



Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu

Al Husain Mardani¹, Irawanto², Moh Heru Budihantho³, Cici Asmawatiy⁴

¹Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu, Indonesia

^{2,3,4}STIA Bina Banua Banjarmasin, Indonesia

Corresponding Author: Irawanto irawanto67@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the performance of Civil Servants (ASN) at the Regional Secretariat of Tanah Bumbu Regency and the factors influencing it. The research adopts a descriptive qualitative approach through observation, interviews, and documentation. The study locus is the Regional Secretariat of Tanah Bumbu Regency, focusing on the performance of civil servants. The key informant is the Regional Secretary, while other informants include functional officials and division heads. Data analysis involves data collection, reduction, presentation, and conclusion drawing. The results indicate that the overall performance of civil servants is good based on aspects of quality, quantity, implementation, and responsibility. Civil servants have carried out their main duties and functions properly, met performance targets, demonstrated high productivity, and shown strong accountability. Factors influencing performance include internal factors, such as insufficient awareness and competence of employees, as well as external factors, including inadequate coordination and limited work facilities and infrastructure.

Keywords: *Civil Servant Performance; Regional Secretariat; Internal and External Factors; Qualitative Approach; Data Analysis*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Lokus penelitian berada di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu dengan fokus pada kinerja ASN. Key informan adalah Sekretaris Daerah, sementara informan lainnya terdiri dari pejabat fungsional dan kepala bagian. Data dianalisis melalui pengumpulan, reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja ASN secara umum baik berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, pelaksanaan, dan tanggung jawab. ASN telah menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan baik, sesuai sasaran kinerja, menunjukkan produktivitas tinggi, serta memiliki tanggung jawab yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor internal, seperti kurangnya kesadaran dan kompetensi pegawai, serta faktor eksternal, seperti kurangnya koordinasi dan terbatasnya sarana serta prasarana kerja.

Kata Kunci: Kinerja Aparatur Sipil Negara; Sekretariat Daerah; Faktor Internal dan Eksternal; Pendekatan Kualitatif; Analisis Data

A. PENDAHULUAN

Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu adalah salah satu perangkat daerah yang berperan penting dalam menjalankan

pemerintahan dan pembangunan. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai isu internal dan eksternal. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 5 Tahun 2021 serta Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2022, Sekretariat Daerah memiliki tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi administratif, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014.

Tugas dan fungsi Sekretariat Daerah meliputi pengoordinasian kebijakan daerah, pelaksanaan tugas perangkat daerah, evaluasi kebijakan, serta pelayanan administratif bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Namun, kinerja Sekretariat Daerah masih belum optimal, dipengaruhi oleh faktor seperti kurangnya kompetensi SDM, ketidakefektifan pelayanan, keterbatasan sarana prasarana, serta lemahnya pengumpulan data dan perhitungan target kinerja.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan pegawai yang meliputi potensi intelektual dan keterampilan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, pegawai perlu ditempatkan sesuai keahlian mereka. Berdasarkan Renstra, pelayanan Sekretariat Daerah masih belum optimal, salah satunya disebabkan oleh rendahnya pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi mereka. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Sekretaris Daerah yang menyampaikan kekecewaannya terhadap rendahnya kehadiran pejabat pada apel serta kurangnya komunikasi dengan pimpinan, yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai (Lenterabanua.com, 25 September 2023).

Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2022 menunjukkan realisasi target sebesar 91,67% sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja. Laporan ini sejalan dengan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang mengedepankan perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, dan evaluasi kinerja. Evaluasi menunjukkan perlunya peningkatan pelayanan, terutama dalam pemanfaatan sarana prasarana serta pengelolaan administrasi yang lebih baik.

Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, ASN adalah profesi yang mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang memiliki tanggung jawab dalam jabatan pemerintahan. Penelitian Ragus Mahendra et al. (2021) menyatakan bahwa kinerja ASN dalam pelayanan publik dipengaruhi oleh tanggung jawab, kemampuan kerja sama, ketelitian, dan kejujuran. Rekomendasinya adalah pengembangan SDM melalui pelatihan untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian Tegar Aditya Pratama et al. (2019) menemukan bahwa kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kota Cirebon masih memerlukan pengawasan yang lebih baik. Faktor penyebabnya adalah keterbatasan SDM, produktivitas kerja yang rendah, disiplin yang kurang, serta ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan posisi jabatan. Berdasarkan temuan ini, pengawasan dan pelatihan pegawai menjadi hal yang krusial.

