
ANALISIS KINERJA PEGAWAI DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI KECAMATAN RANTEBULAHAN TIMUR KABUPATEN MAMASA

Herenal Daeng Toto
Universitas Dipa Makassar
renald@dipanegara.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan di kantor Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa. Penelitian ini dilakukan pada Provinsi Sulawesi Barat, Kecamatan Rantebulahan Timur, Kabupaten Mamasa. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode survey. Data-data yang diperoleh secara profesional berkaitan dengan kinerja pegawai pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Rantebulahan Timur, Kabupaten Mamasa. Jumlah sampel sebanyak 20 orang pegawai Kecamatan dan 7 orang warga masyarakat. Teknik penelitian yang digunakan yaitu wawancara kepada informan yaitu Camat, kepala sub bagian, pegawai administrasi dan tenaga honorer (Warga). Hasil penelitian menggambarkan bahwa kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Rantebulahan Timur dari aspek produktifitas kerja seperti sikap pegawai kecamatan dalam memberikan pelayanan berada pada kategori ramah (51,85%), kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan berada pada kategori cukup cepat (44,44%), dari aspek kedisiplinan pegawai seperti absensi kehadiran pegawai yang berada pada kategori tidak tepat waktu (55,56%).

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Penyelenggaraan Pemerintahan

Abstract

The purpose of this study was to determine the employees in the administration at the East Rantebulahan District office, Mamasa Regency. This research was conducted in West Sulawesi Province, East Rantebulahan District, Mamasa Regency. This type of research is descriptive qualitative using a survey method. Professionally obtained data from government employees in the administration of government in East Rantebulahan District, Mamasa Regency. The total population is 20 district employees and 7 community members. The research technique used is interviews with informants, namely the Camat, the head of the sub-section, administrative staff and honorary staff (Citizens). The results of the study illustrate that employees in the government in East Rantebulahan District from the aspect of productivity such as the attitude of sub-district employees in providing services are in the friendly category (51.85%), employees in providing services are in the fairly fast category (44.44%), from the discipline aspect. employees such as absenteeism of employees who are in the category of not being on time (55.56%).

Keywords: *Employee Performance, Governance*

PENDAHULUAN

Berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah yang diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, maka terjadi perubahan terhadap sistem pemerintahan nasional. Otonomi daerah di Indonesia telah ada sejak tahun 1903 (Sufianto, 2020). Otonomi daerah di Indonesia saat merujuk pada Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Faisal T, 2013). Untuk menyelenggarakan Otonomi Daerah, Daerah membentuk Peraturan daerah (Desmon, 2019)

Pengembangan kehidupan demokrasi, keadilan dan pemerataan serta pemeliharaan hubungan yang serasi antara pusat dan daerah Fungsi utama pemerintah daerah menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah yang diperbaharui dengan Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yakni sebagai pelayan masyarakat. Aparat sebagai salah satu unsur aktor memiliki peran penting dalam mengembangkan kemajuan bangsa (Arifin, Mutiari, Irsan, & Ramadhan, 2020). Berdasarkan paradigma tersebut aparat pemerintah daerah khususnya aparat pemerintah kecamatan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kecamatan tidak bisa terlepas dari kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemerintah kabupaten (termasuk pembinaan dan pengawasan pegawainya) Begitu juga dengan pelaksanaan otonomi daerah, kecamatan merupakan bagian dari pelaksanaan otonomi daerah itu sendiri Konsekuensi dari hal tersebut pemerintah kecamatan dituntut memiliki kemampuan yang semakin tinggi untuk menjawab tantangan tugas yang semakin berat. Karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan pemerintah kecamatan baik kemampuan dalam mengambil inisiatif prakarsa, perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan, sehingga diperoleh kinerja pemerintah yang baik.

Kecamatan adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten bertanggung jawab kepada bupati, kecamatan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya sesuai ketentuan perundangan yang berlaku Hubungan kerja kecamatan dengan kabupaten bersifat hierarki Wilayah kecamatan merupakan gabungan dan beberapa desa dan atau kelurahan. Pembentukan kecamatan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan penyelenggaraan pemerintahan kecamatan secara berdayaguna, berhasilguna dan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemajuan pembangunan Pemerintahan Kecamatan dipimpin oleh seorang camathari, baik itu PAM listrik, telpon KTP IMB, dan lain-lain sering berakhir dengan kekecewaan"

Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga. tempat dia bekerja. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang di embannya. Kinerja suatu organisasi sangat penting, oleh karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipukul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal inerja organisasi yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan

tugas yang diemban Dengan demikian kinerja (performance) merupakan tingkat pencapaian hasil atau the degrees of accomplishment.

