

# ANALISIS MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BADAN NARKOTIKA NASIONAL

Siti Khoiriyah Sifa<sup>1</sup>, Irma Purnama Sari<sup>2</sup>, Neng Virly Apriliyani<sup>3</sup>, R.Akhmad Munjin<sup>4</sup>

Universitas Djuanda Bogor, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu  
Administrasi Publik

[1Khoiriyahsifa783@gmail.com](mailto:Khoiriyahsifa783@gmail.com), [2irma.purnamasari@unida.ac.id](mailto:irma.purnamasari@unida.ac.id)

, [3neng.virly@unida.ac.id](mailto:neng.virly@unida.ac.id), [4amunjin@unida.ac.id](mailto:amunjin@unida.ac.id)

<sup>1</sup>Korespondensi Author: Siti Khoiriyah Sifa. [Khoiriyahsifa783@gmail.com](mailto:Khoiriyahsifa783@gmail.com)

---

## ABSTRAK

Manajemen kinerja adalah suatu konsep yang melibatkan serangkaian langkah dan proses untuk mengelola dan meningkatkan performa individu, dan organisasi secara keseluruhan. Manajemen kinerja pegawai dibentuk untuk meraih tujuan bersama, untuk mencapai tujuan tersebut secara efisien dan efektif, diperlukan manajemen yang baik dan tepat. Dalam penerapannya manajemen kinerja di PPSDM BNN Lido, Bogor adanya indikasi masalah yang terjadi diantaranya: Penempatan pegawai di bagian yang tidak sesuai dengan kompetensinya, Beberapa pegawai PPSDM dalam pekerjaannya tidak sesuai dengan tupoksi pekerjaannya, Kurangnya pemantauan dan evaluasi kinerja pegawai yang tidak dilakukan secara berkala yaitu selama per tiga bulan sekali, komunikasi yang tidak efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen kinerja pegawai di PPSDM BNN Lido, Bogor, serta mengidentifikasi hambatan dan upaya yang dilakukan untuk mengatasinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus *weigt Mean Score*. Sedangkan sampel diambil dengan teknik *sensus/sampling* jenuh dengan menggunakan seluruh populasi sebanyak 63 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Kinerja Pegawai di PPSDM BNN Lido, Bogor telah dilaksanakan dengan Baik, mendapatkan hasil akhir rata-rata skor nilai 3,84. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya manajemen kinerja pegawai di PPSDM BNN Lido, Bogor sudah sesuai dengan perintah dan peraturan yang ada

**Kata Kunci:** Kinerja, Manajemen, Pegawai

## PENDAHULUAN

Untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu organisasi, harus ada proses yang dilakukan melalui kolaborasi tim. Dalam penerapannya, manajemen memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi. Manajemen memiliki subjek dan objek. Subjek nya adalah individu yang mengelola, sedangkan objeknya adalah idividu yang dikelola. Manajemen merupakan proses mengorganisasi, mengatur, mengelola sumber daya manusia dan mengendalikan untuk mencapai tujuan dan aktivitas. Menejemen memang sangat dibutuhkan manajemen merupakan ilmu yang komperehensif, ilmu yang sangat luas dan menyeluruh. Manajemen bukan hanya ilmu dalam bisnis saja namun juga dalam kehidupan sehari-hari, manajemen memiliki peran yang sangat vital dalam menjalankan segala aktivitas seperti: Dilingkungan rumah tangga, sekolah, koperasi, yayasan, pemerintah dan sektor lainnya. Proses manajemen melibatkan beberapa langkah atau tahapan agar tujuan tersebut tecapai secara efisien dan efektif.

Manajemen diciptakan untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif dibutuhkan manajemen yang efisien dan sesuai. Maka dari itu personel organisasi perlu menunjukkan kinerja dan prilaku yang efektif dalam manajemen. Namun manusia memiliki keterbatasan dalam kemampuan mereka yang signifikan. Orang membagi pekerjaan mereka berdasarkan fisik, pengetahuan, waktu, dan perhatian yang dimiliki. Pembagian ini mencakup tugas dan tanggung jawab yang diemban. Melalui tugas ini kerja sama dalam organisasi terbentuk. Apabila pembagian kerja dilakukan sesuai aturan, tujuan organisasi dapat tercapai, tetapi pencapaian tujuan ini sangat bergantung pada kinerja pegawai. Kinerja menggambarkan hasil kerja seseorang ditempat kerja dalam suatu instansi, mencakup apa yang dilkukan dan bagaimana cara melakukannya.

