** **Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan**

*Jurnal Administrativus Vol 2 No 3, E-ISSN 3026-3018*

*© Tahun IAN FISH UNIMA. All right reserved*  *ISSN*

Sisca Kairupan1, Goinpeace H.Tumbel2, Cintia Dalending3

siscakairupan@unima.ac.id, goinpeacetumbel@unima.ac.id, cintiadelending03@gmail.com

**123 Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Manado, Indonesia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| I N F O A R T I K E L |  | A B S T R A C T |
| ***Key word:****Performance,* *Employee**Civil servant* |  | ***The purpose of this research is to find out the performance of civil servants at the social service of the southern minahasa district, this research uses qualitative methods. Data collection was carried out through observation, interview and documentation techniques. From the results of the research conducted there are still employees who do not clearly know the main tasks and functions that exist, because during working hours there are still civil servants who are negligent in completing work and most procrastinate work so that work accumulates and is not on time determined. So that it causes problems such as effectiveness at work, poor work quality, and even punctuality that is not as expected at the Social Service of South Minahasa Regency****.* |
|  |
|  |
|  |  | INTISARI  |
| Kata Kunci:KinerjaPegawaiPegawai Negeri Sipil |  | Hasil penelitian yang dilakukan masih terdapat pegawai yang belum mengetahui secara jelas tugas pokok dan fungsi yang ada, karena pada jam kerja masih terdsapat pegawai Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai negeri sipil pada dinas sosial Kabupaten Minahasa Selatan, penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari negeri sipil yang lalai dalam menyelesaikan pekerjaan dan paling banya menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk dan tidak tepat waktu yang ditentukan. Sehingga menimbulkan permasalahn seperti efektif dalam bekerja, kualitas kerja yang buruk, bahkan ketepatan waktu yang tidak sesuai dengan yang diharapkan pada Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan. |
|  |  |

32

**1. Pendahuluan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di sektor publik, salah satu kajian terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kinerja pegawai. Banyak penelitian tentang Sumber Daya Manusia serta keorganisasian yang menyoroti hal-hal atau faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja. salah satu faktor yang umum dan selalu menjadi bahan kajian dalam mengukur sebuah kinerja adalah faktor Kepemimpinan.

Keberadaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi, baik pemerintah maupun swasta, memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai Negeri Sipil atau yang lebih dikenal dengan sebutan PNS, merupakan bagian dari aparatur negara yang bertugas menjalankan roda pemerintahan. Dalam rangka memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas tinggi kepada masyarakat, mereka harus memberikan hasil kinerja yang tinggi.[1]

Pegawai Negeri Sipil mengisi posisi sebagai pekerja negara yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang signifikan terkait organisasi. Pegawai yang bekerja dalam organisasi pemerintah menentukan pencapaian atau kegagalan yang didapat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, keberhasilan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh ketulusan dan kesungguhan pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan kewajibannya. Pegawai dituntut untuk menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien karena pegawai dapat memberikan komitmen yang positif dan bermanfaat bagi kantor pemerintahan.[2].

Maju mundurnya provinsi, kabupaten dan semua organisasi bergantung pada kapabilitas seorang pemimpin dan para personil yang mengemban amanah untuk melayani, memajukan, dan mensejahterakan masyarakat. Pemerintah, yang memiliki kewenangan dan otoritas dalam pengelolaan dan penyelanggaraan negara, merupakan institusi yang dibentuk untuk memberikan pelayanan secara maksimal untuk mencapai tujuan mensejahterakan masyarat. Secara umum pengelolaan instantsi tersebut terkait administrasi internal yang melayani kepentingan organisasi dan menyediakan layanan administrasi kepada masyarakat. Oleh karena itu, sangat penting aparatur atau pegawai pemerintah yang berdedikasi tinggi sehingga pengelolaan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

tujuan organisasi menjadi tidak efisien dan tidak efektif karena Surnber Daya Manusia tidak menunjukkan dan tidak menggambarkan sebagaimana diharapkan. Artinya tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri tidak mampu memberdayakan sumber-sumber lainnya (Non Human Resources) sehingga tidak memberi manfaat/hasil dalam suatu organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka tujuan Pemberdayaan SDM adalah terwujudnya SDM yang mempunyai kemampuan (competency) yang kondusif, adanya wewenang (authority) yang jelas dan dipercayai serta adanya tanggung jawab (responsibility) yang akuntabel dalam rangka pelaksanaan misi organisasi.[3]