Melihat kondisi tersebut, peneliti mengangkat penelitian dengan judul “Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja ASN serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, guna memberikan rekomendasi strategis dalam peningkatan pelayanan publik yang efektif dan efisien.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk mengkaji kinerja pegawai berdasarkan efektivitas, efisiensi, otoritas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Penelitian kualitatif memberikan gambaran mendalam tentang fenomena yang dialami subjek secara alamiah (Koentjaraningrat, 1993:89) dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2013:224). Pendekatan ini tidak menguji hipotesis, melainkan fokus pada pengembangan konsep dan fakta (Singarimbun & Effendi, 1989).

Bogman dan Taylor (1975:5) mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata dari perilaku yang dapat diamati. Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu dengan teknik purposive sampling yang melibatkan informan kunci, seperti Sekretaris Daerah dan pejabat fungsional.

Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian tugas organisasi dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misi (Bastian dalam Hessel Nogi, 2005:175). Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007:2) menyebut kinerja sebagai hasil pekerjaan yang terkait dengan tujuan strategis organisasi. Pengukuran kinerja mencakup kualitas, kuantitas, pelaksanaan, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2017). Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung, sementara data sekunder dari studi pustaka. Analisis data mengikuti model Moelong (2007:248), mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk memastikan hasil yang kredibel.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu

Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu, kinerja aparat sipil negara memegang peranan penting dalam menjalankan fungsi

pemerintahan yang efektif dan efisien. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan tugas pegawai. Pada penelitian ini kinerja dilihat berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, pelaksanaan dan tanggungjawab. Sebagaimana erujuk pada pendapat Mangkunegara (2017) bahwa kinerja bisa diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan dan tanggungjawab.

Kinerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu dilihat dari indikator kualitas sudah cukup baik sebab tugas pokok dan fungsi diselesaikan sesuai dengan analisis jabatan dan waktu yang ditentukan meskipun SOP belum sepenuhnya diterapkan. Selain itu aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu juga melaksanakan tugas dengan berorientasi pada pelayanan, berkoordinasi dengan sesama rekan kerja dan memiliki kedisiplinan meskipun belum sepenuhnya sesuai dengan SOP. hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017: 75) yang menyatakan bahwa kinerja dikatakan berkualitas jika seseorang atau pegawai mampu mengerjakan yang seharusnya dikerjakan dengan baik.

Kinerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu ditinjau dari indikator kuantitas menunjukkan adanya kesesuaian antara realisasi pelaksanaan kerja dengan rencana yang telah ditetapkan dalam sasaran kinerja pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2017: 75), aspek kuantitas dalam kinerja merujuk pada kecepatan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan dan beban kerja yang ditanggung. Indikator ini sangat penting karena menunjukkan seberapa produktif pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Jika indikator kuantitas dapat tercapai dengan baik, organisasi akan memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan layanan masyarakat secara optimal. Di sisi lain, jika terdapat ketidaksesuaian antara realisasi dan rencana kerja, hal tersebut dapat menjadi indikasi adanya hambatan yang perlu segera diatasi. Hambatan tersebut dapat berupa kurangnya kompetensi pegawai, rendahnya koordinasi antarbagian, hingga keterbatasan sarana dan prasarana pendukung pekerjaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja dari segi kuantitas perlu dilakukan melalui pelatihan yang relevan, perbaikan sistem kerja, dan pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional. Evaluasi berkala juga menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa setiap pegawai tetap mampu memenuhi target yang telah ditetapkan dan memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, peningkatan

kinerja dari aspek kuantitas dapat mendukung efisiensi serta efektivitas layanan yang diberikan kepada masyarakat di Kabupaten Tanah Bumbu.

Kinerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu dilihat dari indikator pelaksanaan memperlihatkan adanya produktivitas yang tinggi. Produktivitas menggambarkan seberapa efisien aparat dalam menggunakan sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut teori administrasi publik, produktivitas dapat didefinisikan sebagai rasio antara output dengan input yang digunakan. Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu, peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan memastikan bahwa pekerjaan-pekerjaan administratif dan operasional dilakukan secara efisien tanpa mengorbankan kualitas hasil. Teori agensi menekankan pentingnya insentif yang tepat dan pengawasan yang efektif untuk mendorong produktivitas yang optimal dari aparat sipil negara. Misalnya, dengan memberikan reward berupa penghargaan atau promosi bagi mereka yang mencapai target produktivitas tertentu, Sekretariat Daerah dapat memotivasi aparat untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Menurut Mangkunegara (2017: 75) pelaksanaan tugas adalah sejauh mana seorang pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Kinerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu dilihat dari indikator pertanggungjawaban memperlihatkan adanya tanggung jawab yang baik karena sudah memiliki kesadaran untuk melaksanakan kewajiban. Akuntabilitas adalah prinsip utama dalam pemerintahan yang baik. Teori principal-agent menjelaskan bahwa pemerintah sebagai "principal" memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa aparat sipil negara sebagai "agent" bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambarnya. Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu, akuntabilitas dapat ditingkatkan dengan memperkuat mekanisme pengawasan internal dan eksternal. Misalnya, dengan mengadakan audit reguler dan mempublikasikan laporan keuangan secara transparan, Sekretariat Daerah dapat meningkatkan kepercayaan publik dan memastikan integritas dalam pengelolaan sumber daya publik. Hal ini memperlihatkan bahwa aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu memiliki sudah memiliki kesadaran untuk melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017: 75) yang menyatakan bahwa tanggung jawab mengarah pada kesadaran akan kewajiban seseorang melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Budiardjo (1994) yang mendefinisikan akuntabilitas sebagai pertanggungjawaban pihak yang

diberi mandat untuk memerintah kepada mereka yang memberi mandat itu. Dalam konteks organisasi sektor publik, senada dengan Mardiasmo (2002), menjelaskan bahwa pengertian akuntabilitas sebagai kewajiban pemegang amanah (pemerintah) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (masyarakat) yang memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Evaluasi kinerja aparat sipil negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan dan tanggung jawab adalah langkah penting untuk meningkatkan efisiensi pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat. Dengan menerapkan teori-teori dalam ilmu administrasi publik, seperti teori agensi, perwakilan, dan principal-agent, Sekretariat Daerah dapat mengembangkan strategi yang holistik dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja aparat sipil negara. Hal ini tidak hanya akan menguntungkan proses penyelenggaraan pemerintahan, tetapi juga memberikan dampak positif yang nyata bagi warga Kabupaten Tanah Bumbu secara keseluruhan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu, yang dapat dikategorikan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kesadaran dan kompetensi pegawai yang masih kurang optimal. Kesadaran yang rendah dapat mengurangi tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, sementara kompetensi yang tidak memadai dapat mempengaruhi efektivitas serta efisiensi pelaksanaan pekerjaan. Di sisi lain, faktor eksternal juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Lingkungan kerja yang belum memadai, terutama dari segi koordinasi antarpegawai yang kurang optimal, dapat menghambat proses kerja yang seharusnya berjalan dengan lancar. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana kerja turut menjadi kendala yang dapat menurunkan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berhubungan dengan kondisi dan karakteristik individu pegawai, sementara faktor eksternal melibatkan lingkungan serta situasi

kerja yang dapat mendukung atau menghambat pelaksanaan pekerjaan. Dengan memahami kedua jenis faktor tersebut, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja aparatur, baik melalui pengembangan kompetensi pegawai maupun peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penyediaan sarana serta prasarana yang memadai.

Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan dan mencakup beberapa aspek penting. Kemampuan intelektualitas menjadi salah satunya, yang merujuk pada kemampuan mental untuk menghadapi kerumitan kognitif. Disiplin kerja menunjukkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan serta norma sosial. Pengalaman kerja terbentuk dari keterlibatan dalam pelaksanaan tugas yang memberikan keterampilan tambahan. Kepuasan kerja, yang merupakan sikap emosional positif terhadap pekerjaan, turut memengaruhi kinerja. Latar belakang pendidikan memberikan dasar pembelajaran dan keterampilan yang dibutuhkan. Motivasi juga menjadi faktor penting karena mendorong upaya lebih dalam meraih tujuan organisasi dengan memenuhi kebutuhan individu. Di sisi lain, faktor eksternal berasal dari lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya. Gaya kepemimpinan berperan dalam mempengaruhi dan mengarahkan perilaku karyawan. Pengembangan karir membantu pegawai merencanakan karier masa depan mereka. Lingkungan kerja yang aman dan kondusif memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Pelatihan menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan. Kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan pegawai. Terakhir, sistem manajemen organisasi yang efektif memastikan prosedur yang digunakan telah memenuhi standar untuk mendukung kinerja karyawan secara optimal.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul "Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu," dapat disimpulkan bahwa kinerja aparatur sipil negara secara keseluruhan sudah baik jika dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, pelaksanaan, dan tanggung jawab. Dari aspek kualitas, aparatur sipil negara telah mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi mereka dengan baik. Aspek kuantitas menunjukkan kesesuaian antara realisasi dengan rencana kerja yang tercantum pada sasaran kinerja pegawai. Dalam aspek pelaksanaan, terlihat adanya produktivitas yang tinggi, sementara aspek tanggung jawab menunjukkan adanya kesadaran yang

