

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Minahasa

Fifin Salong¹, Jetty E. H. Mokat², Laurens Bulo³

saloonggffifin@gmail.com¹, JettyMokat@unima.ac.id², laurensbulo@unima.ac.id³

¹²³ Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Manado, Indonesia

INFO ARTIKEL

ABSTRACT

This study aims to find out and explain related to the Performance of the State Civil Apparatus in BKPSDM, with a descriptive qualitative research method, with the number of informants 5 people. The results of the study were focused on three indicators, namely Quantity, it was found that in this first indicator, namely quantity, it was less effective, because the work produced by employees was not in accordance with the SOP. Quality, in this indicator, it is found that the quality of the service provided is not in accordance with the SOP because in reality it shows that there are several employees in the employee development sub-division who often postpone work so that some work accumulates; Time, in this indicator, it is found that in this indicator it is still not optimal, because service time, time to come to the office, rest time and return to office that are already in the SOP, are not in accordance with employee rules.

Key word:
Performance, ASN,
BKPSDMM Minahasa

INTISARI

Kata kunci:
Kinerja, ASN, BKPSDM
Minahasa

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan terkait Kinerja Aparatur Sipil Negara di BKPSDM, dengan metode penelitian Kualitatif deskriptif, dengan Jumlah informan 5 Orang. Hasil penelitian difokuskan pada tiga indikator yaitu **Kuantitas**, ditemui bahwa pada indikator pertama ini yaitu kuantitas, kurang efektif, karena pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai tidak sesuai dengan SOP. **Kualitas**, pada indikator ini ditemui bahwa kualitas pelayanan yang diberikan belum sesuai dengan SOP karena pada kenyataannya menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai pada sub bagian pengembangan pegawai yang sering menunda pekerjaan sehingga beberapa pekerjaan menumpuk; **Waktu**, pada indikator ini ditemui bahwa dalam indikator ini masih belum optimal, karena waktu pelayanan, waktu datang kantor, waktu istirahat dan pulang kantor yang sudah ada di SOP, tidak sesuai dengan aturan pegawai.

Kata Kunci : Kinerja, ASN, BKPSDM Minahasa

I. Pendahuluan

Pegawai negeri merupakan aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara benar, baik, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas, pegawai negeri berkedudukan sebagai aparatur negara, mengabdi kepada negara dan masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945 yang berarti pegawai negeri sepenuhnya berada dibawah pemerintah[1]. Kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[2]. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk organisasi/instansi. Pentingnya kinerja pegawai akan sangat menentukan kinerja instansi tersebut, apalagi instansi pemerintah daerah yang notabene besentuhan langsung dengan kepentingan masyarakat di daerah itu sendiri (Sagay et al., 2022)[3].

Kinerja Pegawai sekarang disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) berada pada posisi yang sangat sentral dan strategis dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan secara optimal. Kelancaran penyelenggaraan tugastugas pembangunan selain tergantung pada partisipasi masyarakat, tergantung pula pada kinerja Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu sikap Kinerja Pegawai selaku abdi negara dan abdi masyarakat perlu diarahkan dan diberdayakan dengan baik sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan lancar, efektif, dan efisien[4]. Hal ini dimaksudkan supaya pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya senantiasa patuh dan taat terhadap peraturan dan ketentuan dalam hal ini kinerja kerja pegawai yang berlaku dan melalui kepatuhan/ketaatan tersebut pegawai diharapkan dapat memberikan pelayanan dan hasil kerja yang baik.

Pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Menurut Undang-undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, aparatur sipil negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah[5].

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 36 berbunyi Penilaian SKP bagi PNS yang mengalami rotasi, mutasi, dan/atau penugasan lain terkait dengan tugas dan fungsi jabatan selama tahun berjalan dilakukan dengan menggunakan metode proporsional berdasarkan periode SKP pada unit-unit dimana PNS tersebut bekerja pada tahun berjalan[6]. Menurut Budio, S. (2019) Keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran aktif Sumber Daya Manusia[7].

