

Analisis SWOT Pengelolaan Keragaman Karyawan Dealer Mobil XYZ Di Banten

Sofyandi¹⁾, Ranthy Pancasasti²⁾

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa^{1,2)} sofyandi1696@gmail.com¹,
ranthyipb@gmail.com²

ABSTRAK

Keragaman merupakan kombinasi antara perbedaan dan juga persamaan item-item dari suatu karakterisasi (seperti: jenis kelamin, usia, budaya, dan lainnya). Keragaman karyawan pada suatu lingkungan dibutuhkan suatu manajemen keragaman yang baik untuk menyatukan orang-orang dengan berbeda karakter demi mencapai tujuan tertentu. Untuk mengetahui pengelolaan keberagaman karyawan Dealer Mobil XYZ. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kualitatif. Kebaruan dalam penelitian ini adalah belum ada penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengelolaan keberagaman karyawan pada Dealer Mobil XYZ. Batasan dalam penelitian ini hanya untuk menganalisis pengelolaan keberagaman karyawan pada Dealer Mobil XYZ. Metode penelitian adalah kualitatif dengan menggunakan wawancara narasumber serta pengamatan dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Purposive Sampling*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 16 karyawan. Mengikuti teori yang telah dipaparkan pengelolaan keragaman karyawan Dealer Mobil XYZ tergolong cukup baik. terstrukturnya pada manajemen keragaman karyawan. Manajemen keragaman Dealer Mobil XYZ berupa peraturan, gathering karyawan, hari raya keagamaan, yang dilakukan untuk menjaga kekompakan dan semangat kerja karyawan.

Kata Kunci

Pengelolaan Keragaman Karyawan; *Purposive Sampling*; *SWOT Analysis*

183

PENDAHULUAN

Pengaturan karyawan biasanya membutuhkan tambahan lebih untuk tenaga dan pikiran, karena memadukan tujuan karyawan dengan latar belakang pendidikan yang kurang mengakibatkan kesenjangan komunikasi di dalam kelompok. Hal ini umum dijumpai pada banyak perusahaan. Tak terlepas dari itu pengelolaan karyawan juga perlu usaha lebih intensif jika asal, kebiasaan, kebudayaan yang mereka miliki beragam. Pengelolaan karyawan tersebut dilakukan dengan harapan dapat menyatukan tujuan para karyawan yang beragam demi kebaikan jalannya operasional usaha. Barak (2016), mengatakan “*Workforce diversity refers to a workforce made up of people with different human qualities or who belong to various cultural groups*”. Pada penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwa keragaman tenaga kerja (karyawan) berarti karyawan yang ada dalam organisasi terdiri dari orang yang mempunyai kualitas yang berlainan atau berasal dari kelompok budaya yang beragam. Richard juga memaparkan bahwa keragaman tersebut mengacu pada usia, etnis, jenis kelamin, ras, atau kemampuan fisik.

Keragaman adalah penggabungan antara perbedaan, juga tentang persamaan item-item dari berbagai karakterisasi (seperti: etnis, jenis kelamin, suku, dan lainnya). Tingkatan Keragaman (Robbins & Judge, 2017): 1) Surface-level Diversity Pada tingkatan ini berupa keragaman secara karakteristik (jenis kelamin, ras, etnis, usia, dan lainnya); 2) Deep-level Diversity Tingkatan ini berupa keragaman nilai, kepribadian, dan kecenderungan kerja. eep-level Diversity; 3) Separation, perbedaan opini dalam anggota grup; 4) Variety, perbedaan kategori tertentu (keahlian, pengetahuan, latar belakang fungsional); 5) Disparity, perbedaan aset atau sumber daya sosial yang berharga (upah, peringkat, otoritas, dan status).

Jenis-jenis keragaman (Robbins & Judge, 2017): 1) Biographical Characteristic, karakteristik yang merepresentasikan surface-level diversity (usia, jenis kelamin, ras, etnis, disabilitas, masa jabatan, agama, orientasi seksual, identitas jenis kelamin, identitas kebudayaan). 2) Kemampuan a) Kemampuan intelektual, kemampuan untuk melakukan aktivitas mental (berpikir, beralasan, dan pemecahan masalah). b) Kemampuan fisik, kemampuan yang berhubungan dengan kekuatan fisik.