Perwujutan Sumber Daya Manusia yang berkompeten melalui pengelolaan kinerja individu merupakan bentuk upaya dan perhatian pemerintah untuk menciptakan keberhasilan dalam organisasi serta bertujuan untuk mencapai tujuan yang di tetapkan. Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu bentuk pengelolaan manajeman yang dilakukan untuk mendukung apa yang ingin di capai organisasi. Pegawai dicirikan sebagai sumber daya bagi organisasi, sehingga mereka harus diawasi dan dibina dengan baik untuk menciptakan kinerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.[4]

Tolak ukur dalam pencapaian kerja pegawai dinilai dari kinerja.Mengukur kinerja pegawai sebagai bentuk evaluasi dari organisasi, sehingga dapat mengetahui tingkat pencapaian kerja yang sudah di dapat sehingga organisasi dapat memberikan kritik dan umpan balik terhadap hasil pengukuran yang didapat, mendorong pembentukkan kinerja yang berkualitas, dan pengambilan keputusan sehingga Sumber daya yang ada berkapabilitas tinggi dan berdaya saing tinggi.[5] Menurut UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai negeri sipil yang berdasarkan pada sistem prestasi dan karir. Mengingat masih banyaknya kasus rendahnya kinerja pegawai di kantor-kantor pemerintah, kinerja pemerintah menjadi perhatian publik.[6] Hal ini mengindikasikan bahwa tuntutan masyarakat terhadap pemerintahan yang bersih dan efisien atau tata kelola pemerintahan yang baik masih tetap ada.

Penilaian kerja merupakan bentuk tindakan yang dilakukan oleh manajeman penilaian untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan membandingkan presentasi dan serangkaian tanggung jawab kerja / gambaran yang sudah dilakukan dalam periode tertentu umumnya menjelang akhir setiap tahun. Tindakan ini diharapkan dapat mengukur presentasi setiap tenaga kerja dalam membina sifat pekerjaan, pelatihan lebih lanjut, kegiatan pemulihan untuk pekerjaan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, serta tujuan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Ginting mengidentifikasikan bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan [7]. Pengukuran Kinerja bertujuan untuk

33

meningkatkan akuntabilitas publik. dimana pengukuraan kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian yang telah dilakukan untuk mencapai pelaksaan kegoatan, program dan kebijakan-kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan yang unit kerja harapkan

Dinas Sosial merupakan salah satu kantor pemerintahan yang memiliki kewenangan untuk melaksankan urusan Pemerintahan Daerah di bidang Sosial, apa terlebih dalam pelaksanaan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah. Dalam menciptakan professionalitas dan terciptanya pemerintahan yang baik (good governance), dibutuhkan pegawai yang mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, berkualitas, displin,inovatif , produktif dan professional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi.

Kabupaten Minahasa Selatan sendiri memiliki Dinas Sosial yang merupakan suatu instansi yang memiliki kedudukan sebagai pelaksanaan pemerintahan dibidang social untuk merealisasikan segala perbantuan pemerintah kepada Masyarakat. Sub bagian Umum dan Kepegawaian merupakan salah satu bagian dari struktur organisasi yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Minahasa. Sub bagian Umum dan Kepegawaian memiliki tugas pokok dan fungsi melaksanakan urusan umum dan pengelolaan administrasi kepegawaian, serta mempunyai fungsi penyusunan rencana kegiatan urusan umum dan pengelolaan administrasi kepegawaian, penyelenggaraan urusan umum dan pengelolaan administrasi kepegawaian, serta pelaksanaan pengawasan dan evaluasi urusan umum dan pengelolaan administrasi kepegawaian,