Dalam rangka membangun kualitas kinerja pemerintahan yang efektif dan efisien, diperlukan waktu untuk memikirkan bagaimana mencapai kesatuan kerjasama sehingga mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat Untuk itu diperlukan otonomi serta kebebasan dalam mengambil keputusan mengalokasikan sumber daya, membuat pedoman pelayanan, anggaran, tujuan, serta target kinerja yang jelas dan terukur Kecamatan sebagai organisasi pemerintahan yang dekat dan berhubungan

Kecamatan adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten bertanggung jawab kepada bupati, kecamatan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya sesuai ketentuan perundangan yang berlaku Hubungan kerja kecamatan dengan kabupaten bersifat hierarki Wilayah kecamatan merupakan gabungan dan beberapa desa dan atau kelurahan. Pembentukan kecamatan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan penyelenggaraan pemerintahan kecamatan secara berdayaguna, berhasilguna dan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemajuan pembangunan Pemerintahan Kecamatan dipimpin oleh seorang camat.

Kinerja pegawai adalah kemampuan kerja yang diperoleh dan yang diharapkan dari perilaku pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab baik secara individu maupun kelompok (Rompas, 2018). Gibson, dkk (2003: 355), job performance adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Menurut Irawan (2002:11) bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai.

Ada beberapa pengukuran kinerja pegawai menurut Gomes (2003:134) adalah sebagai berikut :

1. *Quantity of work* , Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*, Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* , Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
6. *Dependability*, Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative* Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*, Menyangkut kepribadian, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

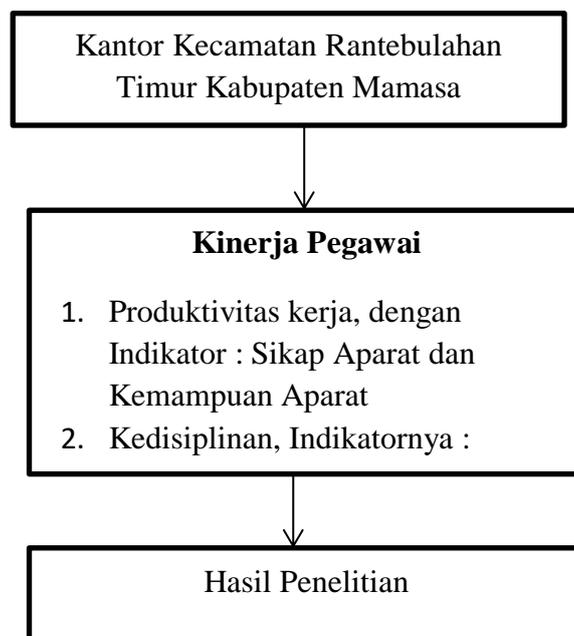
Rival (2006:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai

dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi Deskripsi dari kinerja menyangkut dua komponen yaitu tujuan dan ukuran, penentuan tujuan dan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Dimensi Kinerja Pemerintah Kecamatan yaitu :

1. Produktifitas kerja yang memiliki ukuran pokok di antaranya
 - a. Sikap Pegawai, dimana dimana dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien
 - b. Kemampuan, dimana pegawai memiliki skill dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.
 - c. Semangat kerja yang dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini di tunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas
 - 1) Ketaatan pegawai secara garis besar terdapat beberapa ukuran pokok yaitu pengenaan biaya, ketepatan waktu, dan tata cara pelayanan yang terintegrasi sehingga manfaatnya besar
 - 2) Kedisiplinan memiliki ukuran pokok yang harus ada yaitu kehadiran pegawai, transparansi proses pelayanan, dan hasil pelayanan
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai memiliki ukuraa yaitu
 - a) Kemampuan Sumber Daya Manusia (pegawai)
 - b) Sarana dan prasarana