Peraturan Badan Narkotika Nasional Nomor 1 Tahun 2022 mengenai perubahan pada Peraturan Badan Narkotika Nomor 5 Tahun 2020 yang mengatur tentang struktur organisasi dan tata kerja Badan Narkotika Nasional. Peraturan ini menetapkan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) sebagai lembaga

untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia dilingkungan BNN, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. PPSDM BNN Lido berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi seluruh pegawai khususnya melalui penentuan kinerja manajemen. Ketika manajemen kinerja diutamakan untuk memperkuat kinerja individu, maka kinerja individu menjadi bagian dari kinerja organisasi yang menjadi kekuatan BNN ke depan sejalan dengan visi Presiden yaitu penguatan kinerja instansi atau lembaga. Hal lainnya disebabkan adanya perubahan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) model baru yang wajib dilaksanakan oleh seluruh PNS sesuai Peraturan menteri PAN RB Nomor 8 Tahun 2021 mengenai sistem manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Dengan mengacu uraian di atas, berdasarkan wawancara dan observasi praktik, terdapat fenomena yang menjadi permasalahan dalam penerapan manajemen kinerja pegawai pada PPSDM BNN Lido, Bogor antara lain: (1). Ada pegawai yang terbagi ke dalam departemen yang tidak sesuai dengan kompetensinya (2). Beberapa pegawai PPSDM dalam pekerjaannya tidak sesuai dengan tupoksi pekerjaannya 3). Kurangnya monitoring dan evaluasi kinerja pegawai yang tidak dilakukan secara berkala sehingga tidak mendapat *feedback* yang cukup untuk meningkatkan kinerja PPSDM secara berkala. (4). Komunikasi yang tidak efektif seperti contoh terdapat kesalahan komunikasi manajer dan antara pegawai selama proses review di PPSDM

Dalam konteks ini tujuannya adalah untuk menciptakan kesadaran di kalangan pegawai dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab penting, identik dengan kinerja pegawai. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan terlaksana secara efektif dan efisien apabila setiap pegawai mempunyai rasa tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaannya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17), menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan filsopi positivisme, bertujuan untuk memperelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang ada.

Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai PPSDM BNN Lido sebanyak 63 orang responden menggunakan teknik sampling sesnsus/jenuh di mana semua populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi : observasi, wawancara, dokumentasi, angket dan studi pustaka. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Weight Mean Score (WMS). Untuk mengevaluasi persepsi responden terhadap manajemen kinerja pegawai di PPSDM BNN Lido, peneliti menggunakan *skala likert* dari sangat positif hingga sangat negatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam menganalisis manajemen kinerja pegawai di PPSDM BNN Lido, Bogor pendekatan yang digunakan mengacu pada teori Model Manajemen Kinerja Deming (1986) yaitu yang terdiri dari: Perencanaan, Pelaksanaan, Monitoring, dan Riview. Berikut ini ringkasan hasil tanggapan responden terhadap variabel Analisis Manajemen Kinerja.

## 1. Hasil Analisis Variabel Manajemen Kinerja

**Tabel 1.1**

### Rekapitulasi Variabel Analisis Manajemen Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional Lido

Variabel	Dimensi	Indikator	Mean	Kategori
Analisis Manajemen Kinerja Pegawai Model Deming 1986	Perencanaan	Tujuan Kinerja yang ditetapkan Sesuai dengan Kemampuan dan Tanggung Jawab Pekerja	3,68	Baik
		Tujuan Kerja yang ada Membantu Mengukur Kemajuan Organisasi	3,71	Baik
		Standar Kinerja yang ada di Perusahaan Memadai untuk Menilai Kemajuan Pegawai	3,71	Baik
		Standar Kerja Sesuai dengan Pekerjaan yang dilakukan	3,69	Baik
		Sumber Daya yang Tersedia (seperti Waktu, Dana, dan Fasilitas) Mendukung Pencapaian Target Kinerja	3,79	Baik
		Pengelolaan Sumber Daya Efektif dalam Mencapai Tujuan dan Organisasi	3,74	Baik
		<b>Rata-Rata</b>	<b>3,72</b>	Baik
	Pelaksanaan	Rencana Tindakan Kerja Membantu Mencapai Hasil yang diinginkan	3,93	Baik
		Rencana Tindakan Kerja Mendukung Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi	4,03	Baik
		Program yang diikuti Relevan dengan Tugas dan Tanggung Jawab Pekerjaan	3,79	Baik
		Pelatihan dan Pembelajaran yang dijalankan PPSDM Meningkatkan Keterampilan dalam Pekerjaan	3,85	Baik
		<b>Rata-Rata</b>	<b>3,9</b>	Baik