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan menunjukan jumlah pegawai yang ada terdapat 16 orang pegawai, dan khususnya di bidang Subb Umum dan Kepegawaian terdapat 2 Pegawai Negeri Sipil, dan 2 tenaga harian lepas. Didapati berbagai permasalahan yang ditemui peneliti seperti rasio pegawai terlambat datang dan tidak mengikuti apel pagi lebih tinggi dari pada yang datang tepat waktu. Ketidak tepatan waktu mengakibatkan akan penyelesaian tugas seperti surat menyurat, permintaan data,pengajuan dokumen- dokumen penting dan pengkoordinasiaan akan tertudah, hal ini menimbulkan pegawai yang mengurus seperti surat tugas luar (TL) terhambat karena pegawai yang mepunyai tugas tersebut menunda- nunda sehingga dikerjakan pegawai lain yang tidak mempunyai tugas di bidang tersebut dan pengajuan dokumen dalam pencairan tunjangan gaji pegawai serta tunjangan sertifikasi pegawai terhambat, dan pelaporan pengkoordinasiaan pegawai tertundah sehingga mengakibatkan hasil kinerja tidak efektif, kualitas hasil tidak sesuai, dan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu sehingga pegawai pada Subbag Umum dan Kepegawaian di Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan tidak optimal oleh kurangnya disiplin kerja yang masih belum dipatuhi dengan baik. Pegawai pada Subbag Umum dan Kepegawaian bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul: “Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan”

**2. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Penelitian ini dipilih dengan alasan bahwa peneliti perlu mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai gambaran yang nyata dan tepat mengenai bagaimana Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan.

 Penelitian yang bersifat kualitatif ini diharapkan dapat menggambarkan secara mendalam terkait fenomena yang terjadi dalam membedah apakah Pemberdayaan pelaku usaha ini sudah maksimal dan berjalan dengan baik.

Pada penelitian ini peneliti berfokus untuk meneliti tentang 1) Efektif 2) Kualitas, 3) Ketetapan Waktu.

**3. Hasil dan Pembahasan (Times New Roman)**

 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan belum terlalu optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, hal ini dilihat berdasarkan pengelolaan data observasi dan juga pengelolaan data-data wawancara yang dilakukan dimana pengelolaan dan wawancara peneliti melihat ada argumentasi yang dilontarkan dari salah satu informan mengenai dengan kinerja yaitu: masih ada staf yang mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan umum dan juga masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan.

 Dengan demikian, maka peneliti menilai bahwa berbicara mengenai Kinerja PNS tentu sangat luas sehingga tidak hanya dilihat dari ketepatan waktu saja namun juga dapat dilihat dari efektif dan kualitas dalam melaksankan tugas dari PNS begitu tidak efektif sehingga diberikan sanksi sesuai aturan yang terkait yaitu dalam peraturan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada pasal 8.

 Kinerja (performance) adalah catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran kinerja adalah sebagai suatu metode untuk menilai kemajuan atau hasil yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah di capai sesuai dengan fungsi dan wewenang serta kegiatan dalam mewujudkan tujuan yang telah disepakati.

34

1. Efektif

Efektifitas kerja adalah kapasitas untuk memilih tujuan yang tepat atau hal apa yang sekiranya tepat untuk dipakai demi mencapai tujuan yang diharapkan. Demikian juga, Efektifitas kerja adalah membuat pilihan terbaik, dan sejauh mana kita mencapai sasaran, didalamnya juga bagaimana mengelolah segala sumber daya yang ada agar dalam kerja akan menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. (Atmosoeprapto, 2002: 139)).[8] Efektifitas kerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan hasil kerja suatu instansi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak.

Berdasarkan hasil penelitian, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan peneliti di Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan terkait dengan kinerja pegawai yang ditemui bahwa keberadaan Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan khusunya dalam hal efektif dalam melaksanakan tugas belum berjalan secara maksimal karena untuk tugas dan tanggung seorang pegawai harusnya oleh pegawai itu sendiri yang menyelesaikannya namun hanya diberikan kepada pegawai lain sementara tugas itu merupakan tanggung jawabnya.Namun dari temuan didapatkan juga pegawai yang mempunyai tugas sesuai dengan tupoksinya tidak menjalankan dengan optimal karena kendala dengan urusan pribadi dan kurang lincanya mengoprasikan komputer sehingga dikerjakan oleh pegawai lain yang bukan menjadi pekerjaan mereka,sehingga tugas yang dihasilkan tidak efektif karena ditemukan pegawai yang melakukannya bukan sesuai dengan tupoksi dan kurangnya sarana prasarana sehingga juga mengakibatkan hasil yang dilakukan tidak efektif.