Manajemen Keragaman Menurut Femi & Prasetya (2017), Manajemen keragaman adalah pemberian fasilitas kepada pekerja dengan latar belakang yang berbeda agar turut mengikuti proses dan tujuan organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Manajemen keragaman membutuhkan (Phillips & Gully, 2016): 1) Alat Reciprocal mentoring, dimana keadaan mencocokkan antara karyawan dan junior yang beragam agar mereka dapat saling belajar tentang suatu keragaman grup. 2) Penilaian Metrik keragaman yang dibuat perusahaan untuk memantau dan menentukan prioritas tindakan apa yang selanjutnya akan dilakukan, contoh indikator: keragaman pelamar kerja dan karyawan baru.

Hambatan dalam Keragaman (Phillips & Gully, 2016): 1. The “Like Me” Bias Kecenderungan kebanyakan orang untuk bergaul dengan orang lain yang memiliki persepsi atau yang mirip seperti dirinya dan menghindari orang tidak mirip seperti dirinya. 2. Stereotypes Pemikiran tentang suatu individu atau kelompok dan menganggap yang berhubungan dengan hal tersebut akan berperilaku yang sama. 3. Prasangka (Prejudice) Prasangka antara satu dengan lainnya mengakibatkan suatu kefanatikan langsung tanpa alasan atau tidak bisa bertoleransi dengan grup lainnya. 4. Perceived Threat of Loss Hal ini diartikan sebagai ancaman sesuatu merugikan akan datang yang mengakibatkan orang tersebut secara naluri melindungi posisinya sendiri dan tidak ada rasa keinginan untuk membantu karyawan minoritas lain, merekrut karyawan beragam untuk suatu posisi, dan inisiatif mendukung keragaman. 5. Ethnocentrism Suatu keyakinan dimana apapun budaya, bahasa, negara asal, budaya, dan lainnya sendiri dianggap lebih unggul dari lainnya. 6. Ketidaksetaraan Akses dalam Jaringan Organisasi Ketidaksetaraan hal tersebut memengaruhi sharing pengetahuan, aksesibilitas sumber daya, dan peluang kerja. 7. Privilege Harvey & Allard (dalam Lifanni, A. & Setiawan, R 2018) Sesuatu keuntungan yang diperoleh dengan tidak butuh pencapaian (seperti kekuatan sosial).

Dealer Mobil XYZ adalah Dealer Resmi yang berdiri sejak tahun 2014. bergerak di bidang otomotif dan memiliki fasilitas 3S (Sales, Service, Sparepart). Jam operasional Dealer Mobil XYZ tersebut adalah setiap hari Senin – Sabtu pukul 08.00 – 16.00 WIB, Minggu pukul 09.00 - 15.00 WIB. Total Karyawan Dealer Mobil XYZ yang bekerja saat ini adalah 321. Karyawan yang dimiliki cukup beragam, meskipun usaha tersebut terletak di Serang asal karyawan bukan hanya dari Serang itu sendiri. Data karyawan yang diambil pada Dealer Mobil XYZ menunjukkan dari 16 orang karyawan yang bekerja terdiri dari: enam orang *sales*, tiga orang bagian *admin*, empat orang bagian *security*, dua orang bagian *driver*, dan satu orang *service advisor*. Keragaman terdiri dari usia, asal, agama, latar belakang pendidikan, jenis kelamin, suku, bahasa, kepribadian. Data Dealer Mobil XYZ menunjukkan asal karyawan terdiri dari

orang kota Serang (40%), pandeglang (20%), Bandung (10%), dan Kabupaten Serang (30%). Keragaman agama yang terjadi di Dealer Mobil XYZ yaitu islam (100%). Usia karyawan terdiri dari 20 – 25 tahun (20%), 26 - 30 tahun (50%), 31 – 35 tahun (20%), 36 – 40 tahun (10%). Pendidikan terakhir karyawan tersebut merupakan SMA (40%), SMK (10%), D3 (10%), S-1 (40%). Karyawan laki - laki sebanyak (70%) dan perempuan sisanya yakni (20%). Suku yang terdapat pada karyawan tersebut berupa Suku Jawa Serang (70%), Suku Sunda (30%). pada umumnya kepribadian karyawan Serang memiliki pembawaan watak yang sedikit keras dibandingkan karyawan lain (pada Dealer Mobil XYZ). Melihat karyawan yang beragam menjadikan para karyawan memiliki dasar karakter, pola pikir, dan gaya kerja masing-masing. keterangan dari Dealer Mobil XYZ, sebagai contohnya pada karakter karyawan orang Serang di tempat tersebut biasanya memiliki watak yang sedikit keras dibandingkan dengan karyawan dari asal lainnya, mereka suka membangkang jika diberi masukan dan perintah. Pola pikir, pada satu sisi karyawan Sunda memiliki pola pikir yang berorientasi kedepan (lebih pintar dalam mengatur keuangan, tekun bekerja). karyawan asal Serang yang bekerja pada Dealer Mobil XYZ sebagian besar memiliki gaya bekerja kurang bisa melakukan *improvement* atas pekerjaannya, jika tidak diminta untuk melakukan sesuatu maka tidak mengerjakannya. Mereka harus diintruksikan untuk melakukan suatu pekerjaan. Melihat keadaan ini maka munculah keingintahuan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan keberagaman karyawan pada tempat tersebut