Gambar 1. Kerangka Pikir



Sumber : Data Diolah

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Provinsi Sulawesi Barat, Kecamatan Rantebulahan Timur, Kabupaten Mamasa pada Bulan Agustus 2019. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode survey. Data-data yang diperoleh secara profesional berkaitan dengan kinerja pegawai pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Rantebulahan Timur, Kabupaten Mamasa. Jumlah sampel sebanyak 20 orang pegawai Kecamatan dan 7 orang warga masyarakat. Teknik penelitian yang digunakan yaitu wawancara kepada informan yaitu Camat, kepala sub bagian, pegawai administrasi dan tenaga honorer (Warga).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kecamatan Rantebulahan Timur sebagai salah satu instansi pemerintah daerah sesuai dengan bidang tugasnya melaksanakan urusan menyusun rencana strategis. Dengan demikian diharapkan agar dapat menentukan arah perkembangan dalam meningkatkan kinerjanya yang mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik lokal, nasional, maupun global.

Sejalan dengan tuntutan tersebut diatas, perlu segera diupayakan merealisasikannya Salah satu langkah yang perlu dan harus dikembangkan (governance) yang memiliki elemen dasar transparansi, partisipasi dan beberapa langkah strategis dan tindakan-tindakan operasional untuk merealisasikannya. Salah satu langkah yang perlu dan harus dikembangkan saat ini adalah (governance) yang memiliki elemen dasar transparansi, partisipasi dan akuntabilitas.

Untuk mengukur kinerja aparat kelurahan terdapat pedoman yaitu Produktifitas Kerja Ketaatan Aparat, dan Kedisiplinan

1. Produktifitas Kerja

Produktifitas kerja pegawai merupakan hubungan antara kualitas yg dilakukan untuk mencapai hasil dimana produktifitas adalah kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu yang bersifat materil maupun non materil yang menggambarkan kemampuan pegawai dalam bekerja. Untuk mewujudkan dan melaksanakan segala tugas yang dimaksud di perlukan pegawai pemerintah Kecamatan yang profesional dalam bidangnya Produktivitas kinerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga pada akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Tabel 1. Tanggapan Responden Tentang Sikap Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ramah	14.	51,85
2	Cukup Ramah	9	33,33
3	Kurang Ramah	4	14,82
	Jumlah	27	100

Tabel 2. Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Pegawai dalam Memberikan Pelayanan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Cepat	8	29,63
2	Cukup Cepat	12	44,44
3	Kurang Cepat	7	25,93
	Jumlah	27	100

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat kinerja pegawai pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya khususnya dalam melayani masyarakat. Berikut hasil jawaban responden tentang kehadiran pegawai :

Tabel 3. Tanggapan Responden tentang Kehadiran pegawai kecamatan Rantebulahan Timur

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tepat Waktu	3	11,11
2	Kurang Tepat Waktu	9	33,33
3	Tidak Tepat Waktu	15	55,56
	Jumlah	27	100

Pembahasan

Jumlah pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 5 orang atau 25,00 persen Diploma II sebanyak 1 orang atau 5,00 persen dan SLTA/ sederajat sebanyak 14 Orang atau 70,00 persen. Dari 20 pegawai hal ini menunjukkan akan masih kurangnya pemahaman dan kesadaran pegawai untuk menempuh pendidikan demi pencapaian tingkat keseimbangan pendidikan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Dengan kondisi tersebut, mengindikasikan bahwa pendidikan sarjana masih sangat kurang di kalangan pegawai kantor kecamatan Rantebulahan Timur. Akan tetapi dapat pula diasumsikan bahwa walaupun jumlah pegawai yang ada hanya 20 orang namun demikian mereka memiliki potensi akademik yang cukup baik dapat dinilai cakap dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Jumlah pegawai menurut pangkat/golongan III sebanyak 5 orang atau 25,00 persen jumlah pegawai menurut pangkat/golongan II sebanyak 13 orang atau 65,00 persen dan pegawai tenaga honorer (belum berpangkat) sebanyak 2 orang atau 10,00 persen.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka aparatur pemerintah Daerah Kabupaten Mamasa akan lebih leluasa menentukan kebijaksanaan demi tercapainya tujuan organisasi atau pemerintah yang telah direncanakan. Untuk itu, dalam pelaksanaan otonomi daerah peranan pegawai pemerintah bertujuan untuk :