1. Kualitas

Sobandi (2002: 64) menyatakan bahwa ada beberapa karakteristik dari birokrasi yang profesional yaitu harus ahli, bahwa seorang pegawai harus memiliki kualitas dan kapabilitas yang tinggi, dimana harus berkompeten dalam melakukan pekerjaan, harus menguasasi apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab, dan harus cermat memahami situasi apa terlebih dalam keadaan bermasalah. Karena ketika pegawai tidak berkualitas, segala pekerjaan yang dilakukan tidak akan maksimal dan akan berdampak negatif bagi organiasi.Salah satu faktor terpenting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai suatu organisasi adalah profesionalisme mereka ketika bekerja dalam organisasi birokrasi untuk menjabarkan kerangka kerjanya. [9]

Menurut Desler (1986), kualitas pegawai dilihat dengan membandingkan prestasi aktual aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Salah satu factor adalah Kualiatas yang dihasilkan, yang meliputi meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran[10]

Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, hal ini juga bertujuan agar para pegawai bisa bekerja sesuai passion yang dia miliki.[11]

Dari hasil penelitian yang dilakukan kualitas kerja PNS di Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan masih kurang dikarenkan masih ada pegawai yang mengerjakan pekerjaan yang bukan seharusnya dikerjakan. Kemudian untuk pekerjaan yang dihasilkan yang tidak sesuai dengan kualitas maka terdapat sanksi bagi pegawai yang melakukannya yaitu pemberian hukuman berupa teguran secara lisan sehingga pegawai akan memperhatikan kualitas ketika mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan mengerjakan dengan penuh tanggung jawab untuk pencapaian tujuan kantor tentunya,Kemudian juga dalam pekerjaan yang dilakukan diperlakukan sistem penilaian kerja untuk mengetahui apakah pekerjaan sudah sesuai yang berlandaskan kualitas serta apakah hasil dari pekerjaan tersebut sudah baik,dan jika sudah sesuai maka dapat dilihat produktivitas pegawai tersebut dalam bekerja dan mempunyai peluang untuk pencapaian tujuan kantor

1. Ketepatan Waktu

Salah satu dimensi atau kriteria kinerja yang di ungkapkan oleh Bangun (2012) adalah ketepatan waktu, dimana dalam dimensi ini Setiap Pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harusm disesuaikan oleh Pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.[12]

Peratuan disiplin waktu ini dibuat untuk membangun tata tertip di lingkungan kerja untuk mendorong pegawai untuk bersikap profesional serta agar pegawai terpacu untuk lebih fokus dan produktid dalam melakukan tugasnya yang tentunya bertujuan untuk membangun kualitas pegawai yang baik. Faktor Disiplin ini seperti Absensi, tata tertib, peraturan dan kedisiplinan peralatan kerja..[13]

Jadi untuk ketepatan waktu sangat dibutuhkan oleh suatu kantor atau organisasi karena dengan ketepatan waktu sangat dibutuhkan dalam suatu kantor agar tujuan kantor akan cepat dicapai,kemudian juga dengan kinerja pegawai yang maksimal penunjangnya agar pekerjaan akan selesai tepat waktu dengan kualitas yang baik pula.

 Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa PNS yang ada di kantor Dinas Sosial

35

Kabupaten Minahasa Selatan masih terdapat pegawai yang tidak datang sesuai waktu yang ditentukan karena terdapat kendala yang dialami pegawai dan dari tidak tepat waktu datang ke kantor maka pekerjaan menumpuk yang mengakibatkan tidak dapat diselesaikan sendiri dan kemudian diberikan kepada pegawai lain , disamping itu juga pekerjaan tersebut tertunda pekerjaan tersebut berupa pembuatan surat tugas luar hal itu juga dapat menghambat pegawai yang nanti akan melaksanakan tugas luar,kemudian juga untuk pengajuan dokumen penting yang didalamnya terdapat tunjangan gaji pegawai,itu juga menghambat gaji pegawai. Jadi dari keterlambatan datang dikantor mempengaruhi semua pekerjaannya di kantor juga pekerjaan pegawai lain juga turut terpengaruh,untuk itu ketepatan waktu sangat penting untuk pengendalian dan pengaturan waktu agar semua pekerjaan dapat terselesaikan sesuai harapan dan kualitas untuk mencapai tujuan kantor.

**Ucapan terimakasih**

Peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Dinas Sosial Kabupatem Minahasa Selatan atas dukungan yang luar biasa dalam pelaksanaan penyelesaian penelitian serta kerja sama yang telah diberikan oleh pihak- pihak yang telah terlibat dalam penyelesaian yang telah peneliti lakukan.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dianalisis dan telah di uraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik beberapa pokok kesimpulan adalah sebagai berikut :Efektif dalam melaksanakan tugas, salah satu pendukung kinerja PNS yaitu efektif dalam melaksankan tugas itulah menjadi poin penting dalam kinerja PNS yang terjadi di Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan adalah belum efektifnya kinerja dalam melaksankan tugas sehingga menjadi dampak yang serius dalam instansi pemerintahan dan membuat salah satu instansi pemerintah tersebut menjadi kurang baik baik.Kualitas dalam melaksankan tugas, berbicara kinerja instansi Dinas Sosial menjadi salah satu yang belum maksimal dalam malaksankan tugas di Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan masih kurang memahami betul dengan tupoksinya masing- masing sehingga berpengaruh terhadap hasil yang ada.Ketepatan Waktu dalam melaksankan pekerjaan, ketepatan waktu menjadi salah satu fenomena yang masih sering terjadi disetiap instansi pemerintahan dalam hal ini Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang belum memiliki kesadaran dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, sehingga kinerja dan disiplin waktu masih kurang.

**Referensi**

[1] a. alou jeane langkai, G. tumbel, “KEBIJAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KECAMATAN RANOWULU KOTA BITUNG,” *Civilia*, vol. 1 no. 2, 2022.

[2] T. Sitorus, M. Mandagi, and J. Mantiri, “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa,” *J. Adm. J. Kaji. Kebijak. dan ilmu Adm. Negara*, vol. 3, no. 1, pp. 53–63, 2021.

[3] Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.

[4] I. Pangkey, “Penerapan Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Kualitas Pegawai Pada FIS UNIMA di Era Pandemi Covid-19,” *administro*, vol. 3, no. 2, pp. 42–44, 2021.

[5] I. G. Suwinda and Wati Ni Nyoman Kurnia, *Kinerja Pegawai dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: NoerFikri Offset, 2021.

[6] Presiden RI, “UU RI No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara,” *Bpk.Go.Id*, pp. 1–104, 2014.

[7] F. H. M. Britny Mangundap a, Jeane E. Langkai, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara,” vol. 4, no. 1, pp. 1–11, 2022.

[8] T. Aryadi, *Analisis Efektifitas Kerja Pegawai*. CV ELSI PRO, 2020.

[9] M. H. Messe and I. Pangkey, “Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan publik,” *J. Civ. Educ.*, vol. 2, no. 2, 2018.

[10] D. Suryanto, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota,” *JUSIE (Jurnal Sos. dan Ilmu Ekon.*, vol. 4, no. 02, pp. 71–81, 2019.

[11] M. Adamy, *Manajeman Sumber Daya Manusia*, vol. 106, no. 12. 2016.

[12] F. Y. Ernawati and S. Rochmah, “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal),” *J. Stie Semarang*, vol. 11, no. 02, pp. 48–59, 2019.

[13] T. B. Tasik, T. Wawointana, M. Si, and D. S. R. Siwij, “Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Manado,” vol. I, no. I.

[14] B. K. H. Hersey P, *Life Cycle Theory Leadership.*, vol. Vol. 23 No. 5. Trining and Development Journal , 1969.

[15] R. Efendi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan,” *UMB*, 2019.

36