

ANALISI KINERJA PEGAWAI BIDANG PAUD DIKMAS PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BEKASI TAHUN 2021

Anggi Hakiki¹, Wahidin Septa^{2*}, Renisya Ayu Utami³

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Indonesia

Email : qq_axelle@yahoo.com¹, septazahran65@gmail.com², renisyanisya@gmail.com³

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords

Performance, Employees, Dikmas.

The weak performance of employees in the field of PAUD Dikmas of the Bekasi City Education Office is due to the attitudes and behavior of the employees themselves at work. When the author saw the conditions in the field, many employees of the PAUD Dikmas Division of the Bekasi City Education Office violated the rules such as being late for work even though it had been determined that the entry time was 07:30-16:00 WIB and delaying their work because there were outside matters, this would have violated provision. The performance of government officials, especially in the field of PAUD Dikmas at the Bekasi City Education Office, is expected to run optimally. Because it is in accordance with the vision, mission of the program and the design of the main tasks and functions at the Bekasi City Education Office. Mayor's Regulation Number 106 of 2021 states that the Education Office is a regional apparatus that carries out the functions of government affairs in the education sector in the form of a qualitative method. By interviewing six informants, the results of the research were that the Performance Assessment from the Education Office in the field of Early Childhood Education was good, service quality was not responsive, responsiveness was not good, responsibility was not good, and accountability was not good. Obstacles Faced from Dikmas PAUD Sector Budget, human resources, lack of facilities and infrastructure Efforts for Dikmas PAUD Sector conduct work programs and training on human resources, adjusting the budget to the work program created.

PENDAHULUAN

Adapun dasar penilaian kinerja pegawai tersebut berdasarkan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penilaian kinerja Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi yang terdapat pada pasal 11 dengan Interpretasi Skor Penilaian Kinerja pegawai sebagai berikut :

1. kurang dari 44 : SANGAT RENDAH (direkomendasikan untuk diberhentikan secara sepihak)
2. 44-64 : RENDAH (perlu pembinaan. Apabila dalam 1 (satu) kali penilaian tetap tidak berubah maka tidak direkomendasikan untuk ditetapkan kembali pada tahun berikutnya);
3. lebih dari 64-79 : SEDANG (perlu pembinaan dan perlu pertimbangan untuk dipindahtugaskan);
4. lebih dari 79-90 : TINGGI (masih dapat dipertimbangkan untuk ditetapkan kembali pada tahun berikutnya);

5. lebih dari 90-100 : SANGAT TINGGI (dapat dipertimbangkan untuk ditetapkan kembali pada tahun berikutnya).

Gambaran Kinerja yang dilakukan oleh bidang PAUD Dikmas adalah mengajak masyarakat mengenal pendidikan sejak dini itu penting tetapi dari pelayanan pegawai sendiri tidak sesuai dengan yang ada di lapangan terutama dalam menggunakan waktu dengan baik sehingga waktu yang digunakan tidak efektif dan efisien, SOP yang ada di dalam bidang PAUD dikmas masih kurang di terapkan. Sehingga kurang tanggung jawab para pegawai tidak menyelesaikan tugas pada waktunya Lemahnya kinerja pegawai di Bidang PAUD Dikmas Dinas Pendidikan Kota Bekasi ini dikarenakan sikap dan perilaku pegawai itu sendiri dalam bekerja. Saat penulis melihat kondisi dilapangan, pegawai Bidang PAUD Dikmas Dinas Pendidikan Kota Bekasi banyak yang melanggar aturan seperti terlambat masuk kerja padahal sudah ditetapkan bahwa jam masuk 07:30-16:00 WIB dan menunda-nunda pekerjaannya karena ada urusan diluar hal ini tentu sudah melanggar ketentuan.

Kinerja aparatur pemerintahan terkhusus pada Bidang PAUD Dikmas pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi diharapkan dapat berjalan maksimal. Karena sesuai dengan visi, misi program dan rancangan tugas pokok dan fungsi pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Peraturan Wali Kota Nomor 106 Tahun 2021 menyebutkan bahwa Dinas Pendidikan adalah perangkat daerah yang melaksanakan fungsi urusan pemerintahan bidang pendidikan dalam bentuk dinas.

Kinerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pegawai dari dinas pendidikan dalam bidang PAUD Dikmas telah menurun, karena kedisiplinan menurun seperti sering melanggar peraturan dan telat masuk kantor dan seringnya menunda pekerjaan pada Dinas Pendidikan terutama dalam bidang PAUD Dikmas di kota bekasi. Adapun masalah yang terjadi diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "**Analisis Kinerja Pegawai Bidang PAUD Dikmas Pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi Tahun 2021**".

KAJIAN PUSTAKA

1. **Sumber daya manusia** : Menurut simamora dalam sutrisno (2015:5) “ manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.
2. **Kinerja** : Menurut sutrisno (2016:172) “kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi.”
3. **Penilaian Kinerja** : Menurut william dalam buku wibowo (2016:69) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu yang diberikan oleh atasan kepada bawahan , suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.
4. **Karyawan / Pegawai** : Definisi pegawai menurut Mardiasmo (2011:180), adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap atau pekerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan

atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah.

5. **Pengertian Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) :** Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) pada hakikatnya ialah pendidikan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan anak secara menyeluruh atau menekankan pada pengembangan seluruh aspek kepribadian anak. Oleh karena itu PAUD memberi kesempatan kepada anak untuk mengembangkan kepribadian dan potensi secara maksimal. Konsekuensinya, lembaga PAUD perlu menyediakan berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan berbagai aspek perkembangan seperti : Kognitif, bahasa, sosial ,emosi, fisik dan motorik (suyadi, 2016:17). Secara yuridis, istilah anak usia dini di Indonesia ditunjukkan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang tercantum pada pasal 1 ayat 14 Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa “pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditunjukkan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut”. Selanjutnya pada pasal 28 tentang Pendidikan Anak Usia Dini dinyatakan bahwa “(1) pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar, (2) pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur formal, nonformal , dan/atau informal, (3) pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal berbentuk Taman Kanak-kanak (TK), Raudatul Athfal (RA), atau bentuk lain yang sederajat, (4) Pendidikan Anak Usia Dini pada jalur pendidikan nonformal berbentuk Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), atau bentuk lain yang sederajat, (5) Pendidikan Anak Usia Dini jalur Informal berbentuk pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan, dan (6) ketentuan mengenai pendidikan Anak Usia dini sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat(2), ayat (3), dan ayat (4) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah”.
6. **Pengertian Pendidikan Masyarakat (Dikmas) :** Pendidikan Masyarakat (DIKMAS) atau juga dapat disebut dengan Pendidikan Nonformal (PNF) adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang (Sisdiknas, 20 Tahun 2003). Jalur pendidikan di luar pendidikan formal yakni bahwa PNF memiliki ciri khas tersendiri dari pendidikan yang ada di Indonesia. Apabila kita kaji dari program pendidikan formal antara lain dari mulai TK, SD/MI, SMP/MTS, SMA/MA, dan PT. Sedangkan pada Pendidikan nonformal ini meliputi : pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik (Sisdiknas, 20 Tahun 2003).

Kerangka Pemikiran

Kerangka teoritis adalah kerangka berpikir yang bersifat teoritis atau konseptual mengenai masalah yang akan diteliti. Kerangka Konseptual tersebut menggambarkan hubungan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun model pengukuran kinerja menurut Dwiyanto (Pasolong, 2016:178), antara lain meliputi :

1. Produktivitas

Konsep produktivitas ini tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga tingkat efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dapat mudah dipahami sebagai rasio antara

input dan output. Produktivitas merupakan tingkatan dalam prestasi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan supaya tercapai.

2. Kualitas Layanan

Pandangan negatif yang terbentuk tentang organisasi publik yang muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas layanan itu. Dengan demikian menurut Dwiyanto kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat juga dijadikan indikator kinerja birokrasi publik.

