibatkan penilaian terhadap pencapaian target, produktivitas, kualitas pekerjaan, inisiatif, kerjasama tim, dan kemampuan untuk memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi (Fransetyo et al., 2023; Cahyani, 2023). Dalam konteks tertentu, kinerja pegawai juga dapat diukur dengan mempertimbangkan kontribusinya terhadap tujuan umum organisasi dan kemampuannya untuk berkembang dan belajar. Evaluasi kinerja pegawai biasanya dilakukan secara teratur oleh atasan atau pihak manajemen yang berwenang (Arta et al., 2023; Nasrul et

al., 2023; Ambarwati et al., 2023; Irsyadi, 2023).

Sementara, pemberdayaan masyarakat adalah suatu proses atau upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas, kemandirian, dan partisipasi masyarakat dalam mengelola serta mengontrol berbagai aspek kehidupan mereka (Kruahong et al., 2023; Achmad et al., 2023). Tujuan utama dari pemberdayaan masyarakat adalah memberikan pendekatan yang holistik untuk memungkinkan individu dan kelompok dalam masyarakat untuk mengambil peran aktif dalam pembangunan dan perubahan sosial.

Aspek-aspek pemberdayaan masyarakat mencakup peningkatan pengetahuan dan keterampilan, pengembangan sumber daya manusia, penguatan jaringan dan kerjasama antarwarga, serta peningkatan akses terhadap sumber daya dan peluang (Jaya, 2023; Adnan et al., 2024). Pemberdayaan masyarakat juga berfokus pada pemberian hak, tanggung jawab, dan kontrol kepada masyarakat dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi kehidupan mereka.

Pemberdayaan masyarakat dapat dilakukan melalui berbagai program dan kebijakan yang mendukung pembelajaran, pengembangan ekonomi lokal, kesehatan, pendidikan, serta peningkatan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan (Pradini et al., 2023). Dengan demikian, pemberdayaan masyarakat bertujuan untuk menciptakan kondisi di mana masyarakat memiliki kontrol lebih besar atas kehidupan mereka sendiri dan dapat berkontribusi secara aktif dalam upaya pembangunan dan perbaikan kondisi sosial.

Dengan demikian, kedisiplinan pelayanan dalam kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UKM) dalam konteks pemberdayaan masyarakat melibatkan implementasi sejumlah norma dan tindakan yang mencerminkan tekad pegawai untuk menyediakan layanan yang efektif, efisien, dan berkualitas bagi masyarakat yang mereka layani. Aspek-aspek kritis terkait kedisiplinan pelayanan kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM mencakup: Pertama, kedisiplinan pelayanan mengandung konsep kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh instansi. Ini mencakup penanganan administrasi, pelaksanaan proses pelayanan, dan implementasi kebijakan yang mendukung pemberdayaan masyarakat. Kedua, kedisiplinan pelayanan menekankan kepekaan dan responsivitas pegawai terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat yang dilayani. Ini mencakup kemampuan untuk memberikan solusi yang efektif, memberikan informasi yang akurat, dan merespon pertanyaan atau keluhan dengan cepat.

Selanjutnya, kedisiplinan pelayanan mengharuskan tingkat profesionalisme dalam interaksi antara pegawai dan masyarakat. Ini mencakup sikap yang ramah, komunikasi yang jelas, dan penyampaian informasi yang dapat dipahami oleh masyarakat. Penting pula, kedisiplinan pelayanan terkait dengan pelaksanaan program-program pemberdayaan

masyarakat yang telah ditetapkan. Pegawai diwajibkan untuk terlibat aktif dalam implementasi program-program tersebut, memastikan bahwa tujuan pemberdayaan tercapai. Terakhir, kedisiplinan pelayanan melibatkan upaya pegawai untuk secara berkelanjutan mengevaluasi dan mengembangkan diri mereka sendiri. Ini mencakup peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang relevan guna mendukung pemberdayaan masyarakat.

Dengan memastikan kedisiplinan pelayanan kinerja pegawai sesuai dengan aspek-aspek tersebut, Dinas Koperasi dan UKM dapat secara efektif meningkatkan pemberdayaan masyarakat melalui penyediaan layanan yang berkualitas dan mendukung pembangunan ekonomi lokal.

Metode

Metode Penelitian ini dilaksanakan pada 23 Oktober s.d 23 November 2023 di Dinas Koperasi dan UKM Pemprov Sumut, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan suatu gejala atau peristiwa yang terjadi saat penelitian dilaksanakan, dan menggunakan penelitian kualitatif yaitu untuk memahami suatu fenomena yang terjadi dilingkungan sosial dengan melihat situasi dengan cara interaksi komunikasi.