- a. Menjamin penyelenggaraan tugas-tugas aparatur pemerintahan dalam pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

- b. Untuk meningkatkan mutu pembangunan dan kesejahteraan masyarakat, peranan pegawai pemerintah diharapkan dapat berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas secara menyeluruh demi pelaksanaan otonomi daerah.
- c. Untuk mewujudkan suatu komposisi pegawai, baik dalam bentuk jumlah maupun mutu yang memadai, serasi dan harmonis, peranan aparatur sangat diharapkan sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja secara optimal.
- d. Untuk menciptakan pegawai yang setia, taat kepada Pancasila dan UUD 1945, negara dan pemerintah RI, diharapkan aparatur hanya mengabdikan dirinya kepada kepentingan negara dan masyarakat demi terwujudnya aparatur yang bersih dan bebas dari KKN serta berwibawa
- e. Untuk menciptakan iklim kerja yang serasi dan menjamin terwujudnya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata, sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dengan sebaik-baiknya.
- f. Untuk mengatur penempatan pemanfaatan pegawai secara teratur, terpadu dan seimbang atas dasar kriteria obyektif baik secara individu, maupun secara kelompok sehingga dapat memberikan manfaat bagi organisasi atau instansi pemerintahan dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah.
- g. Peranan aparatur dalam sistem kerja yang pelaksanaannya dapat diwujudkan dalam bentuk.
 - 1) Pembinaan tertib administrasi;
 - 2) Pembinaan mutu
 - 3) Pembinaan kesejahteraan,
 - 4) Pembinaan karier

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peranan pegawai pemerintah dalam pembangunan suatu daerah diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja, baik secara kuantitas, maupun kualitas demi terwujudnya pelaksanaan otonomi daerah sesuai dengan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah.

Bertolak belakang pada hal tersebut di atas, maka sesuai dengan kebijaksanaan yang dilakukan oleh pemerintah kecamatan Rantebulahan Timur kabupaten Mamasa, yaitu pegawai dituntut untuk lebih efektif dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya, agar pelaksanaan otonomi daerah dapat terlaksana dengan baik.

Dari hasil penelitian di lapangan terungkap bahwa pegawai Kecamatan Rantebulahan Timur cukup memiliki skill dalam menjalankan tugas-tugasnya. Data yang di peroleh menunjukkan bahwa untuk menjadi pegawai cukup menjadi jaminan untuk mampu bekerja secara profesional Meningkatkan produktivitas kinerja yang tinggi serta meningkatkan profesionalisme dalam bekerja, akan selalu terkait dengan ukuran-ukuran atau standar kinerja. Pada tabel 1 menunjukkan bahwa 9 responden atau 51,85 persen mengatakan bahwa dalam memberikan pelayanan sangat ramah karena menurut mereka pegawai kecamatan dalam memberikan pelayanan selalu bersikap ramah yang disertai tutur kata yang baik dalam melayani setiap masyarakat yang menginginkan pelayanan, sedangkan 9 responden atau 33,33 persen Mengatakan sikap pegawai cukup ramah karena menurut mereka pelayanan yang mereka dapatkan belum maksimal sesuai yang diinginkan dan yang mengatakan kurang ramah sebanyak 4 responden atau 14,82 responden karena menurut mereka pada saat membutuhkan pelayanan sering ada pegawai terkesan berbelit-belit sehingga memunculkan sikap yang kurang ramah kepada masyarakat.

Suatu organisasi pemerintah daerah menuntut adanya pengawal atau perangkat daerah yang memiliki kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Adanya berbagai keluhan dan rasa ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diterima atau yang diberikan oleh pemerintah merupakan salah satu cerminan ketidak mampuan atau merupakan indikasi kurang baiknya kinerja pemerintah. Semakin banyak keluhan masyarakat semakin buruk ukuran kemampuan kinerja dari pemerintah yang melayani masyarakat tersebut. Dari tabel 2 menunjukkan bahwa 8 responden atau 29,63 persen menyatakan bahwa kemampuan pegawai kecamatan dalam menyampaikan informasi pelayanan kepada masyarakat sangat cepat hal ini dikarenakan informasi yang disampaikan kepada masyarakat semuanya cepat direspon oleh masyarakat, 12 responden atau 44,44 persen menyatakan cukup cepat karena menurut mereka tidak semua informasi yang disampaikan oleh pihak kecamatan dalam hal ini pegawai kepada masyarakat setempat dapat dipahami secara cepat sedangkan 7 responden atau 25,03 persen menyatakan kurang cepat atau informasi yang diberikan kepada masyarakat tidak dimengerti sama sekali.