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian dari negara yang diberi amanat untuk memberikan pelayanan yang memadai, adil, dan merata kepada masyarakat[8]. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

ini bertujuan untuk menjamin objektifitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memerhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Pegawai yang memiliki prestasi baik dan kompeten adalah kunci utama dalam pertumbuhan lembaga pemerintah. Kinerja pegawai dalam layanan administrasi kependudukan di lembaga pemerintah dapat diukur dengan sejauh mana pencapaian prestasi pegawai tersebut[9]. Menurut Sedarmayanti (2017), indikator prestasi adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian prestasi pegawai. Beberapa indikator untuk mengukur prestasi pegawai tersebut antara lain, yaitu kualitas pekerjaan, kepatuhan pada waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi (Patra et al., 2023).

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) selalu menjadi sorotan bagi masyarakat, dan masyarakat akan dengan cepat dan dengan mudah merespon segala sesuatu yang dilakukan oleh ASN[10]. Penilaian Kinerja ASN bertujuan untuk memperjelas peran, hasil dan tanggung jawab pegawai dalam pencapaian suatu tujuan dan sasaran kinerja organisasi. Penilaian kinerja pegawai untuk memastikan tercapainya sasaran dan tujuan pemerintah, memberikan motivasi kepada Pegawai dalam meningkatkan kinerjanya secara lebih optimal dengan memaksimalkan keahlian, ketrampilan dan kompetensi sehingga hasil pengelolaan kinerja pegawai dapat digunakan sebagai dasar penentuan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai yang tepat[11].

Manajemen publik merupakan upaya pengelolaan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara efektif dan efisien[12]. Dalam konteks organisasi sektor publik, manajemen publik mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, serta koordinasi berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan pelayanan. Pendekatan ini tidak hanya melibatkan aspek administratif, tetapi juga melibatkan pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, dan informasi. Manajemen public menekankan pentingnya fungsi strategis seperti perumusan strategi, perencanaan, dan pelaksanaan program untuk memastikan visi dan misi organisasi tercapai dalam jangka Panjang.

Berdasarkan hasil observasi awal menunjukkan bahwa ada pegawai pada sub bagian pengembangan pegawai yang sering menunda pekerjaan sehingga beberapa pekerjaan menumpuk; ada kebiasaan beberapa pegawai yang sering datang kantor terlambat, menggunakan jam istirahat yang lama dan pulang lebih awal sehingga tidak sesuai dengan standar waktu yang sudah ditentukan. Ada pegawai yang kurang mampu memanfaatkan waktu secara lebih baik seperti meninggalkan dan mengabaikan tugas pokok saat jam kerja berlangsung terutama jika atasan/pimpinan tidak berada di kantor, sehingga berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu. Kinerja pegawai yang kurang optimal tersebut disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja yang masih belum dipatuhi dengan baik.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Minahasa dapat melakukan penyusunan SKP dua kali dalam setahun dan dilakukan oleh semua pegawai[13]. Pada penyusunan SKP yang dimaksudkan para pegawai yaitu uraian – uraian tugasnya yang akan dilaksanakan selama satu tahun kedepan berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing bidang dan instansi dan memperhatikan hal-hal berikut yaitu : jelas,relevan,dapat diukur/dinilai, dapat dicapai dan memiliki target waktu. Dalam pelaksanaanya, SKP mempunyai kekurangan dan kelebihan, bahwa kelebihan SKP ialah sudah menggunakan indikator penilaian yang lebih jelas, yakni menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai yang masing-masing berbobot 60 persen dan 40 persen. Sedangkan untuk kekurangannya ialah, masih terdapat kebingungan serta ketidaktahuan dari beberapa pegawai negeri sipil dalam suatu birokrasi dalam melakukan pengisian formulir Sasaran Kerja Pegawai sehingga perlu dilakukan pembinaan yang jelas dari pemerintah. Pengisian SKP Online

sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja ASN, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Minahasa melakukan trainning dan sosialisasi lanjutan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Minahasa untuk pengisian penggunaan aplikasi SKP online dalam menyusun Sasaran Kerja Pegawai yang sudah dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan diatas maka yang menjadi acuan untuk diteliti yaitu mengenai “Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Minahasa”.

