Jurnal ADMINISTRATIVUS
JURNAL KAJIAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabawo Kabupaten Muna

Jurnal Administrativus Vol 3 No 2, E-ISSN 3026-3018
© Tahun IAN FISH UNIMA. All right reserved ISSN
Abdul Fajar [1*], Devie S.R. Siwij, [2], Steven Tarore [3]
[123]Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Manado
[1]abdulfajar@gmail.com*; [2] deviesiwij@unima.ac.id; [3] steventarore@unima.ac.id

INFO ARTIKEL

Key word:
Employee, Performance

Accepted:15 Maret 2025
Revised : 1 April 2025
Published: 30 April 2025

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the performance of employees at the kabawo District Office of Muna regency. Research approach using qualitative methods. Data collection was done through observation, interview, and documentation techniques. From the results of the research conducted it can be seen that the performance of employees at the kabawo District Office of muna regency as a whole the performance of employees has not been optimal, seen that some tasks have not been implemented optimally because not all employees understand the basic tasks and functions. However, judging from the routine services that exist at the sub-district office, it is said that it is quite good only from the ability of employees at the kabawo sub-district office, it is seen that some employees are still lacking in operating computers, and there are still employees who have not been disciplined in time, and from the infrastructure at the kabawo sub-district office that is not sufficient so that it will indirectly affect the performance of employees in the Kabawo sub-district, Muna regency.

INTISARI

Kata kunci:
Pegawai, Kinerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kabawo Kabupaten Muna. Pendekatan penelitian menggunakan metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan kabawo kabupaten muna secara keseluruhan kinerja pegawai belum optimal, terlihat beberapa tugas belum dilaksanakan secara maksimal karena belum semua pegawai memahami tugas pokok dan fungsinya. Namun dilihat dari pelayanan rutin yang ada di kantor kecamatan dikatakan cukup baik hanya saja dari kemampuan pegawai yang ada di kantor kecamatan kabawo terlihat bahwa beberapa pegawai masih kurang dalam mengoperasikan komputer, dan masih ada pegawai yang belum disiplin dalam waktu, serta dari sarana prasarana yang ada di kantor kecamatan kabawo yang belum memadai sehingga secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di kantor kecamatan kabawo kabupaten muna.

I. PENDAHULUAN

Pelaku utama dalam organisasi sumber daya adalah pegawai, “salah satu bagian terpenting dalam organisasi sumber daya mempunyai peran, tugas dan tanggung jawab yang bekerja di bawah wewenang dan pengawasan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Dalam hal ini kerja pegawai sangatlah penting, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga perlu bekerja dengan sebaik-baiknya guna menjamin hasil, produktivitas yang lebih baik dan memberikan perbedaan yang besar dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya jika kinerja pegawai rendah maka organisasi akan mengalami permasalahan produktivitas, kualitas pelayanan yang diberikan dan juga akan berada pada posisi yang tidak efisien. Oleh karenanya kinerja pegawai didefinisikan tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja adalah sejauh mana pencapaian seseorang atas tugasnya. Akibatnya, pencapaian tujuan organisasi atau agensi akan dikorelasikan dengan kinerja luar biasa setiap pegawai [1]. Sehingga dengan kata lain yang dimaksud disini adalah bagaimana seorang pegawai menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja dan bagaimana seorang pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu dan memiliki nilai integritas.

Demikian berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor Kecamatan kabawo, salah satu kecamatan yang berada di kabupaten muna terdiri dari 11 (sebelas) desa dan (1) saatu kelurahan merupakan tempat masyarakat untuk mengurus segala bentuk urusan dengan jumlah pegawai yakni, 19 pegawai yang dimana dituntut selalu untuk lebih meningkatkan kualitas bekerjanya,sumber daya sehingga bisa melaksanakan pekerjaan seefektif mungkin, baik dari pelayanan maupun segala bentuk urusan lainnya sejalan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat.