baik dalam melaksanakan kewajiban. Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kesadaran serta kompetensi pegawai yang masih kurang, sedangkan faktor eksternal terkait lingkungan kerja, khususnya dalam hal koordinasi yang belum maksimal serta keterbatasan sarana dan prasarana kerja. Berdasarkan temuan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan antara lain adalah perlunya prioritas pada pelatihan untuk meningkatkan keterampilan aparatur guna menunjang prestasi kerja yang lebih baik, serta pengadaan bantuan teknis seperti komputer untuk mendukung pelaksanaan tugas. Selain itu, penegakan kedisiplinan harus ditingkatkan, termasuk penerapan kembali absen finger print setelah pandemi Covid-19 dan pemberlakuan reward serta punishment internal sebagai upaya meningkatkan komitmen kerja dan kedisiplinan ASN. Komitmen dalam bekerja juga perlu terus disosialisasikan oleh setiap atasan langsung agar ASN lebih kompeten dan mengutamakan tugas organisasi daripada kepentingan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, W., Yusuarsono, H. E. S., & Ningsih, M. S. (2023). Analisis kompetensi aparatur sipil negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Study Program of Communication Administrasi Publik Universitas Dehasen Bengkulu.
- Bastian, I. (2001). Akuntansi sektor publik di Indonesia. Yogyakarta: BPFE.
- Bogdan, R., & Taylor, S. J. (1975). Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: Remaja Karya.
- Dessler, G. (2006). Manajemen sumber daya manusia (Jilid II). Jakarta: PT Indeks.
- Dharma, A. (2003). Manajemen supervisi: Petunjuk praktis bagi para supervisor (Edisi revisi, Cetakan kelima). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dharma, S. (2005). Manajemen kinerja: Falsafah, teori, dan penerapannya. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen personalia sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hardiansyah. (2011). Kualitas pelayanan publik. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-14). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hessel, N. (2005). *Manajemen publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Koentjaraningrat. (1993). *Metode-metode penelitian masyarakat (Edisi ketiga)*. Jakarta: Gramedia.
- Lazuardini, A., & Ningsih, M. (2023). *Analisis kinerja pegawai sub bagian penyelenggaraan pengawasan di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan*. Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Mahendra, R., & Tim Peneliti. (2021). *Analisis kinerja aparatur sipil negara dalam pelayanan publik*. Program Studi Doktor Administrasi Publik, Universitas Negeri Makassar.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Melati, & Nasution, M. I. P. (2022). *Analisis kinerja pegawai subbagian tata usaha kesekretariatan DPRD Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi (Edisi revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moleong, L. J. (1998). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nasution, S. (1996). *Metode penelitian naturalistik kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Peraturan Bupati Tanah Bumbu Nomor 7 Tahun 2022 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Unsur-unsur Organisasi Sekretariat Daerah.
- Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Pratama, T. A., & Tim Peneliti. (2019). *Analisis kinerja aparatur sipil negara di Sekretariat DPRD Kota Cirebon*. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia.

- Ratminto, & Winarsih, A. S. (2005). Manajemen pelayanan: Pengembangan model konseptual, penerapan citizen's charter dan standar pelayanan minimal. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1989). Metode penelitian survai. Jakarta: PT Pustaka LP3ES.
- Sudarmanto. (2018). Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2013 tentang Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2021.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Wibowo, S. (2007). Budidaya bawang merah. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Wibowo. (2007). Manajemen kinerja (Edisi kedua). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). Manajemen kinerja (Edisi keempat). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M. (2016). Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, & penelitian gabungan. Jakarta: Prenamedia Group.