	<b>Monitoring</b>	Informasi mengenai Manajemen Kinerja Sudah Cukup Jelas dan Membantu	3,85	Baik
		Sistem Penghargaan Kinerja Cukup Memotivasi untuk Mencapai Kinerja Terbaik	3,92	Baik
		Tindakan yang di lakukan Sesuai dengan Tujuan Instansi	3,80	Baik
	<b>Rata-Rata</b>		<b>3,85</b>	<b>Baik</b>
	<b>Riview</b>	Langkah-Langkah Perbaikan yang di usulkan dalam Evaluasi Kinerja Sudah Sangat Jelas	3,92	Baik
		Proses Penilaian Kinerja yang dilakukan Secara Adil	3,87	Baik
		Proses Identifikasi Pencapaian Kinerja yang Baik Membantu dalam Pengembangan Karir	3,88	Baik
	<b>Rata-Rata</b>		<b>3,89</b>	<b>Baik</b>
	<b>Total Rata-Rata</b>		<b>3,84</b>	<b>Baik</b>

*Sumber : Hasil Penelitian 2024*

Berdasarkan data yang tercantum di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil rekapitulasi dari empat dimensi, yang masing-masing dibagi menjadi beberapa indikator berdasarkan pernyataan, menunjukkan bahwa manajemen kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional Lido telah dilaksanakan dengan baik, dengan nilai rata-rata akhir 3,84.

Analisis variabel manajemen kinerja dari empat dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat dimensi yang memiliki skor tertinggi dan skor terendah diantara dimensi lainnya. Skor tertinggi ditemukan pada dimensi pelaksanaan dengan nilai rata-rata 3,9 dikategorikan sebagai Baik, dengan indikator rencana tindakan mengenai pernyataan rencana tindakan kerja mendukung pengembangan keterampilan dan kompetensi memiliki nilai

rata-rata sebesar 4,03. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa rencana tindak kerja sangat penting karena membantu mengidentifikasi langkah-langkah konkret untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan sehingga meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Kemudian rata-rata nilai terendah ada pada dimensi perencanaan dengan rata-rata nilai 3,72, khususnya pada indikator penetapan tujuan mengenai pernyataan tujuan kinerja yang ditetapkan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab pekerjaan nilai rata-rata sebesar 3,68 tujuan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan jabatannya sudah berjalan dengan baik namun ada pegawai tertentu yang tidak sesuai antara jabatan dan pekerjaan yang dilakukan dimana pekerjaan yang dilakukan tersebut tetap di masukan ke dalam butir kegiatan.

Hasil rekapitulasi penilaian keseluruhan dimensi yaitu 3,84 dengan kriteria Baik dengan itu maka manajemen kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional Lido berjalan efektif.

## **2. Hambatan Dalam Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di PPSD BNN Lido, Bogor**

Dalam pelaksanaan manajemen kinerja pegawai ini terdapat suatu hambatan atau rintangan yang menghalangi suatu praktik manajemen di PPSDM BNN Lido yaitu sebagai berikut:

1. Adanya pegawai yang tidak sesuai antara jabatan dengan pekerjaan yang dilakukan: Dalam situasi ini pegawai yang ditempatkan pada bagian yang tidak sesuai dengan keahliannya akibatnya mereka menjalankan tugas yang tidak sejalan. Meskipun pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan jabatan tersebut, pekerjaan ini tetap dimasukan kedalam kegiatan atau daftar tugas yang harus diselesaikan. Hal ini berarti yang tidak relevan tetap dihitung sebagai bagian kinerja

pegawai, meskipun pekerjaan itu sebenarnya tidak sesuai dengan jabatan mereka. Padahal seharusnya pegawai tersebut harus ditempatkan sesuai dengan kompetensi, keahlian dan pengalaman mereka agar dapat melaksanakan tugas dengan cepat, tepat, dan efisien. Jika pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya, mereka akan mampu mencapai target kinerja dengan lebih baik, menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Selain itu pegawai yang bekerja sesuai dengan keahlian mereka cenderung memiliki motivasi dan kepuasan yang lebih tinggi oleh karena itu penempatan yang tepat sangat penting untuk menjamin bahwa seluruh pegawai dapat mampu berkontribusi secara optimal sesuai dengan potensi mereka, yang akhirnya berdampak positif pada keseluruhan kinerja organisasi.