Hasil Dan Pembahasan

1) Pengertian UMKM

Perusahaan produksi yang dijalankan oleh keluarga atau warga negara Indonesia yang memiliki aset penjualan tahunan tidak lebih dari Rp. 1 milyar diklasifikasikan sebagai usaha kecil oleh Kementerian Keuangan. Menteri Negara Koperasi dan UKM lebih lanjut menyatakan bahwa usaha kecil dengan kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000 dan usaha mandiri dengan nilai omset atau hasil penjualan paling banyak Rp 1 milyar dimiliki oleh warga negara Indonesia, baik perorangan maupun badan hukum: a) Seorang individu atau badan usaha perorangan yang memenuhi persyaratan Undang-Undang ini untuk memenuhi syarat sebagai usaha mikro memiliki usaha mikro yang produktif. Usaha mikro harus memenuhi salah satu dari dua persyaratan: tidak memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000 atau hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000, kecuali tanah dan bangunan yang menjadi tempat usaha. b) Perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan cabang atau anak perusahaan dari perusahaan menengah atau besar, tetapi dimiliki, dikendalikan, atau terlibat dalam beberapa cara oleh perusahaan menengah atau besar, menjalankan usaha kecil. c) Menurut Pasaribu et al (2022), perusahaan yang berdiri sendiri dan menguntungkan, perusahaan menengah dijalankan oleh orang atau organisasi yang bukan cabang atau anak perusahaan dari perusahaan yang lebih besar yang secara langsung atau tidak langsung dimiliki, dikendalikan, atau menjadi bagian darinya.

2) Pengertian Kedisiplinan

Salah satu berlian dari sikap yang mendapat banyak perhatian adalah disiplin. Dasar untuk mengikuti semua peraturan adalah disiplin, yang sangat penting untuk setiap jenis pekerjaan atau kegiatan. Menurut Efferin & Soeherman (2010), disiplin juga mengacu pada kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat ketika tidak ada orang lain di sekitar dan menerima hasil yang menyakitkan dari tindakan sendiri. Selain itu, "disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma-norma budaya organisasi lainnya yang harus ditaati dalam menghasilkan suatu produk dan melayani konsumen organisasi" (Wirawan & Konflik, 2009).

3) Tujuan Pendisiplinan

Karena disiplin merupakan komponen penting dalam pembelajaran, disiplin dapat bersifat konstruktif atau korektif (Gaol et al., 2020). Tujuan dari disiplin antara lain adalah sebagai berikut: a) Mendorong pekerja untuk memenuhi tujuan kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Seorang karyawan yang tidak melakukan tugasnya akan menerima tindakan disipliner dari perusahaan. b) Menjaga hubungan yang sopan antara bawahan dan atasan, atau sebaliknya. c) Meningkatkan hasil kerja karyawan. Karyawan yang berkinerja buruk dan bukan akibat dari unsur nonmanusiawi harus didisiplinkan. d) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, moral dan etos kerja. Meningkatkan moral, etos kerja, efektivitas, dan efisiensi kerja karyawan sebagai akibat dari lingkungan luar organisasi. e) Memperkuat kewarganegaraan organisasi dan perdamaian industri Hanya dalam lingkungan yang harmonis, kolaborasi, dan saling menghormati, para pekerja dapat melakukan yang terbaik.

4) Indikator Disiplin

Menurut Veithzal Rivai (2010), disiplin kerja terdiri dari berbagai unsur, antara lain: a) Kehadiran. Ini adalah cara sederhana untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan karena keterlambatan biasanya merupakan tanda buruknya disiplin kerja. b) Mengikuti aturan di tempat kerja. Pekerja yang mematuhi kebijakan perusahaan tidak akan pernah mengabaikan protokol kerja dan akan selalu mengikutinya. c) Kepatuhan terhadap persyaratan kerja. Tingkat akuntabilitas yang dimiliki oleh anggota staf untuk pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka menunjukkan hal ini. d) Tingkat kesadaran yang tinggi. Pekerja yang memiliki tingkat perhatian yang tinggi akan selalu menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien dan akan berhati-hati, metodis, dan teliti dalam pekerjaan mereka. e) Berperilaku secara bermoral. Staf tertentu mungkin berperilaku tidak pantas atau menunjukkan sikap meremehkan pelanggan. Bekerja secara bermoral adalah salah satu bentuk disiplin karyawan karena hal ini merupakan salah satu jenis tindakan disipliner.

