



## **ANALISIS KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS DINAS KETAHANAN PANGAN**

**Nurlinda Yani<sup>1</sup>, Syahrudin<sup>2</sup>, Nur Jalal<sup>3</sup>, Umiyati Haris<sup>4</sup>,  
Syahrabudin Husein Enala<sup>5</sup>**

<sup>1</sup> STIE Kabupaten Merauke, Indonesia

<sup>23</sup>Program Magister Administrasi Publik, Universitas Merauke, Indonesia

<sup>45</sup>Program Studi Ilmu Administrasi, Universitas Merauke, Indonesia

Email: nurlinda100@gmail.com<sup>1</sup>

Received: 05-05-2024

Accepted: 14-06-2024

Published: 17-06-2024

### **Abstract**

This study aims to understand employee performance and factors that influence organisational work effectiveness at the Food Security Office of Boven Digoel Regency. Using a qualitative approach, data was collected through in-depth interviews with key and additional informants. The results showed that there is a decline in the quality and quantity of employee performance, such as high absenteeism, lack of discipline, and vacant positions in the organisational structure. Factors affecting employee performance include technological understanding, work motivation, and work environment factors. From the perspective of organisational effectiveness, employee performance has a significant impact. A decline in individual performance can hinder the achievement of overall organisational goals. This research contributes to theoretical understanding in public administration and provides practical insights for practitioners in managing employee performance and improving organisational effectiveness in the field. The recommended improvement measures include developing technological understanding, increasing work motivation, and improving the work environment.

**Keywords:** *Employee Performance, Organisational Work Effectiveness, Performance Influencing Factors*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk memahami kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boven Digoel. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan utama dan tambahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat penurunan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai, seperti tingkat absensi yang tinggi, kurangnya disiplin, dan kekosongan jabatan dalam struktur organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi pemahaman teknologi, motivasi kerja, dan faktor lingkungan kerja. Dari perspektif efektivitas kerja organisasi, kinerja pegawai memiliki dampak signifikan. Penurunan kinerja individu dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi kunci dalam upaya meningkatkan efektivitas

kerja organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pemahaman teoritis dalam administrasi publik dan memberikan wawasan praktis bagi praktisi dalam mengelola kinerja pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi di lapangan. Langkah-langkah perbaikan yang direkomendasikan mencakup pengembangan pemahaman teknologi, peningkatan motivasi kerja, serta perbaikan lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** *Kinerja Pegawai, Efektifitas Kerja Organisasi, Faktor Pengaruh Kinerja*

## **PENDAHULUAN**

Latar belakang penelitian ini terletak pada peran vital yang dimainkan oleh Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boven Digoel dalam menyediakan dan memastikan ketersediaan pangan di wilayah tersebut. Sebagai bagian dari sistem pemerintahan daerah, Dinas ini memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjaga ketahanan pangan masyarakat. Dengan adanya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, serta peraturan turunannya yang mengatur pembentukan dan tugas pokok fungsi perangkat daerah, maka dibentuklah Dinas Ketahanan Pangan sebagai lembaga yang bertanggung jawab langsung dalam hal ini.

Namun, dalam beberapa tahun terakhir, telah terjadi penurunan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boven Digoel. Penurunan ini tercermin dalam berbagai indikator, seperti tingkat absensi yang tinggi, kurangnya disiplin, dan terjadinya kekosongan jabatan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kinerja individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi efektivitas keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, serta bagaimana kinerja mereka memengaruhi efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan memahami hal ini, dapat dilakukan langkah-langkah perbaikan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas kerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boven Digoel, serta bagaimana kinerja mereka memengaruhi efektivitas kerja organisasi. Penelitian ini difokuskan pada memahami bagaimana kinerja individu di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boven Digoel berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Ini mencakup evaluasi terhadap berbagai aspek kinerja pegawai, termasuk kehadiran, disiplin, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan.

Tantangan yang dihadapi organisasi termasuk penurunan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai, seperti tingginya tingkat absensi, kurangnya kedisiplinan, dan kekosongan jabatan yang tidak terisi dengan baik. Penelitian akan mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja ini, seperti tingkat pemahaman

teknologi, motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta faktor-faktor lingkungan kerja. Dengan menggali informasi ini, penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana kinerja individu di Dinas Ketahanan Pangan memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian juga ingin mengungkap faktor-faktor kunci yang dapat menjadi target intervensi untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja organisasi.