Namun pada kenyataanya dilapangan tidak sesuai sebagaimana yang diharapkan, hal tersebut dapat dilihat yakni, kurangnya kedisiplinan waktu yaitu dilihat langsung bahwa masih ada pegawai yang tidak tepat waktu datang dikantor serta masih ada pegawai yang datang hanya untuk mengisi daftar hadir, ini disebakan kantor masih menggunakan absensi manual hal ini memungkinkan akan terjadinya manipulatif data absensi sehinnga pegawai terlihat displin. Permasalahan ini jelas kinerja yang ada dikantor camat kabawo masih jauh dari harapan seperti yang telah dijelaskan diatas yang secara tidak langsung apa seharunya menjadi tugas dan fungsi kecamatan dalam hal ini output masih jauh dari kata tercapai. Sedangkan sebagaimana berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 11 menyatakan bahwa “Aparatur sipil negara bertugas memberikan pelayanan public yang professional dan berkualitas. Sebagaiamana dikatakan Aparatur negara berarti alat kelengkapan negara yang terutama meliputi kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian yang bertanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari- hari, sementara sipil berarti berkenaan dengan penduduk atau rakyat, sehingga dapat dirumuskan aparatur sipil negara (ASN) merupakan alat kelengkapan negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian yang bertanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari- hari [2].

Mengingat salah satu upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) maka seharusnya pegawai dituntut memberikan kinerja yang baik. Pada konteks tersebut maka Indonesia telah mendapatkan perhatian khusus oleh seluruh tatanan pemerintahan, baik pemerintahan pusat maupun daerah yakni berdasarkan undang- undang nomor 30 tahun 2014 tentang upaya untuk meningkatkan penyelengaraan pemerintahan yang baik dan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan. Oleh karena itu untuk melihat lebih mendalam dan mengkaji lebih jauh tentang masalah ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat bagaimana “Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabawo Kabupaten Muna.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mendapatkan gambaran mendalam dengan menelaah dan menganalisis permasalahan, peristiwa atau fenomena- fenomena yang terjadi berdasarkan fakta dilapangan. Menurut Tumbel, (2023:18) bahwa: "Pendekatan kualitatif menekankan pada makna, penalaran, defenisi atau situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu urutan kegiatan dapat berubah-ubah tergantung kondisi dan banyaknya gejala-gejala yang ditemukan [3]. Penelitian ini dilakukan di kantor kecamatan kabawo kabupaten muna sejak dikeluarkannya surat ijin survey. Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini menfoukuskan pada aspek kerja pegawai yaitu dengan menganalisis kinerja pegawai dengan menggunakan indikator kinerja menggunakan ukuran kinerja robbins (2006: 260) karna dianggap relevan dengan topik penelitian yang dilakukan yakni "kualitas, efektivitas, dan ketepatan waktu.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung fakta yang ada dilapangan melalui wawancara kepada pihak yang berkaitan langsung dalam penelitian ini yang berjumlah 7 orang yakni terdiri camat, sekretaris camat, bagian seksi pemerintahan, bagian trantib sebnyak satu orang , satu orang bagian ekbang, satu orang kesra dan sub bagian umum sebanyak dua orang.
b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh sumber sekunder atau data tambahan meliputi dokumen yang di dapatkan dari berbagai sumber dengan kata lain sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti lewat orang lain (masyarakat) atau lewat dokumen [4].

Adapun teknik analis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif miles and huberman yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan [5]. Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014:243) mengemukakan bahwa: "Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh"

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kualitas dalam melaksanakan pekerjaan

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, kualitas pekerjaan dihasilkan harus mampu memenuhi standar persyaratan hasil yang telah ditetapkan sesuai yang diinginkan pimpinan. Menurut Wilson dan Hayel (1987) kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Sejalan dengan pendapat dari Gasperz 1997 menyatakan kualitas adalah totalitas dari fitur-fitur yang dimilki oleh produk yang sanggup memuaskan kebutuhan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kualitas kerja pegawai di kantor kecamatan kabawo kabupaten muna, terdapat beberapa temuan yang dapat dibahas sebagai berikut: Pertama, terkait dengan komunikasi antar pegawai di kantor kecamatan Kabawo, ditemukan bahwa meskipun sudah menggunakan sistem yang terorganisir dengan tugas-tugas yang jelas, koordinasi yang memantau jalannya tugas, serta adanya diskusi dan umpan balik dalam rapat, masih terdapat beberapa hambatan dalam komunikasi, seperti kesulitan menyampaikan pesan dengan jelas atau kesulitan dalam menghubungi pegawai yang tidak terbiasa menggunakan perangkat Android.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sudah ada upaya untuk meningkatkan komunikasi antar pegawai, masih perlu dilakukan upaya lebih lanjut untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut sedangkan terkait dengan komunikasi antara pegawai dengan masyarakat dinilai cukup baik, ditemukan bahwa para pegawai atau aparat bertugas untuk melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya. Selanjunya terkait dengan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan teknologi khususnya dalam pelayanan publik, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang kesulitan dalam mengoperasikan komputer, mungkin disebabkan oleh latar belakang pendidikan atau usia yang lebih tua. Meskipun sebelumnya ada pelatihan, masih ada pegawai yang belum mengerti. Beberapa pegawai meminta bantuan dari pihak eksternal ketika menghadapi kesulitan.