Soejono (2011) menyatakan bahwa variabel-variabel berikut ini, yang juga merupakan indikator dari disiplin kerja, berdampak pada disiplin kerja, seperti a) Kesigapan, b) Memanfaatkan perlengkapan kantor dengan baik, c) Akuntabilitas yang tinggi, d) Kepatuhan terhadap kebijakan tempat kerja, dan e) Pekerja mengenakan pakaian kerja.

5) Permasalahan

Di era globalisasi saat ini, ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang dengan sangat cepat, yang sangat bermanfaat bagi kemajuan di berbagai bidang kehidupan. Karena pertumbuhan teknologi komputer yang cepat, baik organisasi publik maupun komersial semakin membutuhkan teknologi komputer. Hal ini berkaitan dengan gagasan bahwa dengan menggunakan sistem komputerisasi, pekerjaan yang biasanya diselesaikan oleh manusia menjadi lebih cepat dan efisien. Sebagai salah satu jenis organisasi ekonomi sosial, koperasi berfungsi sebagai alat untuk pertumbuhan ekonomi yang dapat bermanfaat bagi masyarakat. Dari sisi pembangunan nasional, koperasi juga cukup penting. Koperasi perlu dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang benar karena koperasi merupakan usaha bersama yang berasaskan kekeluargaan.

Perangkat media digunakan untuk menyimpan data sebagai bagian dari metode pengarsipan dan penyimpanan data yang modern. Jenis penyimpanan data ini dapat memastikan keamanan data dan menghemat ruang. Penting bagi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah untuk secara konsisten meningkatkan kualitas dan keahlian penawarannya. Penyediaan informasi sering kali terhambat oleh pemrosesan kumpulan data yang sangat besar dan modifikasi yang sering dilakukan berulang kali. Pemanfaatan teknologi informasi menjadi sangat penting dan perlu diterapkan karena berbagai alasan, terutama karena sistem manual telah digunakan untuk kegiatan pengolahan data koperasi. Biaya, tenaga, dan waktu terbuang percuma untuk memproses, menyimpan, dan mengambil data koperasi yang belum layak. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah sistem informasi akademik. Sistem yang terkomputerisasi dengan baik akan menghasilkan teknologi informasi yang akan membantu sumber daya manusia dalam mengelola tugas.

6) Solusi

Adapun tahapan solusi untuk memecahkan kasus di atas sebagai berikut: a) Menawarkan bantuan dan saran tentang pemasaran serta strategi pengembangan koperasi. Dengan kata lain, selama koperasi dikelola sesuai dengan kepentingan anggota koperasi dan dapat meningkatkan perekonomian anggotanya, hal ini memberikan kemudahan, perlindungan kepada koperasi untuk membina koperasi sesuai dengan kepentingan ekonomi anggotanya, dan bantuan terhadap permasalahan yang dihadapi koperasi dalam mengembangkan koperasi di Provinsi Sumatera

Utara. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara menawarkan cara-cara untuk mengembangkan koperasi serta bimbingan dan konsultasi pemasaran.b) Dalam rangka membantu anggota koperasi untuk mengembangkan koperasi di Provinsi Sumatera Utara dan mencapai tujuan koperasi yang telah ditetapkan sebelumnya, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara menawarkan pendidikan, pelatihan, dan penyuluhan koperasi. Berikut ini adalah deskripsi proyek pengembangan koperasi yang dilaksanakan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara. Pertama yaitu bimbingan dan penyuluhan penelitian penulis mengenai saran pelatihan dan penyuluhan yang dilaksanakan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara telah memberikan hasil yang positif, seperti yang ditunjukkan oleh hasil wawancara dengan para pegawai Dinas. Menurut hasil wawancara dengan responden yang mengelola koperasi, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara telah memberikan pelatihan dan penyuluhan dengan tepat, tetapi pembinaan dimulai dengan koperasi yang baru saja didirikan. Kedua pengembangan permodalan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara, melalui Pengembangan Permodalan Koperasi, menawarkan layanan konsultasi untuk meningkatkan pemupukan modal sendiri dan melakukan program pertukaran informasi dan sosialisasi untuk mendukung penyediaan modal bagi koperasi. Sebagai hasilnya, koperasi dapat mengumpulkan data tentang organisasi yang berpotensi menyediakan pendanaan bagi mereka.