Manfaat dari penelitian ini sangat beragam. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika kinerja organisasi dalam konteks administrasi publik. Sementara secara praktis, hasil penelitian dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dalam mengelola kinerja pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi di lapangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam dengan para pemangku kepentingan utama dan tambahan, sehingga dapat memperoleh wawasan yang mendalam dan menyeluruh tentang situasi yang dihadapi oleh organisasi tersebut. Orisinal penelitian ini adalah terletak pada fokus kinerja pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi, serta metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan melakukan wawancara yang mendalam dengan informan utama dan beberapa informan tambahan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boven Digoel. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi kompleksitas fenomena yang diteliti dan memahami konteks yang relevan.

**Desain Penelitian:** Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan dan menganalisis kinerja pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja organisasi.

### **Teknik Pengumpulan Data:**

**Wawancara Mendalam:** Wawancara dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara yang telah disusun sebelumnya untuk mendapatkan wawasan yang mendalam dari para informan utama, seperti pimpinan Dinas Ketahanan Pangan dan manajer tingkat menengah, serta informan tambahan seperti pegawai dan staf administrasi. Wawancara dilakukan secara tatap muka untuk memungkinkan dialog yang lebih terbuka dan mendalam.

**Analisis Dokumen:** Dokumen-dokumen internal organisasi, seperti kebijakan dan prosedur, juga dianalisis untuk mendapatkan

pemahaman tentang konteks organisasi dan kebijakan yang memengaruhi kinerja pegawai.

#### **Prosedur Penelitian:**

- Identifikasi Informan: Informan dipilih berdasarkan peran dan tanggung jawab mereka di Dinas Ketahanan Pangan, serta pemahaman mereka tentang kinerja pegawai dan dinamika organisasi.
- Persiapan dan Pelaksanaan Wawancara: Wawancara dilakukan setelah mendapatkan persetujuan dari informan. Panduan wawancara digunakan untuk memandu percakapan, namun juga memberikan fleksibilitas untuk mengeksplorasi topik yang muncul secara alami selama wawancara.
- Analisis Data: Data dari wawancara dan analisis dokumen dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola-pola dan temuan utama terkait dengan kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja organisasi.

#### **Validitas dan Reliabilitas:**

- Validitas: Validitas data diperhatikan melalui triangulasi data, yaitu dengan membandingkan dan mencocokkan temuan dari wawancara dengan analisis dokumen.
- Reliabilitas: Reliabilitas penelitian diperhatikan melalui keselarasan antara temuan dengan teori yang relevan dan konsistensi interpretasi data.

Melalui pendekatan kualitatif ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif tentang kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boven Digoel.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN -Kinerja Pegawai Dan Tanggung Jawab**

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Ketahanan Pangan (DKP) memiliki peran vital dalam memastikan keberlanjutan ketahanan pangan suatu daerah. Untuk mengukur efektivitasnya, evaluasi terhadap kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pegawai di DKP menjadi sangat penting. Melalui hasil wawancara dengan informan, dapat disimpulkan bahwa meskipun telah ada kemajuan dalam beberapa aspek, masih terdapat ruang untuk peningkatan yang signifikan.

Salah satu aspek yang dinilai dalam evaluasi kinerja adalah kuantitas kerja pegawai. Informan dari DKP menyatakan bahwa secara umum, kuantitas kerja pegawai sudah berjalan dengan baik. Namun, masih terdapat kekosongan jabatan di struktur organisasi DKP yang berpengaruh pada jumlah pegawai yang tersedia. Hal ini menandakan bahwa meskipun kinerja individu mungkin telah memenuhi standar, namun kapasitas kerja institusi secara keseluruhan masih belum optimal. Adanya kekosongan jabatan juga berdampak pada

pelaksanaan tugas, di mana beberapa pekerjaan belum bisa dilaksanakan secara maksimal karena terbatasnya jumlah staf yang ada.

Namun demikian, penting untuk dicatat bahwa pelaksanaan tugas yang ada telah menunjukkan progres yang signifikan. Meskipun terdapat kendala terkait kekosongan jabatan, pegawai DKP telah mampu menjalankan tanggung jawab mereka dengan baik. Namun, ada indikasi bahwa tidak semua pegawai terlibat secara aktif dalam semua aspek pekerjaan yang ada. Hal ini disebabkan oleh perlunya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, ketrampilan, dan kompetensi masing-masing pegawai. Untuk meningkatkan partisipasi dan kualitas pekerjaan secara keseluruhan, perlu adanya pelatihan atau bimbingan teknis yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang di DKP.