Dari tabel 3 maka dapat dijelaskan bahwa responden yang menjawab pegawai hadir tepat waktu sebanyak 3 responden atau 11,11 persen, hal ini menurut mereka karena setiap mereka membutuhkan pelayanan pegawai kecamatan selalu ada di tempat. Responden yang menjawab kurang tepat waktu sebanyak 9 responden atau 33,33 persen, karena menurut mereka dalam membutuhkan pelayanan di kantor kecamatan Rantebulahan Timur kadangkala pegawainya ada, kadangkala tidak ada. Sedangkan yang menjawab tidak tepat waktu sebanyak 15 responden atau 55,56 persen menurut mereka pada saat membutuhkan pelayanan pegawai yang dibutuhkan tidak ada ditempat.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian menggambarkan bahwa kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Rantebulahan Timur dari aspek produktifitas kerja seperti sikap pegawai kecamatan dalam memberikan pelayanan berada pada kategori ramah (51,85%), kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan berada pada kategori cukup cepat (44,44%), dari aspek kedisiplinan pegawai seperti absensi kehadiran pegawai yang berada pada kategori tidak tepat waktu (55,56%).

SARAN

Dari beberapa kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dan untuk keperluan perbaikan di masa yang akan datang, maka adapun saran penulis adalah sebagai berikut :

Perlu adanya pemberian kesempatan penuh kepada semua pegawai di kantor kecamatan Rantebulahan untuk melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi agar sumber daya manusia (pegawai) dapat tambah berkualitas sehingga produktifitas kerja dapat lebih ditingkatkan lagi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Perlu pertambahan sarana dan prasarana pelayanan agar lebih mempermudah dan memperlancar proses pelayanan dan lebih memaksimalkan pelayanan terhadap masyarakat di kantor Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z., Mutiari, Y. L., Irsan, I., & Ramadhan, M. S. (2020). Peran Perangkat Desa Terhadap Penyelesaian Sengketa Lingkungan Hidup Dalam Perspektif Green Constitution. *Lex Librum : Jurnal Ilmu Hukum*, 6(2). <https://doi.org/10.46839/Ljih.V6i2.186>
- Desmon, A. (2019). Pengaturan Urusan Pemerintahan Wajib Pelayanan Dasar Oleh Dprd Dalam Kerangka Otonomi Daerah. *Unes Journal Of Swara Justisia*, (2). <https://doi.org/10.31227/Osf.io/Bcnwj>
- Faisal T, T. (2013). Analisis Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 10(3).
- Gibson. (2003). Perilaku Manajemen Organisasi. Erlangga. Jakarta
- Gomes C. Faustino (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Andi Ofset. Yogyakarta
- Irawan (2001). Manajemen Konflik. Salemba. Yogyakarta
- Rival, Veithzal. 2006. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Rajawali Pers
- Rompas. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/Emba.V6i4.20919>
- Sufianto, D. (2020). Pasang Surut Otonomi Daerah Di Indonesia. *Jurnal Academia Praja*, 3(2). <https://doi.org/10.36859/Jap.V3i2.185>
- Undang-undang No, 5 Tahun 1974, Tentang Pemerintahan Desa
- Undang-undang No. 25, 1998 Tentang Pertimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-undang No. 22. 1999 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah, Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pegawai Negeri Sipil
- Undang-undang RI Nomor 32 tahun 2004 Tentang Otonomi Daerah Sebagaimana Telah Dirubah Undang-Undang RI Nomor 12 tahun 2008.
- Undang-undang No. 3 Tahun 2009 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Tap MPR No. II Tahun 1988 tentang GBHN, Restu Agung, Jakarta.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 225 tahun 2004 tentang pedoman umum Penyusunan indeks kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi pemerintan