II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang di gunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (lawannya eksperimen)[14]. Menurut Sugiyono (2010: 246) bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai selesai[15]. Maksudnya, dalam analisis data peneliti ikut terlibat langsung dalam menjelaskan dan menyimpulkan data yang diperoleh dengan mengaitkan teori yang digunakan. Informan dalam penelitian ini terdiri atas Kepala BKSPDM, Bagian pelayanan Administrasi dan pegawai.

III. Hasil dan Pembahasan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Minahasa, merupakan instansi pemerintah daerah yang berwenang dalam penyelenggara SAPK, yang awalnya dibentuk dan diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana kinerja dan target untuk mencapai ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh seorang ASN setiap 6 bulan sesuai Permen PAN Nomor 6 Tahun 2022 pada pasal 7 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian Kinerja adalah salah satu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja ASN[17]. Hasil kerja Pegawai yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit sesuai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan sesuai dengan Perilaku Kerja Pegawai.

Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja.

Menurut (Ni Kadek & John) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Lingkup dari studi kebijakan publik sangat luas karena mencakup berbagai bidang dan sektor seperti ekonomi, politik, sosial, budaya, hukum, dan sebagainya. Disamping itu dilihat dari hirarkirnya kebijakan publik dapat bersifat nasional, regional maupun lokal seperti undangundang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, peraturan menteri, peraturan pemerintah daerah/provinsi, keputusan gubernur, peraturan daerah kabupaten/kota, dan keputusan bupati/walikota. Secara terminologi pengertian kebijakan publik yang berasal dari kata public policy ternyata banyak sekali, tergantung dari sudut mana kita mengartikannya.

Pegawai adalah salah satu sumber daya yang berpengaruh besar atau sangat penting dalam menjalankan organisasi. Keberhasilan dan Kegagalan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja dari pegawai. Menurut Hasibuan pegawai adalah setiap individu yang bekerja dengan menyalurkan tenaganya (fisik dan pikiran) kepada organisasi dan mendapatkan imbalan sesuai dengan kesepakatan. Dalam Organisasi, baik pemerintah maupun swasta, pekerja dipandang sebagai sumber daya utama. Pegawai dijadikan sebagai tolak ukur.

Sasaran Kerja Pegawai SKP mencerminkan konsep pengukuran kinerja untuk mencapai hasil yang diinginkan. Teori motivasi menekankan pentingnya insentif dan pengakuan untuk memotivasi pegawai mencapai tujuan, yang tercermin dalam SKP terkait insentif atau penghargaan. Sementara itu, teori kepemimpinan memandang peran pemimpin dalam mengarahkan pegawai menuju tujuan organisasi, yang tercermin dalam SKP yang menekankan kemampuan kepemimpinan. Di sisi lain, teori perilaku organisasi mempelajari perilaku individu dalam organisasi dan faktor-faktor yang memengaruhinya, yang mencerminkan dalam SKP terkait partisipasi dalam program pelatihan atau tingkat keterlibatan dalam tim kerja.