2. Terjadinya miskomunikasi antara pihak-pihak yang terlibat: Miskomunikasi dalam manajemen kinerja terjadi ketika informasi atau instruksi yang disampaikan tidak jelas, tidak lengkap atau salah dimengerti oleh salah satu pihak yang terlibat. Hal ini yang terjadi di PPSDM antara atasan dengan pegawai. seperti contoh: Izin prinsip yang seharusnya diajukan satu minggu sebelumnya, tetapi informasi baru diterima tiga hari sebelum tenggat akibatnya, proses kerja menjadi tergesa-gesa dan tidak efisien. Keterlambatan informasi ini menyebabkan pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan tenang menjadi terburu-buru sehingga banyak pekerjaan menjadi tidak optimal. Keterlambatan dalam penyampaian informasi penting, seperti izin prinsip yang seharusnya diajukan satu minggu sebelumnya namun baru diterima tiga hari sebelum tenggat, menunjukkan ada masalah komunikasi.
3. Sumber daya yang kurang memadai: Dalam hambatan ini PPSDM tidak cukup memiliki jumlah atau kualitas resources yang dibutuhkan untuk



meraih kebutuhan yang diinginkan dan ini yang terjadi di PPSDM dimana jumlah pegawai PPSDM masih sedikit ASN nya hanya berjumlah 39 orang. Karena untuk memenuhi target organisasi PPSDM masih berbagi tugas dan masih ada jabatan yang kosong, yang berarti ada tanggung jawab tambahan bagi pegawai yang ada. Kondisi ini menunjukkan bahwa PPSDM menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan tenaga kerja yang tersedia guna mencapai sasaran organisasi. Kurangnya pegawai mengakibatkan beban kerja bagi pegawai yang ada dan mempengaruhi produktivitas serta kualitas pekerjaan.

### **3. Upaya Mengatasi Hambatan Mengenai Manajemen Kinerja Pegawai Di PPSDM BNN Lido, Bogor**

Berikut ini upaya yang dilakukan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional Lido dalam mengatasi hambatan yang terjadi yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan penyesuaian antara tugas dan jabatan pegawai, sehingga mereka bisa ditempatkan pada jabatan yang sejalan dengan kompetensi dan kualifikasinya dengan deskripsi jabatan yang diperbarui secara berkala mencerminkan tugas dan tanggung jawab yang sebenarnya. Sistem penilaian kinerja juga disesuaikan agar hanya mencakup tugas-tugas yang relevan dengan jabatan pegawai, sehingga penilaian yang dilakukan lebih mencerminkan kinerja yang sebenarnya. Selain itu penting untuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan agar pegawai dapat memenuhi tuntutan pekerjaan sesuai dengan jabatan mereka. Dengan cara ini, kinerja manajemen dapat ditingkatkan dan pegawai dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif.
2. Penyampaian informasi dengan jelas dan terbuka untuk memastikan pemahaman yang sama dengan cara memberikan kesempatan untuk

bertanya sehingga tercipta umpan balik untuk memastikan pemahaman yang benar.