TINJAUAN PUSTAKA

Analisis SWOT

Rangkuti (2018:20) menyatakan bahwa SWOT ialah singkatan dari lingkungan internal Strengths dan Weaknesses serta lingkungan eksternal Opportunities dan Threats yang dihadapi dunia bisnis. Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal Peluang (Opportunities) dan Ancaman (Threats) dengan faktor internal Kekuatan (Strengths), dan Kelemahan (Weaknesses). Nur'aini (2016:8) menyatakan bahwa analisis SWOT merupakan suatu instrument pengidentifikasian berbagai faktor yang terbentuk secara sistematis yang digunakan untuk merumuskan strategi perusahaan. Menurut Fahmi dalam Ismaya (2017:14) singkatan dari SWOT ialah kekuatan (Strengths), kelemahan (Weaknesses), peluang (Opportunities), dan ancaman (Threats). Dimana SWOT dijadikan suatu model dalam menganalisis suatu organisasi yang berorientasi profit dan non profit dengan tujuan utama untuk mengetahui keadaan organisasi tersebut secara lebih komprehensif. Erwin Suryatama (dalam Cahyono, 2016:130) menyatakan bahwa analisis SWOT ialah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan atau Strengths, kelemahan atau Weaknesses, peluang atau Opportunities, dan ancaman atau Threats dalam suatu proyek atau spekulasi bisnis dan dapat diterapkan dengan cara menganalisis dan memilah berbagai hal yang mempengaruhi keempat faktornya.

Manfaat Analisis SWOT

Suryatama (dalam Bilunng, 2016:119) mengemukakan bahwa manfaat yang bisa didapat dari analisis SWOT diantaranya adalah sebagai berikut: a. Sebagai panduan bagi perusahaan untuk menyusun berbagai kebijakan strategis terkait rencana dan pelaksanaan di masa yang akan datang. b. Menjadi bentuk bahan evaluasi kebijakan strategis dan sistem perencanaan sebuah perusahaan. c. Memberikan tantangan ide-ide bagi pihak manajemen perusahaan. d. Memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi SWOT

Menurut Purwanto (dalam Kasmawati, 2017:919) untuk menganalisis secara lebih dalam tentang SWOT, maka perlu dilihat faktor faktor eksternal dan internal sebagai bagian penting dalam analisis SWOT, yaitu: (a) Faktor Eksternal Faktor eksternal ini mempengaruhi terbentuknya Opportunities dan Threats (O dan T). Dimana faktor ini menyangkut dengan kondisikondisi yang terjadi di luar perusahaan yang mempengaruhi dalam pembuatan keputusan perusahaan. Faktor ini mencakup lingkungan industri dan lingkungan bisnis makro, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kependudukan, dan sosial budaya; (b) Faktor Internal Faktor internal ini mempengaruhi terbentuknya Strengths dan Weaknesses (S dan W). Dimana faktor ini menyangkut dengan kondisikondisi yang terjadi di dalam perusahaan yang mempengaruhi dalam pembuatan keputusan (decision making) perusahaan. Faktor internal ini meliputi semua macam manajemen fungsional: pemasaran, keuangan, operasi, sumber daya manusia, penelitian dan pengembangan, sistem informasi manajemen dan budaya perusahaan (corporate culture).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Moleong (2018) mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud memahami suatu fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lainnya: secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Subjek dari penelitian ini adalah Dealer Mobil XYZ yang terletak pada Jl. Raya Cilegon No.517, Drangong, Kec. Taktakan, Kota Serang, Banten. Objek yang diteliti merupakan pengelolaan keragaman pada karyawan Dealer Mobil XYZ. Sedangkan, Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi, juga observasi pada lokasi, yakni Dealer Mobil XYZ. Teknik pengambilan data yang digunakan yakni, dengan mengambil beberapa orang sebagai *sampling* terdiri dari salah satu orang masing – masing dari beragamnya karyawan. Hal tersebut tertuju pada teknik *purposive sampling*. Menurut Cooper dan Schindler (dalam Lai, P. C, 2018), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yakni partisipan memiliki keunikan maupun karakteristik pada pengalaman, perilaku, persepsi, baik secara konseptual maupun teoritis yang dapat dikembangkan selama proses wawancara. Narasumber yang dipilih dalam penelitian ini adalah:

1. Sales Supervisor Dealer Mobil XYZ, yaitu Hernawan. Berusia 32 tahun, narasumber ini dipilih karena berperan penting dalam perusahaan.
2. Dadan Ramadhan sebagai karyawan bagian Sales. Narasumber tersebut dipilih karena orang Serang, beragama Islam, tamatan D3, usia 24 tahun, dan sudah bekerja selama 3 tahun.
3. Elan Saktajaya sebagai karyawan bagian Accounting. Narasumber dipilih karena rajin bekerja identitas suku Sunda, beragama Islam, tamatan S1, berusia 28 tahun dan telah bekerja selama 5 tahun.
4. Nurjen sebagai bagian Security. Narasumber ini merupakan tamatan SMA, orang daerah Serang, usia 28 tahun dan beragama Agama yang telah bekerja selama 3 tahun.
5. Saepul Qomar sebagai bagian Driver. Narasumber ini merupakan tamatan SMA, orang daerah pandeglang, usia 37 tahun dan beragama Agama yang telah bekerja selama 6 tahun.

Setelah kontribusi individu telah diperoleh, selanjutnya mengumpulkan tanggapan-tanggapan tersebut menjadi satu gambaran besar yang berisi semua perspektif tentang kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terdapat berbagai keragaman yang dianalisis yakni berupa: tingkatan, jenis-jenis, hambatan, diskriminasi, aspek positif, dan manajemen dari keragaman. Hasil wawancara dan pengamatan dengan teori yang digunakan dapat dikatakan bahwa banyak terjadi keragaman pada Dealer Mobil XYZ. Hal ini dibuktikan dari terjadinya surface-level diversity dan deep-level diversity berupa jenis kelamin, agama, usia, asal, ras, masa jabatan, etnis, budaya, perbedaan opini (separation), variety, disparity, kemampuan intelektual dan fisik. Berikut dikemukakan analisis SWOT keberagaman karyawan dengan metode surface-level diversity & deep-level diversity untuk keberagaman karyawan Dealer Mobil XYZ, Adapun untuk analisis matriks SWOT dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Analisis Matriks SWOT

Faktor Internal	STRENGTH (S)	WEAKNESS (W)
	1. Karyawan Dealer Mobil XYZ memiliki keberagaman jenis kelamin sehingga memiliki keunggulan kapasitas bekerja berbeda. 2. Keberagaman usia, latar belakang pendidikan masa jabatannya berbeda 3. Perbedaan karakter budaya, asal, etnis, dan agama karyawan mendapatkan pengalaman baru dari adanya keberagaman	1. Adanya kemungkinan ketidaksesuaian jenis pekerjaan 2. Dapat menimbulkan kesenjangan dan kecemburuan sosial. 3. Rentan terjadi diskriminasi SARA dari perbedaan karakter budaya
Faktor Eksternal	OPPORTUNITY (O)	STRATEGI (W – O)
	STRATEGI (S – O)	STRATEGI (W – O)

1. memiliki lebih dari satu jenis ketrampilan / talent yang tersedia untuk satu bidang pekerjaan memudahkan pemerataan ketenagakerjaan, meningkatkan alokasi sumber daya dan mendorong pelatihan lintas ketrampilan 2. Kemampuan beradaptasi yang meningkat menyediakan banyak solusi 3. memberikan ide-ide yang ketika dipadu padankan dengan tepat, dapat mendukung munculnya inovasi dan kreatifitas.	1. Pengalaman bekerja, pekerjaan yang sesuai dan latar belakang pendidikan yang dikolaborasikan menciptakan ide - ide dan inovasi kerja yang baik menjadi dasar dalam kebergaman karyawan	1. Adanya potensi kesenjangan dan kecemburuan sosial mendorong adanya kompetisi kerja dengan keterampilan berbeda
THREAT (T)	STRATEGI (S – T)	STRATEGI (W – T)
1. Tidak adanya perubahan budaya kerja 2. Pola kerja masih cenderung berbeda dengan budaya kerja lain 3. Berpotensi memicu suatu perdebatan yang dapat mengganggu kerja sama antar karyawan	1. Pengalaman bekerja, pekerjaan yang sesuai dan latar belakang pendidikan dan adanya potensi tidak ada perubahan budaya kerja akan diantisipasi dengan penerapan budaya kerja baru	1. Adanya kemungkinan ketidaksesuaian jenis pekerjaan dan kecenderungan tidak ada perubahan kerja akan diantisipasi oleh perusahaan

