

## ANALISIS KUALITAS KERJA DAN KUANTITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA (STUDI KASUS BIDANG PERDAGANGAN DALAM NEGERI)

Syahla Ananda<sup>1</sup>, Nuri Aslami<sup>2</sup>  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Email:[syahlaananda2002@gmail.com](mailto:syahlaananda2002@gmail.com), [nuriaslami@uinsu.ac.id](mailto:nuriaslami@uinsu.ac.id)

### Abstrak

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi, peranan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga atau organisasi, oleh karena itu diperlukan adanya pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, keberhasilan sumber daya manusia akan menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan dan dapat menjadi masalah bagi perusahaan jika tidak disertai dengan pelatihan serta motivasi karyawan. Tujuan dan Manfaat penelitian ini adalah untuk menganalisis kualitas kerja dan kuantitas kerja terhadap pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Serta untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program untuk kemudian di perbaiki atau ditingkatkan demitercapainya visidan misiPerusahaan. Metode yang digunakan yaitu penelitiankualitatif deskriptif. Kinerja pegawai belum cukup baik, walaupun belum memberikan atau berjalan dengan hasil yang maksimal, yang dapat dilihat daridimensi.Kualitas kerja pegawai Bidang Perdagangan Dalam Negeri (PDN) Provsu dari aspek ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja masih rendah dalam hal penerimaan pengaduan dan konsultasi. Kuantitas kerja pegawai dilihat dari kecepatan dan kemampuan pegawai masih terbatas danproduktivitas belum maksimal. Ini harus dapat ditingkatkan agar persoalan yang ada dapat juga diselesaikan dengan baik, dan sumber daya manusia pegawainya juga dapat berkualitas.

**Kata kunci:** Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral

### Abstract

Human resources have an important role in the development and achievement of the goals of the organization, the role of human resources is the determinant of the

success of an activity carried out in an institution or organization, therefore it is necessary to maintain and develop human resources in a norganization, human resources success will be a very important concern to the company and can be a problem for the company if it is not accompanied by training and motivation of employees. The purpose and benefit of this research is to analyze the quality and quantity of work of employees of the Department of Industry, Mineral Resources Trade of the Province of North Sumatra. As well as to measure the success or failure of the implementation of activities in accordance with the program to be subsequently improved or upgraded in order to the vision and mission of the Company. The method used is qualitative descriptive research. Officer performance hasn't been good enough, even if it has not been delivered or run with maximum results, which can be seen from the dimension. Provsu's quality of work in terms of accuracy, rigour, skills and work success is still low in the reception of complaints and consultations. The quantity of staff work seen from the speed and ability of staff is still limited and productivity is not maximized. It has to be enhanced so that the existing issues can also be solved well, and the human resources of its employees are also qualified.

**Keyword** : Employment quality, quantity of work, performance of civil servants, industrial, energy trade, mineral resources

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi, peranan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga atau organisasi, oleh karena itu diperlukan adanya pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, keberhasilan sumber daya manusia akan menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan dan dapat menjadi masalah bagi perusahaan jika tidak disertai dengan pelatihan serta motivasi karyawan.

Pada dasarnya setiap perusahaan akan berusaha untuk terus memajukan pelaksanaan pekerja agar mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai yang diukur secara kualitas dan kuantitas dalam upaya melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai tersebut (Mangkunegara 2018).

Kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia setelah karyawan diterima menjadi calon pegawai, adayang langsung bekerja atau masuk ke pelatihan terlebih dahulu. Selama bekerja karyawan tersebut akan dinilai perilaku dan hasil kerjanya atau dengan kata lain kinerjanya.

Dengan standar peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diukur dar

eningkatkan kapasitas dalam melakukan tugas yang berbeda dalam suatu pekerjaan, peningkatan kapasitas khusus dalam bentuk strategi atau sistem untuk melakukan pekerjaan, memperluas kapasitas konseptual dalam bentuk mampu mengantisipasi segala konsep tual dalam bentuk mampu meramalkan segala sesuatu yang harus dilakukan dengan sasaran yang akan dituju, memperluas kapasitas konseptual dalam bentuk mampu meramalkan segala sesuatu yang harus dilakukan dengan sesuai sasaran, pemajuan etika dalam bentuk mampu melakukan koordinasi, mampu bekerja sama, senantiasa menjaga jarak strategis dan mau berekreasi sendiri, serta membuat langkah-langkah bakat khusus yang berpengaruh pada kemajuan pelaksanaannya.