3. Responsivitas

Responsivitas yaitu merupakan kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat dalam menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat itu sendiri. Salah satunya sebagai indikator kinerja, responsivitas secara langsung juga menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan visi dan misinya terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

4. Responsibilitas

Adalah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

5. Akuntabilitas

Kebijakan dan kegiatan publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat atau ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian penyelenggara pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma eksternal yang ada dalam masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah merupakan penelitian studi kasus deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Nana Syaodih Sukdinata (2015: 72), “Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang paling dasar ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia”, dan menurut Moleong (2012: 6), “Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya, perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain lain, dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Penelitian Data Berupa Analisis Verbatim Yang Di Peroleh Penulis Dari Hasil Wawancara Beberapa Informan Adalah Sebagai Berikut :

Tabel 4.1
Analisis Data Verbatim

Pertanyaan :

1. Bagaimana cara membuat kerja pegawai di Bidang PAUD Dikmas Menjadieffektif ?
2. Bagaiaman cara membuat kerja pegawai di Bidang PAUD Dikmas menjadiefisien?

No.	No. Informan	Jawaban	Analisis Verbatim
1	1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harus Membuat Program Kerja dan melaksanakan sesuai SOP 2. Dengan melaksanakan sesuai Tupoksi 	Membuat Program kerja dan melaksanakan sesuai tupoksi
2	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Salah satu cara bekerja efektif yang harus di lakukan adalah menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Karena ketika kita 	Efektif dengan komunkasi yangbaik dan benar
		<p>mampu menjalin komunikasi dengan baik, kita akan mempersingkat waktu dan menghindari salah paham yang sering terjadi di dalam kerja tim. Jadi, kita tidak perlu mengulang pekerjaan yang sama hanya karena salah komunikasi.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Atur setiap hari dengan membuat daftar "yang harus dilakukan ". Mulai dengan prioritas tertinggi sehingga mereka bisa terselesaikan terlebih dahulu. Tempatkan tugas yang lebih tidak penting di akhir. Mulai dari daftar teratas. Jika Anda tidak menyelesaikan daftar pekerjaan itu dalam satu hari, selesaikan tugas yang tak terselesaikan di hari berikutnya. 	

3	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun lingkungan kerja yang baik, Membuat prioritas kerja, dan Mengatur waktu dengan baik agar tetap produktif 2. Fokus pada suatu pekerjaan, tidak terganggu dengan chatting di ponsel ataupun obrolan yang tidak penting dengan teman di saat jam kerja, Membuat daftar tugas yang harus dituntaskan dan tidak menunda-nunda pekerjaan 	Membangun lingkungan kerja agar tetap fokus
4	4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya sarana dan prasarana yang representatif, dan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja” 2. Kerjasama antar pegawai di tingkatkan 	Sarana yang memadai dan kerjasama antar pegawai
5	5	1. Membuat list dan lini masa pekerjaan yang akan dilaksanakan	Membuat list dan kerjasama antara pegawai
		2. Mengerjakan setiap pekerjaan dengan bekerja sama dengan rekan	
6	6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diperlukan kerja sama dan kerelaan untuk bekerja secara maksimal, remotivasi pegawai dan pembagian tugas dengan jelas dapat dilakukan 2. Diperlukan kesadaran untuk saling bekerja sama sebagai satu tim PAUD Dikmas 	Kerja sama antara pegawai dan kesadaran diri
<p>Berdasarkan Hasil Wawancara Dengan Informan 1,2,3,4,5, Dan 6 maka produktivitas program kerja didapat karena melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP sehingga terjalin komunikasi dan kerjasama yang baik antar pegawai untuk membangun lingkungan kerja yang baik serta harus memiliki sarana dan prasarana yang baik</p>			

Pembahasan

1. Kinerja Pegawai Bidang PAUD Dikmas pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi

Penilaian kinerja yaitu merupakan upaya untuk memperbaiki kinerja supaya lebih terarah dan sistematis. Dalam hal ini penilaian perlu adanya indikator kinerja yang memudahkan dalam menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran dan strategi. Memiliki 5 penilaian yaitu:

1) Produktivitas

Produktivitas Program kerja dalam Dikmas bidang PAUD melaksanakan sesuai dengan SOP sehingga efektifitas dalam komunikasi untuk membangun lingkungan kerja yang baik dengan kerjasama antara pegawai dan kesadaran dari pegawai itu sendiri

Kinerja Dikmas bidang PAUD melakukan program kerja sesuai dengan SOP sehingga lebih efektif dalam komunikasi untuk membangun lingkungan kerja agar kerjasama tetap terjalin dengan baik berdasarkan peraturan Walikota Bekasi Nomor 11 tahun 2017 memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam menjalankan pekerjaan ,memiliki uraian tugas, pencapaian target kerja mengguan

2) Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan pada PAUD bidang Dikmas yaitu meningkatkan pelayanan prima agar tidak terjadi Missskomunikasi antara pegawai dengan masyarakat kemudian berikan kotak kritik dan saran dari masyarakat sehingga pegawai dapat bersikap responsif terhadap masyarakat dan lebih terbuka dengan masyarakat sehingga lebih percaya dengan bidang PAUD Dikmas. Saat ini kualitas pelayanan Bidang PAUD Dikmas kurang dari segi komunikasi antara pegawai kurangnya kepercayaan dari masyarakat dalam melaksanakan kegiatan yang ada di bidang PAUD Dikmas

Berdasarkan peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 11 tahun 2017 bahwa orientasi dalam pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan instansi lain

3) Responsivitas

Semua pegawai memiliki kemampuan organisasi rata-rata pegawai tersebut belajar dari buku-buku yang di baca kemampuan tersebut untuk meningkatkan sumber daya manusia sehingga menciptakan program-program kerja demi mencapai tujuan bersama dari suatu organisasi dengan lebih mengkoordinasikan sesama pegawai

Dalam responsivitas bidang PAUD Dikmas adalah memiliki kemampuan organisasi, meningkatkan kemampuan masing masing dari karyawan namun kurang koordinasi dan kurangnya kerjasama antara mitra pendidikan. Berdasarkan peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 11 tahun 2017 kerjasama adalah kemauan dan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan atasan dan rekan sekerja dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suaut tuga dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

4) Responbilitas

Melakukan administrasi yaitu dengan mengikuti, melaksanakan sesuai peraturan memilik kemampuan mencatat yang baik adalah kemampuan yang harus dimiliki pegawai administrasi dengan manajemen waktu yang baik namun masih ada beberapa pegawai yang masih lalai dalam manajemen waktu dan melanggar peraturan yang berlaku

Dalam penelitian ini responbilitas bidang Paud Dikmas menggunakan administrasi dalam melakukan perencanaan agar porduktivitas meningkat namun masih ada beberapa

pegawai yang kurang disiplin saat bekerja karena kurangnya manajemen waktu yang digunakan. Berdasarkan peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 11 tahun 2017 menggunakan atribut pakaian dinas, jam masuk kerja tepat waktu, jam pulang kerja tepat waktu, tingkat kehadiran kerja.

5) Akuntabilitas

Mengikuti Kebijakan sesuai dengan SK Wali Kota yang ada namun Belum bisa konsisten Dalam penelitian ini kebijakan yang telah ditentukan sudah di ikuti dan sudah menyesuaikan dengan SK Wali Kota namun belum ada nya konsisten dari Pegawai Bidang PAUD Dikmas

Berdasarkan peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 11 tahun 2017 loyalitas adalah kepatuhan dan kesetiaan, integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dala organisasi.

2. Hambatan yang mempengaruhi kinerja pegawai bidang PAUD Dikmas Pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi

Hambatan yang terjadi pada bidang PAUD Dikmas adalah anggaran yang kurang memadai untuk mendukung fasilitas sarana dan prasarana, sumber daya manusia yang kurang pemahaman dikarenakan kurangnya pelatihan sehingga masih ada pegawai yang kurang kompeten di bidangnya dalam melayani lembaga pendidikan. Selain itu factor yang mempengaruhi kinerja adalah jenjang Pendidikan terakhir dari pegawai itu sendiri, karena masih cukup banyak yang hanya lulusan SMA.