3. Melakukan monitoring dan evaluasi secara rutin: Tujuan dari aktivitas ini adalah untuk memastikan bahwa pegawai dapat bekerja dengan optimal, melakukan pemantauan dan evaluasi secara teratur terhadap kinerja pegawai dalam mengidentifikasi hambatan yang muncul akibat permasalahan-permasalahan yang terjadi, serta memberikan respons yang cepat dalam menyelesaikannya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan yang telah telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian pada variabel Analisis Manajemen Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional Lido yang merujuk pada teori Model Manajemen Kinerja Deming (1986) terdapat empat dimensi yaitu: Perencanaan, Pelaksanaan, Monitoring dan Riview. Adapun kesimpulannya yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Manajemen Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional Lido telah dilaksanakan dengan baik, yang berdasarkan ringkasan data secara keseluruhan mencapai rata-rata nilai 3,84 dengan kualifikasi yang baik. Ini menunjukkan bahwa Analisis Manajemen Kinerja Pegawai berjalan dengan efektif. Dengan penilaian tertinggi terdapat pada dimensi pelaksanaan dengan nilai rata-rata 3,9 dengan kriteria penilaian Baik. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan manajemen kinerja sudah sesuai dengan perintah dan peraturan yang berlaku. Sedangkan indikator dengan penilaian paling rendah yang terdapat pada dimensi perencanaan dengan indikator penetapan tujuan dengan skor 3,72 dengan kriteria penilaian Baik. Hal ini menunjukkan bahwa Analisis Manajemen Kinerja Pegawai sudah berjalan baik akan tetapi ada pegawai tertentu yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Adapun hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen kinerja pegawai di PPSDM BNN yaitu : Adanya pegawai yang ditempatkan pada bagian yang tidak sesuai dengan keahliannya akibatnya mereka menjalankan tugas dengan tidak sejalan namun pekerjaan tersebut tetap dimasukkan kedalam kegiatan atau daftar tugas yang harus diselesaikan, kemudian terjadinya miskomunikasi antara pihak-pihak yang terlibat ketika informasi atau instruksi yang disampaikan tidak jelas, tidak lengkap atau salah dimengerti selanjutnya ada sumber daya yang kurang memadai dalam hambatan ini PPSDM tidak cukup memiliki jumlah atau kualitas sumber daya yang diperlukan.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan manajemen kinerja di Pusat Pengembangan Sumber Daya Badan Narkotika Nasional Lido adalah dengan melakukan penyesuaian antara tugas dan jabatan pegawai, sehingga mereka dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasinya, Menyampaikan informasi dengan sangat jelas dan terbuka, memastikan pemahaman yang sama, serta melakukan monitoring dan evaluasi secara rutin.

## REFERENSI

### Skripsi :

- Arifin, H. M. (2018, November). Penerapan Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Kantor Lurah Romang Polong. Hal 1-118.
- Amalia, F. (2022). Analisis Manajemen Kinerja Karyawan Pada PT Mayora indah TBK. Cabang Polopo.
- Desandra, S. P. (2023). Manajemen Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Melayani Peserta Didik Di SDN 18 Rejang Lebong.
- Degei, Y. (2023). Analisis Manajemen Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciawi.
- Hartiana, Y. (2022). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Masyarakat Di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Ngambur Kabupaten Pesisir Barat
- Hasibuan, M. R. (2020). Peran Manajemen Dalam Peningkatan Kualitas Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Asahan.
- Herlina, A. (2022). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing).
- Nupus, N. (2020). Manajemen Kinerja Pegawai Seksi Penyelenggara Haji Dan Umrah Kementerian Agama Kota Pekanbaru.
- Putri, S. E. (2022). Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung.
- Rahman, W. (2019). Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi Di CV Laska Seni.
- Ubaidillah, M. (2019). Manajemen Kinerja Karyawan Dalam Mewujudkan Visi dan Misi Perusahaan Pada PT Madani Prabu Jaya Jakarta.

### Jurnal :

- Irma Purnamasari, R. A. (2019, April). Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah Berbasis Kompetensi. *Jurnal Governansi*, 5(1), 70-78.
- K.D Krisnawati, I. B. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Neng Virly Apriliyani, N. S. (2018, September ). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bogor. *Jurnal Administrasi Publik* , 2(1), 67-75.
- Uningsih, N. (2017, Agustus). Penerapan Manajemen Kinerja Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141-154.
- Zia Hayu Pantaril, H. A. (2020, Desember). Kinerja Badan Narkotika Nasional Dalam Program Pencegahan Penyalahgunaan Narkoba Di Kota Cirebon. *Jurnal Publika Unswagati Cirebon*, 8(2), 93-103.

**Buku :**

- Metik Asmike, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja "Meningkatkan Keunggulan Bersaing"*. (M. Asmike, Ed.)
- Slamet, R. (2023). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Sekolah Tinggi Manajemen.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Tundang Subali Patma, M. M. (2021). *Pengantar Manajemen*. Polinema press.

**Peraturan Perundang-Undangan :**

- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia. No 5 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional

**Website :**

<https://www.researchgate.net/publication/359466872> Konsep Dasar Manajemen Kinerja

<https://id.scribd.com/document/659074339/MODEL-MANAJEMEN-KINERJA>

<https://www.gramedia.com/best-seller/manajemen>

<https://ppsdm.bnn.go.id/ppsdm-alamat-jl-mayjen-hr-edi-sukma-km-21-lidocigombong-bogor-jawa-barat-16110>