Pegawai merupakan aparatur Negara atau unsur utama sumber daya manusia serta merupakan ujung tombak yang memegang peranan penting sebagai alat untuk mewujudkan tercapainya tujuan dari instansi yang menaunginya atau tempat pegawai tersebut bekerja. Tercapainya tujuan instansi/organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, tetapi tergantung pada Sumber Daya Manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. (Hasibuan, 2010) Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya kualitas kerja dan kuantitas kerja pegawai bersangkutan. Kualitas kerja sangat berperan penting dalam menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Tidak hanya kualitas kerja, kuantitas kerja juga sama pentingnya. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Komponen-komponen yang mendukung kinerja nyata seorang pegawai yaitu: Hargadiri, pembinaan dan pemberdayaan. Perusahaan harus memperhatikan komponen-komponen yang dapat mempengaruhi kemajuan pelaksanaan pekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dan Manfaat penelitian ini adalah untuk menganalisis kualitas kerja dan kuantitas kerja terhadap pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Serta untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program untuk kemudian diperbaiki atau ditingkatkan demi tercapainya visi dan misi Perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul "Analisis kualitas kerja dan kuantitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian, perdagangan sumber daya mineral provinsi sumatera utara"

## II. KAJIAN TEORI

### 1. Pengertian manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan

untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumberlainnya.

## 2. Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

## 3. Pengertian kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdayaguna. Menurut Flippo (2005:28) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdayaguna.

## 4. Pengertian kuantitas kerja

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) bahwa "Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka". Sedangkan menurut Wilson dan Heyyel (1987:101) mengatakan bahwa "*Quantity of work* (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, "Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Pengguna waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

## 5. Teori kinerja pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penulis

melakukan pelaksanaan kerja praktek atau magang di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Putri Hijau No. 6 Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Penulis melaksanakan kegiatan magang di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara kurang lebih selama 1 bulan lamanya yaitu mulai dari tanggal 16 Januari – 16 Februari 2023. Selama penulis melaksanakan Kegiatan Kerja Praktik (Magang) di Bagian Seksi Informasi, Kebijakan dan Pengawasan Perdagangan Bidang Perdagangan Dalam Negeri ada beberapa permasalahan terhadap sasaran kinerja pegawai yang tidak mencapai 100% perbulannya, berdasarkan data laporan realisasi Perilaku Kerja Pegawai (PKP) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SLP) pada Bidang Perdagangan Dalam Negeri, yang dilaporkan setiap bulannya. Juga masih terdapat beberapa kegiatan berbasis anggaran yang outputnya tidak mencapai 100% berdasarkan laporan realisasi fisik dan keuangan pada Bidang Perdagangan Dalam Negeri.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### PEMBAHASAN

Permasalahan dalam penelitian ini memfokuskan pada bagaimana Analisis kualitas kerja dan kuantitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, perdagangan Energi Sumber Daya Mineral Sumatera Utara untuk mengetahui kinerja pegawai bidang perdagangan dalam negeri (PDN) saat ini, peneliti menggunakan teori kinerja pegawai yang dikemukakan oleh anwar parbunegara, Adalah kualitas kerja dan kuantitas kerja.

##### 1. Kualitas Kerja

Untuk mengukur dimensi ini dalam upaya mengetahui kinerja Pegawai Dinas Perindustrian,PerdaganganEnergiSumberDayaMineralbidangPerdagangan Dalam Negeri (PDN) dapat di ukur melalui indikator sebagai berikut: ketetapan,ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja.