Dari hambatan yang terjadi saat ini sumber daya manusia yang kurang pemahaman dan sarana prasarana yang dimiliki masih kurang memadai.

3. Upaya Untuk mengatasi Hambatan dalam kinerja pegawai bidang PAUD Dikmas pada Dinas Pendidikan Kota bekasi

Upaya yang dilakukan adalah dengan mengusulkan anggaran untuk sarana prasarana yang memadai untuk bekerja seperti komputer sehingga dengan sarana prasarana yang menunjang dapat mendukung program kerja pada Bidang PAUD Dikmas seperti memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat serta terjalinnya koordinasi yang baik antara pegawai dengan atasan. Dari upaya yang sangat dibutuhkan oleh bidang PAUD Dikmas adalah pengembangan sumber daya manusia dan meningkatkan fasilitas sarana dan prasarana serta meningkatkan pendidikan pegawai ke jenjang yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis kinerja pegawai bidang PAUD Dikmas pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi tahun 2021 pada bagian-bagian sebelumnya, kesimpulan yang dapat ditarik pada studi penelitian ini sebagai berikut :

1. Kinerja dari pegawai bidang Paud Dikmas yaitu produktivitas sudah baik, kualitas pelayanan kurang cepat tanggap, responsivitas belum baik, Responsibilitas masih belum baik dan akutabilitas belum baik .
2. Hambatan yang di hadapi dari pegawai bidang Paud Dikmas yaitu anggaran, sumber daya manusia, kurangnya sarana dan prasarana

3. Upaya untuk pegawai bidang PAUD Dikmas adalah melakukan program kerja dan pelatihan pada sumber daya manusia, menyesuaikan anggaran dengan program kerja yang dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Aksara Hasibuan, Malayu S.P (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Anggara, S. (2012). Ilmu Administrasi Negara (Kajian Konsep, Teori, dan Fakta dalam Upaya Menciptakan Good Governance. Bandung: CV Pustaka Setia
- Dahlia dan Suyadi.2014. Implementasi Dan Inovasi Kurikulum Paud 2013. Program Pembelajaran Berbasis Multiple Intelligences. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Dewi, Irra Chrisyanti. 2011. Pengantar Ilmu Administrasi. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Januari: Penerbit Prenadamedia Group Cet. Ke 8
- Moleong, Lexy J. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Pasolong, Harbani. 2016. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.Bandung : Alfabeta, CV.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2015 Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh).Jakarta: Kencana Prenada Media
- Wibowo, , 2016,Manajemen Kinerja, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta Jurnal
- Purwatini , titi dan Endang Brotojoyo.2021. Analisis Kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten woogiri Ditinjau dari Pengetahuan, Ketrampilan, Perilaku dan Pengalaman Kerja.Jurnal Of Accounting and Finance Vol 6 no 2
- Hajlianika kodrat sunyoto.2021. Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik di Kantor Camat Mandah Kabupaten Indragiri Hilir.Jurnal Manajemen dan Administrasi publik vol 4 no 4
- Milanda, Shelly Tubuon dan Arwildayanto.2021. Analisis Kinerja Pegawai pada Masa Bekerja dari rumah. Student Journal Of Education Vol 1 no 2
- Yusuf , Andri Siregar dan Sri Sudiarti.2022 Analisis Kinerja Pegawai Kantor desa Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat:Studi kasus di Kantor Desa Laut Dendang Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang.Journal of Vision and Ideas.Vol 3 no 1
- Sayanti , santi Agustina dan Tatan Sukwika.2021. Analisis Kinerja pegawai pada direktorat Sumber daya , Ditjen Dikti Kemendikbud.Journal Of Applied Management Research.Vol 1 no 1
- Anastasios D. Diamantidis.2018. Factors affecting employee Performance :an epirical approach.Vol 68 no 1

Sumber Lainnya

UU RI nomor 20 tahun 2003 Bab VI pasal 28 ayat 3-5

pasal 1 ayat 14 Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 pasal 28 tentang Pendidikan Anak Usia Dini