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas

Berdasarkan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, didapati bahwa kualitas pelayanan yang diberikan masih kurang baik, walaupun memang terlepas dari segala kesalahan yang terjadi dan juga hasil yang dilakukan yang tidak sesuai dengan SOP karena pada kenyataannya setiap pagawai itu selalu mengayakan yang terbaik dalam pemberian pelayanan atau dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

2) Kuantitas

Berdasarkan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, ditemui bahwa pada indikator kedua ini yaitu kuantitas, kurang efektif, karena pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai kadang tidak sesuai dengan SOP. Dengan mengetahui kuantitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya maka dapat diketahui juga kinerjanya. Untuk lebih meningkatkan kinerja haruslah memerlukan kuantitas kerja yang baik dan jangan sampai adanya penumpukan atau penundaan pekerjaan, pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu yang tepat dan sesuai kemampuan pegawai maka akan terasa ringan. Sasaran utama MSDM adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya dan secara simultan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan serta memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang sangat bernilai bagi organisasi. Sebagai konsekuensinya, MSDM mencakup usaha-usaha untuk mengangkat kemajuan personal, kepuasan karyawan, dan mematuhi ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Dengan kuantitas yang baik, akan memperlancar para pegawai untuk menyelesaikan tugasnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Minahasa.

3) Waktu

Berdasarkan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, didapati bahwa dalam indikator ini masih belum optimal, karena waktu pelayanan, waktu datang kantor, waktu istirahat dan pulang kantor yang sudah ada di SOP, tidak dijalankan dengan baik oleh setiap pegawai. Konsep manajemen publik sesungguhnya merupakan studi yang berbangun dari berbagai disiplin ilmu. Hal ini mengandung arti bahwa kehadiran manajemen publik secara keilmuan ditopang oleh disiplin ilmu lain, seperti ilmu manajemen, administrasi publik, kebijakan publik, ilmu politik dan lain-lain. Gabungan dari berbagai disiplin ilmu itulah yang kemudian menginspirasi lahirnya kajian manajemen publik. Oleh karena itu, untuk mencapai keseimbangan antara sasaran

dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan karyawan, MSDM memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama yaitu pertama, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan SDM organisasi menjadi SDM yang kompetitif. Kedua, implementasi fungsi MSDM secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan perundungan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas SDM yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi, dan individu karyawan. Ketiga, evaluasi fungsi MSDM mencakup penilaian terhadap kebijakan MSDM untuk menentukan apakah berbagai kebijakan SDM benar-benar efektif.

Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil penelitian terkait Kinerja Aparatur Sipil Negara di BKPSDM, yang dimana Aparatur negara adalah keseluruhan pejabat dan lembaga negara serta pemerintahan negara yang meliputi aparatur kenegaraan dan pemerintahan[18]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal, hal ini dapat dilihat dari indikator penelitian ditemui bahwa pada indikator pertama ini yaitu kuantitas, kurang efektif, karena pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai belum sesuai dengan SOP, dalam hal ini pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Minahasa untuk menambah tingkat kinerjanya, mengingat instansi tersebut melayani administrasi kepegawaian bagi pegawai yang mempunyai misi “Menjadikan Aparatur yang handal, profesional dan sejahtera. Kualitas, pada indikator ini ditemui bahwa kualitas pelayanan yang diberikan belum sesuai dengan SOP karena pada kenyataannya menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai pada sub bagian pengembangan pegawai yang sering menunda pekerjaan sehingga beberapa pekerjaan menumpuk; Pemberian reward dan punishment harus sesuai dan adil, para pegawai harus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, penuh sosialisasi dan saling menghargai. Dalam indikator ketiga ini tentang waktu ditemui bahwa masih belum optimal, karena waktu pelayanan, waktu datang kantor, waktu istirahat dan pulang kantor yang sudah ada di SOP, tidak dijalankan dengan baik oleh setiap pegawai. Harus ada peningkatan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada pegawai, dengan motivasi tersebut diharapkan para pegawai dapat meningkatkan dalam hal semangat bekerja, rasa tanggung jawab dan juga kinerjanya.