##### a. Ketetapan dan keberhasilan kerja

Berbagai langkah yang telah dilakukan oleh pegawai pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral Sumatera Utara bidang perdagangan Dalam Negeri untuk bekerja semaksimal mungkin. Akan tetapi terkadang masih terdapat kekurangan yang berhubungan dengan kualitas kinerja pegawai. Dari hasil observasi peneliti, masih banyak terdapat beberapa kelemahan seperti ketepatan waktu dalam jam bekerja, yaitu masih terdapatnya pegawai yang datang terlambat, yang pulang sebelum jam kantor berakhir dan bahkan tidak hadir dengan alasan-alasan yang lain. Dari hasil observasi peneliti dapat dilihat bahwasannya pegawai pegawai Dinas Perindustrian, perdagangan Energi Sumber Daya Mineral Sumatera Utara, Bidang Perdagangan Dalam Negeri terkadang melakukan aktivitas lain diluar dari aktivitas yang ada, apakah itu pribadi atau

urusan dinas dan sebagainya.

Menurut mangkunegara (2011) mengatakan bahwa kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dapat dikerjakannya. Komaruddin (2006: 235) mengatakan bahwa jam kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja yang dibutuhkan atau digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja adalah bagian paling penting yang ada pada sebuah perusahaan yang kadang umumnya ditentukan oleh pimpinan perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan. Peraturan perusahaan maupun kemampuan pegawai tersebut.

## b. Ketelitian dan Keterampilan

Ketelitian adalah merupakan sikap cermat agar terhindar dari kecerobohan, keterampilan bekerja merupakan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat, Keterampilan dan Ketelitian merupakan sikap yang ada pada diri pegawai sendiri dalam melaksanakan tugasnya maupun bukan tugasnya tanpa menunggu perintah atasan. Sebuah sikap yang dapat memberikan manfaat positif bagi pekerjaannya dan memberi manfaat bagi lembaga. Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai, penempatan seorang pegawai sangatlah penting berasal dari istilah "The Right Man On The Right Place" yang berarti bahwa dalam menempatkan seorang pegawai sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Jika seorang karyawan tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka kinerja tidak akan sesuai dengan yang di harapkan. Menurut Mangkuprawira (2004) bahwa penempatan pegawai adalah penugasan seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan ini merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru.

Menurut Winata et.al(2016) menyatakan bahwasannya keterampilan adalah dominan yang paling penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, keterampilan yang lebih baik pasti dapat meningkatkan kinerja pegawai, Berikut adalah ciri-ciri pegawai yang telah memiliki keterampilan yang dapat dilihat jika:

- 1) Pegawai tersebut tahu dan mengerti apa yang harus dikerjakan.
- 2) Mempunyai gerak kerja yang cepat dan tepat.
- 3) Pegawai tersebut jarang sekali melakukan kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja.
- 4) Pegawai tersebut sudah mempunyai kiat-kiat tertentu dalam melaksanakan pekerjaan.
- 5) Dan produktivitas kerja pegawai meningkat dari biasanya.

Untuk mencapai hasil kualitas kinerja yang baik dan prima dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi. Mangkunegara (2019: 113) menyatakan bahwasannya kompetensi adalah merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kompetensi sumber daya manusia merupakan kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan,

keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang langsung mempengaruhi terhadap kinerjanya.

Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi suatu organisasi. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini dapat menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Hampir sebagian besar organisasi memakai kompetensi untuk memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan, pengembangan dan pemberian kompensasi. Selayaknya diadakan uji kompetensi (assessment) untuk mencocokkan apakah pegawai tersebut bias memenuhi model kompetensinya atau tidak. Dan bila terjadi kekurangan kompetensi maka pegawai tersebut harus diberi pelatihan dan bimbingan untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu sumber daya manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Menurut Sedarmayanti (2017: 4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merupakan suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan 3 prinsip yaitu:

- 1) Sumber Daya Manusia merupakan aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
- 2) Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan saling berhubungan.
- 3) Budaya, nilai organisasi perusahaan dan perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan member pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

## 2. Kuantitas Kerja

Untuk mengukur dimensi ini Bidang Perdagangan Dalam Negeri dapat diukur melalui indikator sebagai berikut : yaitu kecepatan dan kemampuan. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut, misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Dalam mewujudkan pelaksanaan kerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral bidang Perdagangan Dalam Negeri Provsu yang diharapkan masyarakat perlu kiranya ditunjang dengan pegawai yang memiliki kemampuan sumber daya manusia, semangat kerja yang tinggi (etos kerja) serta keadaan akan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral bidang Perdagangan Dalam Negeri Provsu perlu di perhatikan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang atau jenis pekerjaan yang di embannya. Dengan pendidikan yang dimiliki, pegawai akan mampu menghadapi

masalah-masalah yang di hadapi yang berkaitan dengan profesinya. Selain itu faktor usia juga sangat mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Usia pegawai cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik.

## HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, masih ditemukannya beberapa pegawai yang sulit terpusat pada pekerjaannya atau tidak konsentrasi dan hal ini cukup mengganggu efektivitas pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan suatu output kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Tjiptono Fandy (2001: 53) menyatakan bahwa produktivitas biasanya dikaitkan dengan kualitas dan probabilitas. Selain itu menurut Agus Tulus Muhammad, dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2003: 355) mengatakan kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang di hasilkan. Pada dasarnya kinerja menekankan pada apa yang dihasilkan oleh suatu pekerjaan atau apa yang keluar (out-come). Selanjutnya apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atas jabatan adalah suatu proses yang mengolah in-put menjadi out-put (hasil kerja). Mengingat kinerja merupakan komponen kompetensi dan produktivitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, khususnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu dalam penelitian terdahulu Muhammad Reza Syahputra (2022) menentukan bahwasannya kuantitas kerja yang ada sudah cukup baik apabila kemampuan tersebut berhasil dijalankan dan diselesaikan dengan baik, maka individu Sumber Daya manusia juga dianggap berkualitas.

Berdasarkan hasil data observasi yang diterima peneliti, maka dapat diperoleh hasil dari analisis capaian kinerja Tabel Rekapitulasi Capaian Kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral bidang Perdagangan Dalam Negeri Provsu.

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut.

## V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral bidang Perdagangan Dalam Negeri

Provsu yang mengacu pada teori Anwar Prabu Mangkunegara, dapat disimpulkan: Kinerja pegawai belum cukup baik, walaupun belum memberikan atau berjalan dengan hasil yang maksimal, yang dapat dilihat dari dimensi:

a. Kualitas

Kualitas kerja pegawai Bidang Perdagangan Dalam Negeri (PDN) Provsu dari aspek ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja masih rendah dalam hal penerimaan pengaduan dan konsultasi.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja pegawai dilihat dari kecepatan dan kemampuan pegawai masih terbatas dan produktivitas belum maksimal. Ini harus dapat ditingkatkan agar persoalan yang ada dapat juga diselesaikan dengan baik, dan sumber daya manusia pegawainya juga dapat berkualitas.

## VI. SARAN

Dari hasil kesimpulan yang penulis sampaikan, maka saran yang dapat di ajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi bidang perdagangan dalam negeri yaitu:

- a. Berdasarkan beban kerja yang cukup berat diharapkan adanya penambahan/perekrutan pegawai yang beralatar belakang mempunyai keahlian dibidangnya.
- b. Pembinaan etos kerja dalam meningkatkan SDM pegawai maka perlu dilakukan atau diberikannya pendidikan, pelatihan, sosialisasi dan bimbingan teknis yang berkaitan dengan bidang perdagangan dalam negeri.
- c. Agar di buat suatu aturan dalam hal disiplin pegawai serta sanksi terhadap pelanggaran di siplin kerjadengan tujuan untuk memberikan efek jera kepada pegawai.
- d. Di harapkan tersusunnya jadwal pertemuan/rapat internal secara continue untuk menangani permasalahan/kendala yang di hadapi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian, agar meneliti variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, untuk memperkaya teman-teman baru yang berkaitan dengan bidang perdagangan dalam negeri. Peneliti selanjutnya juga dapat meneliti peran PDN sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral Bidang Perdagangan Dalam Negeri.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

*Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi 14 Salemba.*

*Mangkunegara, A. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Edisi Kelima, PT. Remaja Rosdakarya.*

*Mangkunegara, A. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.*

*Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.*

*Sugiyono. (2010). Memahami Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.*

*Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.*

<https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jap-widyakarya/article/download/1643/1614/5614>

<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/6774/SKRIPSI%20YUNITA%20SARI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

### JURNAL/ARTIKEL

<https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/article/view/3521/1140https://core.ac.uk/download/pdf/327233535.pdf>