Terkait dengan tanggung jawab, pengisian kekosongan jabatan menjadi krusial. Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya memang sudah dijalankan dengan baik, namun ketidakseimbangan dalam struktur organisasi menyebabkan kurangnya efektivitas kerja, terutama di tingkat seksi-seksi yang memiliki jabatan atasannya kosong. Ini menunjukkan perlunya pemenuhan jabatan yang kosong untuk memastikan semua seksi dapat beroperasi secara optimal.

Dalam konteks evaluasi kinerja, tanggung jawab pegawai tidak hanya mencakup aspek kuantitas kerja, tetapi juga kualitas dan keseluruhan efektivitas pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, pengisian kekosongan jabatan menjadi prioritas untuk meningkatkan kinerja DKP secara keseluruhan. Selain itu, upaya untuk memastikan bahwa semua pegawai terlibat aktif dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas mereka juga perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan, evaluasi kinerja DKP menyoroti tantangan dan potensi untuk perbaikan lebih lanjut. Dengan pengelolaan yang tepat, termasuk pengisian jabatan yang kosong dan pemberian pelatihan yang sesuai, DKP dapat meningkatkan kapasitasnya dalam memastikan ketahanan pangan yang berkelanjutan bagi masyarakatnya.

#### **-Variabel Efektivitas Kerja Organisasi Di Dinas Ketahanan Pangan**

Dalam konteks evaluasi efektivitas kerja organisasi, karakteristik organisasi, lingkungan, dan pekerja menjadi faktor penting yang harus dipertimbangkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama, berikut adalah gambaran singkat mengenai variabel tersebut di Dinas Ketahanan Pangan (DKP).

#### **-Karakteristik Organisasi**

Informan IS menjelaskan bahwa DKP mengalami perubahan organisasi yang signifikan, termasuk peningkatan hirarki struktur dari pusat ke daerah. Hal ini telah memengaruhi tugas pokok dan fungsi organisasi serta menambah beban kerja pegawai. Perubahan ini juga mempengaruhi sinergi internal dan hubungan dengan stakeholder eksternal. Untuk mengatasi perubahan ini, diperlukan SDM yang siap beradaptasi, dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi sesuai dengan tugas pokok DKP. Upaya peningkatan kinerja SDM dilakukan melalui pelatihan-pelatihan yang mendukung.

Informan EAK menggarisbawahi bahwa karakteristik organisasi DKP mencakup kebergerakan dalam bidang pangan, kepatuhan pada peraturan pemerintah, dan orientasi pada prestasi organisasi. Untuk meningkatkan kinerja, pengisian kekosongan jabatan di DKP menjadi penting.

#### **-Karakteristik Lingkungan:**

Dari perspektif karakteristik lingkungan, informan IS menyoroti etos kerja yang tinggi di DKP. Meskipun beban kerja tinggi, pegawai tetap semangat karena merasa berguna, walaupun ada kebutuhan akan kompensasi yang lebih baik.

Informan EAK juga menggambarkan bahwa lingkungan DKP taat pada peraturan pemerintah dan berorientasi pada prestasi organisasi.

**-Karakteristik Pekerja:**

Informan IS menekankan perlunya peningkatan tipe dinas DKP, pengisian jabatan struktural yang kosong, dan pemberian reward yang dapat meningkatkan etos kerja pegawai. Hal ini penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menjaga disiplin internal.

Sementara itu, informan EAK menyatakan bahwa karakteristik pekerja di DKP sudah baik, dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa DKP telah menghadapi perubahan organisasi dan lingkungan yang signifikan. Untuk memastikan efektivitas kerja organisasi, perlu ditingkatkan ketersediaan SDM yang berkualitas, pengisian jabatan struktural yang kosong, dan pemberian reward yang memotivasi. Hal ini akan mendukung kinerja pegawai dan memperkuat prestasi organisasi secara keseluruhan.