Sumber Daya Manusia Meskipun sumber daya manusia yang ditawarkan kepada para pelaku koperasi dinilai sudah baik, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara saat ini sedang melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk koperasi. Namun, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal kualitas narasumber dari Dinas dan jumlah peserta pelatihan koperasi. Dengan demikian, untuk lebih meningkatkan pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia, lebih banyak hari pelatihan dan materi pelatihan dapat ditambahkan untuk pelatihan teknis seperti akuntansi koperasi, perpajakan koperasi, dan manajemen koperasi. Langkah-langkah ini juga akan membantu melatih karyawan dalam penggunaan teknologi tepat guna

Kesimpulan

Dengan menggunakan indikator-indikator seperti komunikasi, sumber daya manusia, disposisi, dan struktur birokrasi, penulis studi ini memastikan tantangan-tantangan yang dihadapi oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara dalam mengimplementasikan pengembangan koperasi. Tantangan-tantangan tersebut antara lain adalah fakta bahwa beberapa pegawai kantor dina koperasi secara konsisten tidak hadir ketika

pembinaan langsung diberikan, pengurus dan anggotanya tidak memberikan respon yang baik, dan tidak bertanggung jawab atas masalah yang mereka hadapi. Dalam kondisi seperti ini, tidak dapat dipungkiri bahwa akan ada pembatasan yang tidak merata dalam pembinaan koperasi; beberapa koperasi akan menerima pembinaan, sementara yang lain tidak. Meskipun hasil wawancara menunjukkan aspek positif dan negatif, observasi lapangan penulis mengungkapkan bahwa Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara masih menghadapi beberapa tantangan dalam mengimplementasikan pembinaan koperasi.

Referensi

- Achmad, W., Chuang, H. M., Gunawan, U. P., Nadila, D., & Maulana, I. (2023). Community Empowerment through the Development of the Cisaat Tourism Village, Subang Regency. *Ilomata International Journal of Social Science*, 4(1), 30–39.
- Adnan, T., Praptiningsih, N., & Kalbuana, N. (2024). Analyzing The Impact Of Research And Community Service Programs Of Higher Education Institutions On Local Economic Empowerment In Indonesia: A Literature Review Study. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(1), 210–222.
- Ambarwati, T., Wardhana, E. T. D. R. W., Wardoyo, C., Churiyah, M., & Jihadi, M. (2023). The role of compensation, job rotation, employee engagement and employees performance of smes. *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), e03045–e03045.
- Arta, D. N. C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., & Cakranegara, P. A. (2023). Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 162–168.
- Cahyani, G. I. (2023). Pengaruh Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan. *KARIMAH TAUHID*, 2(5), 1708–1713.
- Efferin, S., & Soeherman, B. (2010). *Seni Perang Sun Zi dan Sistem Pengendalian Manajemen*. Elex Media Komputindo.
- Fransetyo, A. A. H., Hamid, M. S., & Prasetyo, A. S. (2023). Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Magelang. *Jurnal Riset Mahasiswa*, 1(2), 276–302–276–302.
- Gaol, J. L., Hutabarat, L., & Bate'e, E. M. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 286–298.
- Hiras Pasaribu, S. E., Yuwidianoro, A., Suhascaryo, I. H. K. N., & Eng, B. (2022). *Penatakelolaan UKM Industri Kreatif (Konsep dan Implementasi Sistem Informasi Akuntansi*

Manajemen dan Keunggulan Bersaing untuk Merespon Kepatuhan Wajib Pajak UKM. Deepublish.

- Irsyadi, A. R. (2023). The Effect of Quality of Work Life, Job Satisfaction, and Job Commitment on Employee Performance Through Work Motivation in BPJS Employment Employees in the DKI Jakarta Region in 2023. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(4), 655–664.
- Jaya, F. P. (2023). Review Of Community Empowerment And Youth Interest In Mosques: Focus On Managing And Improving Service Quality. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(2).
- Kruahong, S., Tankumpuan, T., Kelly, K., Davidson, P. M., & Kuntajak, P. (2023). Community empowerment: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*.
- Nasrul, R. N., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2023). Workload, Work Stress, and Employee Performance: A literature Review. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 4(3), 415–422.
- Pradini, G., Hendratoni, T., & Azahari, A. (2023). Community Empowerment and Marketing in The Business of Bang Isra Pletok Beer Products in Betawi Cultural Village Setu Babakan. *International Journal Of Economics, Management, Business, And Social Science (IJEMBIS)*, 3(3), 910–915.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386.
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31–38.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Veithzal, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Grafindo Persada
- Wirawan, K., & Konflik, M. (2009). *Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.