KESIMPULAN

Hasil wawancara, pengamatan, dan penelitian mengenai keragaman pada karyawan Dealer Mobil XYZ, dapat disimpulkan bahwa keragaman pada karyawan Dealer Mobil XYZ cukup banyak dan baik sesuai dengan teori yang dipaparkan. Hal ini terbukti dari terpenuhinya komponen – komponen keragaman berupa surface-level diversity, deep-level diversity tergambar dari analisis SWOT. Implikasi teoritis adalah dengan menggunakan SWOT sumber daya manusia dapat dilakukan dengan baik. Implikasi manajerial adalah sudah sesuai kebijakan dalam pemenuhan keberagaman di Dealer Mobil XYZ dengan mempertimbangkan jenis surface-level diversity, deep-level diversity.

Perlunya untuk dilakukan evaluasi secara berkelanjutan terhadap keberagaman karyawan, kesimpulan apakah keberagaman sumber daya manusia yang telah dilakukan sudah berjalan dengan baik ataupun belum yang pada akhirnya akan menentukan kebijakan yang akan diambil di masa yang akan datang.

REFERENSI

Amperawati, E. D. (2022). E-Commerce Consumer Satisfaction Analysis: A Study on the Shopee Platform. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 938-951.

- Amperawati, E. D. (2022). Review of Using Instagram Social Media as a Promotional Media on Online Shop Trustworth. id. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1328-1337.
- Amperawati, E. D., Krisnanda, R., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2022, December). Kinerja Layanan Hotel Bintang Empat Kota Bandung-Jawa Barat Di Era New Normal. In *Seminar Nasional Kepariwisata (SENORITA) # 3 2022*.
- Amperwati, E. D. (2020). Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel Di Industri Hospitalitas.
- Amperwati, E. D., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2020). The role of service performance mediating the effect of management commitmenet to service quality structure on reputation of hospitality industry companies in West Java. *Management Science Letters*, 10(12), 2870-2874.
- Barak, M. E. M. (2016). *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace*. Sage Publications.
- Bustomi, T., Turmudzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J. (2022). Management of Village Funds for Development in Serang District (Case Study in Teluk Terate Village). *PINISI Discretion Review*, 5(2), 417-426.
- Chaidir, J. (2022). *Model Problem Based Learning Dalam Pembelajaran Menulis Teks Eksplanasi Berpola Kausalitas Dan Hubungannya Dengan Berpikir Kritis Peserta Didik Kelas VIII SMPN 1 Kramatwatu* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Femi, B., & Prasetya, A. (2017). Penerapan diversity management dalam rangka meraih competitive advantage (Studi pada PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(5), 37-47.
- Jeni Yon Ismaya. (2017). Analisis SWOT Untuk Mengetahui Positioning Perusahaan Dalam Menentukan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada UD. Rumecko Di Mojokerto. Universitas Bhayangkara Surabaya
- Kania, D. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 5(1), 95-105.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Kasmawati. 2019. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan Islam. Volume 8, No. 2. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Makassar: UIN Alauddin
- Lai, P. C. (2018). Research methodology for novelty technology. *JISTEM-Journal of Information Systems and Technology Management*, 15.
- Lifanni, A. & Setiawan, R (2018). Analisis Pengelolaan Keragaman Karyawan UD BUANA STAR, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra
- Moleong, L. J. (2018). Metode penelitian kualitatif (edisi revisi). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ngundi, Tri Wiyatno. 2017. Analisa Strategi dalam Penerapan Sistem Teknologi Informasi dengan Menggunakan Analisa SWOT dan Matriks Space pada Industri Manufacturing PT. XYZ. *Jurnal Teknologi Pelita Bangsa*. Sekolah Tinggi Teknologi Pelita Bangsa.
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2016). *Organizational behavior*. South-Western: Cengage Learning.
- Regiasa, T. (2022). Pengaruh Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Kapur Pada PT. Surya

-
- Besindo Sakti Di Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 268-276.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleh, S. (2017). *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Kencana Prenama Media Group
- Saptari, Atmi. 2018. Pengentasan Kemiskinan di Kabupaten Pringsewu: Pengembangan SDM dan Penguatan Usaha Melalui Analisis SWOT. *Jurnal Kelitbangan Pengembangan dan Inovasi Iptek Kabupaten Pringsewu*. Vol. 3, No. 2. Lampung: STIE Muhammadiyah Pringsewu.
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 183-192.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 354-363.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 323-332.
- Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.