**-Variabel Kinerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan: Kualitas Kerja**

Menurut informan pendukung, kualitas kerja di Dinas Ketahanan Pangan (DKP) menunjukkan performa yang cukup baik, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan. Berikut ringkasan pernyataan mereka: Informan MRL menyoroti evaluasi internal yang dilakukan melalui rapat-rapat untuk menilai kualitas kerja pegawai. Jika ditemukan kekurangan, pembinaan dilakukan sesuai peraturan yang berlaku.

Informan LL menyatakan bahwa kualitas kerja di DKP sudah sangat baik, dengan pegawai yang selalu hadir tepat waktu, bertanggung jawab, dan memiliki karakter yang baik. Jika ada pegawai yang kurang bersemangat, mereka diberikan motivasi. Informan EW menekankan bahwa pegawai DKP berusaha mempertahankan target kerja yang telah ditetapkan. Jika ada pegawai yang kurang berkualitas, mereka akan diberikan umpan balik dan kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya.

Informan AL menyatakan bahwa kualitas kerja di DKP sudah baik, dan jika ada pegawai yang tidak sesuai dengan tugasnya, mereka akan diberi teguran sopan dan diingatkan akan pentingnya tanggung jawab. Informan PO menyoroti penilaian kualitas kerja melalui SKP yang mencakup kemampuan teknis, kompetensi, kehadiran, dan kepuasan masyarakat. Jika ditemukan kekurangan, pegawai diberikan pelatihan dan pengembangan. Informan MR dan TW melihat kualitas kerja dari hasil pelayanan kepada masyarakat. Jika ada pegawai yang kurang baik dalam pelayanannya, mereka akan diberi masukan atau teguran.

Berdasarkan wawancara dengan informan pendukung, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai DKP menunjukkan peningkatan, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan. Pegawai yang kurang baik dalam kinerjanya diberi umpan balik, motivasi, dan kesempatan untuk memperbaiki serta mengikuti pelatihan.

**-Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, Dan Tanggung Jawab Pegawai**

Informan MRL menyoroti pengukuran produktivitas pegawai dengan melihat kumulatif kehadiran dan jumlah kertas kerja yang dihasilkan. Setiap pegawai memiliki target mingguan yang dievaluasi secara berkala. Informan LL mengemukakan bahwa produktivitas diukur dengan pencapaian target, termasuk aspek kehadiran, ketepatan waktu, dan kerjasama. Penilaian menggunakan skala 1-4 untuk berbagai aspek.

Informan EW menyoroti standar hasil dari produk yang dihasilkan oleh pegawai. Fokus pada kualitas, kecepatan, dan

efektivitas dalam menjalankan tugas. Informan AL melihat bahwa pegawai cukup bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, meskipun perlu koordinasi dan komunikasi yang lebih baik. Informan PO menekankan evaluasi terhadap program dan kegiatan untuk mengukur produktivitas, dengan insentif berasal dari APBD. Informan MR dan TW menyoroti aktifitas pegawai dalam pelayanan dan kegiatan sebagai indikator tanggung jawab kerja.

Dari hasil wawancara, ditemukan bahwa kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pegawai DKP sudah cukup baik. Namun, diperlukan koordinasi yang lebih baik serta insentif yang memotivasi kinerja yang lebih baik lagi.

Karakteristik organisasi Dinas Ketahanan Pangan didasarkan pada fokusnya pada bidang pangan, dengan pegawai yang diharapkan memiliki ketrampilan dan pengetahuan teknologi pangan. Lingkungan internal dipengaruhi oleh aspek SDM dan keuangan, sementara eksternal dipengaruhi oleh kondisi ekonomi dan permintaan pasar. Pegawai dinas diharapkan memiliki keterampilan dalam menghadapi masalah pangan masyarakat dan menggunakan teknologi. Meskipun mereka memiliki latar belakang yang berbeda, kesemuanya memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab yang harus diemban. Kemampuan merespon dengan cepat terhadap perubahan dan masalah menjadi kunci keberhasilan dalam lingkungan ini.

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini mengeksplorasi kinerja pegawai dan efektivitas kerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boven Digoel dengan mendalam. Konsepsi tentang kinerja melibatkan pemahaman terhadap hasil kerja individu atau kelompok yang sesuai dengan tanggung jawabnya dalam struktur organisasi, yang diukur dengan efektivitas operasional.