Referensi

- [1] U. Chasanah, T. Novitasari, E. Wahyudi, and A. Nabila, “IMPLEMENTASI PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) DI KECAMATAN GAYUNGAN SURABAYA PADA ERA ADAPTASI KEBIASAAN BARU Uswatun,” vol. 2, no. 5, p. 6, 2021.
- [2] A. Razak, D. Anhar, and Isnaini, *Dasar-dasar Pendidikan*, Cetakan pe., vol. 11, no. 1. EUREKA MEDIA AKSARA, 2023.
- [3] S. Batubara, F. Maharani, and Makhrani, “PENGEMBANGAN USAHA UMKM DI MASA PANDEMI MELALUI OPTIMALISASI PENGGUNAAN DAN PENGELOLAAN MEDIA DIGITAL,” *J. Pengabdi. Kpd. Masy.*, vol. 6, no. 1, pp. 77–86, 2022.
- [4] L. Sjoberg, (*Heritage of Sociology Series*) Georg Simmel, Donald N. Levine (ed.)-*On Individuality and Social Forms*-University of Chicago Press (1972). 2009.
- [5] H. A. Wasik and E. Liliani, “Social Criticism in the FSTVLT Song Literature Sociology Study,” vol. 297, no. Icille 2018, pp. 130–133, 2019, doi: 10.2991/icille-18.2019.28.
- [6] E. Ανυφαντάκης, “Γάλα καλής ποιότητας Έλεγχος No Title,” no. 1990, pp. 38–59, 1994.
- [7] N. Umar and N. Attamimi, *PENGANTAR HUKUM ADMINISTRASI NEGARA DAN MEKANISME*

- PENGAWASAN NOTARIS DI INDONESIA*, vol. 7, no. 2. Ambon: LP2M IAIN Ambon, 2020.
- [8] P. BAHASA, *KAMUS BAHASA INDONESIA*, vol. 11, no. 1. Jakarta: PUSAT BAHASA DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL, 2008.
- [9] F. Tahlending, S. B. Kairupan, D. S. R. Siwij, U. N. Manado, and U. M. Bandung, “Implementasi Prinsip Good Governance Pada Kantor UPTD Samsat Manado,” vol. 15, no. 1, pp. 49–61, 1829.
- [10] R. INDONESIA, *UU NO. 20 TAHUN 2003*, vol. 2, no. 1. 2017.
- [11] G. Rengkuhan, A. R. Dilapanga, and M. I. R. Rantung, “Evaluasi Program Keluarga Harapan (PKH) di Kelurahan Tataaran I Kecamatan Tondano Selatan Kabupaten Minahasa,” *J. Adm. J. Kaji. Kebijak. dan ilmu Adm. Negara*, vol. 16, no. 2, pp. 40–45, 2020.
- [12] I. English and G. A. Nabilafaza, “Men FACULTY OF LANGUAGES AND ARTS,” 2017.
- [13] P. I. The *et al.*, “A General Instroduction to Psychoanalysis,” p. 282, 2015.
- [14] J. Pramono, *IMPLEMENTASI DAN EVALUASI KEBIJAKAN PUBLIK*. solo: UNISRI Press, 2020.
- [15] “www.purbaya.ac.id,” no. 1.
- [16] Z. Hirawan and D. Nurasiatin, “Mekanisme Pembayaran Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan (PBB-P2) Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Subang,” *World Financ. Adm. J.*, vol. 5, no. 1, 2023, doi: 10.37950/wfaj.vi.1660.
- [17] Muflihun Waliulu, Sampara Lukman, and Kusworo, “Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku,” *VISIONER J. Pemerintah. Drh. di Indones.*, vol. 12, no. 4, pp. 817–826, 2021, doi: 10.54783/jv.v12i4.342.
- [18] R. Abdillah, A. C. W. Nugraha, and B. Sarasati, “Efektivitas Pembelajaran Daring Mata Kuliah Metodologi Penelitian Kualitatif pada Mahasiswa,” *J. Basicedu*, vol. 6, no. 1, pp. 407–414, 2021, doi: 10.31004/basicedu.v6i1.1915.
- [19] Siwij, D., Tarore, S., Erwin, H., & Memah, H. (2024). Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administro: Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara*, 6(1), 41-46.