Dari pernyataan tersebut maka dikatakan sangat ironi apabila piranti atau alat bantu segala aktivitas kegiatan yang dilakukan untuk kemajuan organisasi tidak diterapkan . Seperti yang apa

dikemukakan bahwa teknologi informasi tentunya memberikan dampak yang baik bagi kemajuan organisasi karena hampir semua tempat kerja menggunakan atau memanfaatkan teknologi informasi [6]. Selanjutnya Fasilitas komputer di kantor juga terbatas dan masih dalam perbaikan, sehingga pegawai terbatas dalam kemampuan mengoperasikannya. Hal ini menunjukkan bahwa masih perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan teknologi, baik melalui pelatihan maupun penyediaan fasilitas yang memadai. Pelatihan dan pengembangan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sebagaiamana yang dikemukakan oleh marwansyah (2016) mengatakan bahwa kemampuan pegawai diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan [7]. Sedangkan pendapat Robbins dan Judge (2014) menjelaskan bahwa "tingkat kerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingakat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula [8].

B. Efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan

Efektifitas dalam kamus bahasa Indonesia berarti dapat membawa hasil dan berhasil guna. Menuerut kumorotomo (2005:326) efektifitas adalah suatu pengukuran terhadap penyelesaian suatu pekerjaan tertentu dalam suatu tugas dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya, berhasil atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian melalui waancara bersama informan dapat diuraikan bahwa, dalam melaksanakan tugas belum berjalan secara maksimal. Masih ada pegawai yang belum mengetahui dengan jelas atau kurang memahami tugas pokok dan fungsi yang ada. Dikatakan beberapa pegawai yang kurang paham mengenai tupoksi atau tidak sepenuhnya mengikuti tupoksi yang telah ditetapkan yang disebabkan kuarangnya wawasan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaanya. Keadaan ini justru akan berdampak pada kinerja instansi/ organisasi yang dinilai bahwa kinerja organisasi gambaran dari kualitas dari pegawai itu sendiri. Seperti yang dikemukakan bahwa kualitas individu yang bekerja dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi kesuksesan organisasi tersebut [9]. Selanjutnya terkait Standard Operating Procedure (SOP) yang ada lingkungan kerja kecamatan dikatakan tidak ada, karna mengingat bahwa untuk mewujudkan kinerja aparatur yang optimal diperlukan *Standar Operasional Prosedur* (SOP) sebagai acuan dalam melaksanakan tugas. Meskipun demikian, secara umum, kinerja pegawai dinilai cukup baik dalam pelayanan dan tugas-tugas rutin lainnya.

Dalam hal sarana dan prasarana di Kantor Kecamatan Kabawo, terdapat kekurangan yang signifikan. Beberapa fasilitas seperti komputer dan bangunan kantor memperlihatkan tanda-tanda ketinggalan zaman dan kurangnya perawatan. Terdapat beberapa sarana seperti meja dan kursi, kondisinya sudah cukup lama digunakan dan belum memenuhi harapan dan kebutuhan pengguna. Dikatakan renovasi kantor juga telah dibahas sebelumnya, namun belum ada tindakan atau perubahan yang dilakukan sampai saat ini.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun pegawai di Kantor Kecamatan Kabawo secara umum menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sudah cukup baik, hanya saja terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah pemahaman yang belum sepenuhnya tentang tupoksi dan SOP yang seharusnya yang menjadi acuan atau pedoman yang perlu ditetapkan oleh kecamatan, disisi lain bahwa peningkatan pemahaman dan komunikasi yang lebih efektif mengenai tugas dan tanggung jawab pegawai dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja mereka. Selain itu, kekurangan dalam sarana dan prasarana kantor juga perlu diperhatikan. Fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian dan tindakan untuk memperbaiki dan memperbarui fasilitas kantor guna mendukung efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas mereka.

C. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan merupakan aspek penting dalam menjalankan tugas-tugas di kantor. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan, termasuk pegawai pemerintah kecamatan Kabawo dan masyarakat pengguna layanan di wilayah tersebut, untuk mengetahui sejauh mana pegawai di kantor kecamatan Kabawo datang tepat waktu dan me
laksanakan tugas dengan tepat waktu. Sebagaimana di jelaskan bahwa diketahui ketepatan waktu

menyelesaikan pekerjaan merupakan suatu keharusan bagi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan harus sesuai dengan waktu yang ditetapkan sehingga pekerjaan tersebut segera terselesaikan dengan cepat dan tepat waktu [10].

Dari hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pegawai yang ada di kantor dalam menjalankan tugas-tugas mereka secara keseluruhan sebagian besar pegawai meneyelsaikan pekerjaan dengan baik sebagaiman yang telah ditentukan. Terdapat juga beberapa kasus di mana pegawai terlambat datang. Kendala manajemen waktu dan kurangnya disiplin dalam kehadiran menjadi faktor yang menyebabkan beberapa pegawai tidak datang tepat waktu, Ini menunjukkan bahwa kehadiran pegawai di kantor kecamatan Kabawo masih belum konsisten. Sebagaiaman yang dikatakan bahwa ketepatan waktu adalah hal yang sangat penting yang harus dilaksanakan sesuai harapan karena sangat berpengaruh terhadapa kualitas pelayanan yang diberikan [11]. Selain dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, walaupun sebagian pegawai di kantor kecamatan Kabawo dikatakan selalu berusaha untuk menyelesaikannya dengan tepat waktu. Namun, terdapat juga beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kendala atau masalah lain yang dihadapi oleh pegawai tersebut. Oleh karena itu dapat dismpulkan bahwa dilihat secara keseluruhan bahwa pegawai belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, serta kurangnya displin waktu pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahsan yang sudah dianalisis telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa “Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabawo Kabupaten Muna jauh dari kata tercapai atau belum optimal artinya apa yang seharusnya diharapakan secara keseluruhan masih jauh dari kata optimal hal ini dapat dilihat beberapa temuan yang menjadi perhatian serius terkait:

1. Kualitas kerja pada kantor kecamatan kabawo dilihat belum maksimal dalam melaksanakan tugas. Terlihat bahwa kemampuan pegawai dalam mengoperasikan teknologi masih kurang, jelas ini dibilang akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan. Sedangkan diketahui dalam era sekarang ini seharusnya di mana teknologi menjadi bagian integral dari proses kerja, peningkatan kemampuan teknologi menjadi hal yang sangat penting.
2. Efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan menjadi perhatian utama, di mana ditemukan bahwa kinerja belum sepenuhnya optimal sebagaimana yang diharapkan. Selanjutnya kurangnya sarana pra sarana yang memadai sehingga secara tidak langsung ini akan berdampak terhadap kinerja kinerja pegawai pegawai itu sendiri.
3. Pada aspek ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan juga menjadi permasalahan yang perlu segera diatasi. Disiplin waktu dan Kesadaran terhadap tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai masih perlu diperbaiki.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan melihat dari temuan-temuan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Kabawo, Kabupaten Muna, maka beberapa saran yang diharapkan untuk meningkatkan kinerja PNS di Kantor Kecamatan Kabawo, Kabupaten Muna, oleh karena itu beberapa langkah perbaikan dapat diusulkan.

1. Perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai, terutama dalam penggunaan teknologi yang relevan dengan tugas-tugas mereka, serta Perlu dibangunnya kesadaran akan pentingnya efektivitas dan disiplin waktu melalui program pelatihan dan pengawasan yang ketat.
2. Ciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini juga penting dalam meningkatkan efektifitas kerja yaitu dengan memperhatikan seperti kebersihan, pencahayaan dan fasilitas yang memadai yang membantu pegawai merasa nyaman dan fokus dalam bekerja.
3. PNS di Kantor kecamatan kabawo agar kinerja pegawai di kecamatan kabawo kabupaten muna, yaitu misalanya dengan dalam sistem kehadiran pegawai menggunakan baik itu daftar hadir yang bersifat manual juga menggunakan sidik jari atau yang sekarang dikenal dengan (Fingerprint) sebagai alat untuk mengontrol kehadiran pegawai. Sebagaimana dikatakan absensi dapat dikatakan suatu pendataan khadiran yang merupakan bagian dari aktifitas pelaporan yang ada dalam sebuah intitusi oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan dimanipulasi [12]. Sehingga kerja di kantor lebih efeisien dan efektif sehingga tercipta kinerja yang baik pada Kantor Kecamatan Kabawo Kabupaten Muna.

DAFTAR PUSTAKA

[1] eryana syahadatina, cecep wahyu Hoerudin, and H. S. Anwar, "Pengukuran Kinerja Pegawai Dengan Metode Analytical Hierarchy Process Dalam Pemberian Tunjangan Pegawai Di Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur," *J. Inov. Penelit.*, vol. 2, no. 12, pp. 1–14, 2022.

[2] A. Rahman and R. Bakri, "Penataan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Dynamic Governance," *J. Konstituen*, vol. 1, no. 1, pp. 1–22, 2019, doi: 10.33701/jk.v1i1.309.

[3] Tumbel, *Metode Penelitian Administrasi*. Kupang NTT: Tangguh Denara Jaya, 2023.

[4] Sugiyono, *Metode penelitian kuatintatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono*. Bandung: Alfabeta, 2018.

[5] 2014) Matthew B. Miles; A. Michael Huberman (UI-Press, *Analisis data kualitatif : buku sumber tentang metode-metode baru*. Jakarta, Indonesia: Jakarta: UI-Press, 2014, 2014. [Online]. Available: uri: https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20399460

[6] A. N. H. Muntu, I. Trang, and C. Mintardjo, ""The Influence Of Information Technology Capabilities, Knowledge Sharing On Human Resource Performance Mediated By Work Innovation In Employees At The Mandolang Sub-District "," *J. EMBA*, vol. 11, no. 4, pp. 1545–1553, 2023, [Online]. Available: https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/52714

[7] Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Alfabeta, 2016, 2016.

[8] S. P. dan T. A. J. Robbins, *Perilaku organisasi organizational behavior*. Salemba Empat,Jakarta, 2014.

[9] A. Pasaribu and Nelly, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolga Sambas," *J. Ekon. Bisnis dan Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 2115–2120, 2023.

[10] F. R. Widianti, D. H. M. Noor, and K. R. Linggi, "Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Pelayanan Kesehatan di Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur," *eJournal ilmu Pemerintah.*, vol. 6, no. 1, pp. 185–198, 2018, [Online]. Available: http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/12/Rosie Fitria Widianti (12-05-17-10-32-47).pdf

[11] E. P. Margareth I.R Rantung1, Steven V. Tarore2, "KINERJA INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA," vol. 2, no. 2, pp. 1–14, 2023, [Online]. Available: http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JAPK%0AKINERJA

[12] K. Gifelem, M. Mangantar, and Y. Uhing, "Analisis Efektivitas Penerapan Model Absensi Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong," *J. EMBA*, vol. 9, no. 2, pp. 900–906, 2021.

[13] Karimuddin Abdullah, S.H., M.A. Misbahnul Jannah, M.Pd., Ph.D. Ummul Aiman, S.Pd. Suryadin Hasda, M.Pd. Meilida., Eka Sari, M.Pd. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. 2021.

[14] Karimuddin Abdullah, S.H., M.A. Misbahnul Jannah, M.Pd., Ph.D. Ummul Aiman, S.Pd. Suryadin Hasda, M.Pd. Meilida., Eka Sari, M.Pd. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. 2021.

[15] Arvianna Wulandari. Ramadhani Hamzah. Dampak Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Signaling STMIK Pringsewu. 2019.