Hasil penelitian menggambarkan bahwa kinerja pegawai sudah menunjukkan capaian yang memuaskan, namun masih belum mencapai tingkat optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor mendasar, seperti kekosongan jabatan, keterbatasan sarana prasarana, dan ketidaksesuaian antara tingkat pendidikan/kompetensi dengan tugas yang diemban. Meskipun demikian, ada upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja, seperti pengisian jabatan yang kosong dan peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai.

Sementara itu, efektivitas kerja organisasi dinilai cukup baik meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan. Perubahan nomenklatur dan struktur organisasi tidak menghalangi Dinas Ketahanan Pangan untuk tetap berorientasi pada pencapaian prestasi organisasi. Kedewasaan dalam menjalankan tugas dan kewajiban, serta konsistensi terhadap peraturan pemerintah, menjadi landasan yang kuat dalam menjaga efektivitas kerja organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan efektivitas kerja organisasi sangatlah kompleks. Di antara faktor-faktor tersebut adalah kompetensi individu, dukungan organisasi, dan manajemen yang efektif. Kompetensi individu mencakup kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas, sedangkan dukungan organisasi melibatkan penyediaan sarana dan prasarana kerja serta pengorganisasian yang jelas. Manajemen yang efektif juga berperan penting dalam memberikan arahan yang tepat, mengembangkan kompetensi pegawai, dan memotivasi mereka untuk bekerja secara optimal.

Dengan demikian, dukungan yang tepat dari faktor internal dan eksternal sangatlah penting untuk mencapai kinerja maksimal dan efektivitas organisasi yang optimal. Pengelolaan yang bijaksana

terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan efektivitas kerja organisasi akan membantu Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boven Digoel mencapai tujuannya dengan lebih baik di masa depan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap kinerja pegawai dan efektivitas kerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boven Digoel, dapat disimpulkan beberapa poin penting:

**Kinerja Pegawai:** Meskipun kinerja pegawai secara umum sudah menunjukkan capaian yang memuaskan, masih terdapat beberapa hambatan yang menghambat pencapaian tingkat kinerja yang optimal. Faktor-faktor seperti kekosongan jabatan, keterbatasan sarana prasarana, dan kesesuaian antara tingkat pendidikan/kompetensi dengan tugas yang diemban, menjadi perhatian utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

**Efektivitas Kerja Organisasi:** Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boven Digoel telah menunjukkan efektivitas dalam menjalankan tugasnya, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan. Perubahan nomenklatur dan struktur organisasi tidak menghambat orientasi pada pencapaian prestasi organisasi, namun penting untuk terus melakukan evaluasi dan penyesuaian agar efektivitas kerja dapat ditingkatkan.

**Faktor-Faktor Pengaruh:** Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan efektivitas kerja organisasi sangat kompleks, meliputi kompetensi individu, dukungan organisasi, dan manajemen yang efektif. Dukungan yang tepat dari faktor internal dan eksternal sangat penting untuk mencapai kinerja maksimal dan efektivitas organisasi yang optimal.

**Kesimpulan Akhir:** Dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boven Digoel telah menunjukkan kemajuan dalam kinerja pegawai dan efektivitas kerja organisasi. Namun, masih diperlukan upaya lebih lanjut untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada dan memanfaatkan potensi-potensi yang ada secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik di masa depan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2019). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bohlander, G. W., Snell, S. A., & Morris, S. (2016). *Managing Human Resources*. Stamford, CT: Cengage Learning.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). *Applied Psychology in Talent Management*. Cambridge, MA: Cambridge University Press
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources*. Boston, MA: McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. New York, NY:

- Pearson.
- Decenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Gaspersz, Vincent. (2019). *Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi: Memahami, Menyusun, dan Mengimplementasikan Model Kompetensi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gunawan, Joko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Guest, D. E. (2017). *Human Resource Management and Performance: Achievements and Challenges*. Cheltenham, United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Haris, S. (2018). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi: Studi Kasus Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boven Digoel*. Tesis Sarjana. Universitas Indonesia.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. New York, NY: Routledge.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2016). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Prawirosentono, Suyadi. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Prawiro Sentono. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Harlow, United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, P. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stone, R. J. (2019). *Human Resource Management*. Milton, QLD: John Wiley & Sons Australia.
- Snell, S. A., Morris, S., & Bohlander, G. W. (2015). *Managing Human Resources*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2014). *Strategic Human Resource Management*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.