



Kinerja Pegawai Pada Bidang Penelitian Dan Pengembangan Di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu

Aris Pebriansyah

Program Studi Magister Administrasi Publik Fisip Untad, Indonesia

Syahrudin Hattab

Program Studi Magister Administrasi Publik Fisip Untad, Indonesia

Abdul Rivai

Program Studi Magister Administrasi Publik Fisip Untad, Indonesia

Alamat: Kampus Untad Jl. Soekarno Hatta No. KM. 9, Tondo, Palu, Sulawesi Tengah

Korespondensi penulis: aris24pebriansyah@gmail.com

Abstrak. *This research aims to describe and analyze employee performance in the Research and Development Division of BAPPEDA Litbang Pasangkayu District. A qualitative approach was utilized to deeply analyze the topic and gain an accurate understanding of the research objectives. The grand theory employed in this research is based on Robbins' theory, focusing on five main aspects: Quality, Quantity, Timeliness, Effectiveness, and Independence. The research findings indicate that employee performance in carrying out tasks and functions in the research and development field at BAPPEDA Pasangkayu District is effective. However, constraints related to the number of employees remain a significant issue affecting performance quantity. Effective time management strategies are required to address excessive workloads, while prudent budget allocation and human resource management are key to achieving research and development objectives. Additionally, findings regarding independence indicators suggest that some employees still tend to delegate their tasks to honorary staff. Therefore, efforts are needed to provide training and capacity building for civil servant employees to enhance their independence in task completion. It is hoped that the implementation of these strategies will optimize employee performance in the research and development field and ensure the success of planned programs*

Keywords: *Employee performance, Public Services, Government Agencies*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja pegawai di Bidang Penelitian dan Pengembangan BAPPEDA Litbang Kabupaten Pasangkayu. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan maksud menganalisis secara mendalam topik yang diangkat dan memperoleh gambaran tepat terhadap sasaran penelitian. Grand teori penelitian ini menggunakan teori Robbins dengan fokus pada lima aspek utama: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi di bidang penelitian dan pengembangan BAPPEDA Kabupaten Pasangkayu efektif. Meskipun demikian, kendala terkait jumlah pegawai masih menjadi isu signifikan yang mempengaruhi kuantitas kinerja. Strategi manajemen waktu yang efektif diperlukan untuk mengatasi beban kerja yang berlebihan, sementara alokasi anggaran dan pengelolaan sumber daya manusia yang bijak menjadi kunci dalam mencapai tujuan penelitian dan pengembangan. Selain itu, temuan terkait indikator kemandirian menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih cenderung mengalihkan tugas mereka kepada pegawai honorer. Oleh karena itu, diperlukan upaya pelatihan dan pengembangan kapasitas terhadap pegawai ASN untuk meningkatkan kemandirian mereka dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Diharapkan implementasi strategi-strategi ini dapat mengoptimalkan kinerja pegawai di bidang penelitian dan pengembangan, serta memastikan keberhasilan program-program yang direncanakan

Kata Kunci: *Kinerja pegawai, Pelayanan Publik, Instansi Pemerintahan*

PENDAHULUAN

Ketika organisasi atau lembaga mengembangkan program, tujuan utamanya adalah mencapai tujuan mereka. Indikator keberhasilan pencapaian tujuan tersebut adalah identifikasi dan pengukuran kinerja sumber daya manusia. Prinsip ini juga berlaku bagi organisasi pemerintah, khususnya yang mempekerjakan individu di lingkungan Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara harus mematuhi kriteria yang ketat dalam memberikan pelayanan publik,

sekaligus menjadi organisasi nirlaba. Mempertahankan standar kinerja yang tinggi sangat penting untuk menjaga kepercayaan lembaga pemerintah (Keban, 2004).

Biasanya, kinerja pegawai negeri sipil atau pegawai pemerintah dievaluasi berdasarkan hasil pekerjaannya, yang menjadi tolak ukur dalam suatu organisasi (Hidayat dan Sucherly, 1986). Meningkatkan kinerja merupakan prasyarat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan memerlukan perbaikan untuk secara efektif memfasilitasi pencapaian tujuan tersebut (Kumorotomo & Wahyudi, 1996). Setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dan untuk mencapainya organisasi harus rajin memilih strategi, termasuk dalam bidang perencanaan sumber daya manusia (Cahyani, 2017; Anona & Prasetya, 2016).

Kinerja merupakan faktor penting yang perlu diidentifikasi dan diverifikasi untuk mengevaluasi pencapaian hasil suatu lembaga (Setiawan & Fitrianto, 2021). Kinerja berfokus pada hasil yang timbul dari pengoperasian suatu tugas atau proses yang mengubah masukan menjadi keluaran (Rahmatia, 2019; Tommy, 2020). Kinerja merupakan wujud perilaku aktual yang selaras dengan fungsi dalam organisasi dan berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi (Suprpto, 2021).

Mangkunegara (2009:67) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang menunjukkan tingkat pencapaian baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok pegawai dalam memenuhi kewajiban yang diberikan. Kualitas dinilai berdasarkan kriteria kebersihan, kelancaran, dan kelengkapan pelaksanaan tugas, sedangkan kuantitas dinilai berdasarkan volume pekerjaan yang dilakukan petugas atau pegawai.

Peningkatan efektivitas aparatur sipil negara merupakan hal yang krusial dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi, khususnya lembaga pemerintah. Semakin tinggi kinerja aparatur maka akan semakin meningkat pula kinerja organisasi. Diharapkan aparatur meningkatkan kinerjanya dengan menampilkan sikap dan perilaku yang menunjukkan tanggung jawab dan loyalitas guna mencapai kinerja yang optimal (Rauf, 2017). Organisasi berwenang melakukan penelitian terhadap kinerja peralatan sesuai dengan sistem terkait. Beberapa organisasi pemerintah saat ini kekurangan peralatan dengan kemahiran yang memadai, terbukti dengan rendahnya produktivitas dan tantangan dalam menilai kinerja peralatan (Cahyani, 2017).

Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan dan kemajuan instansi pemerintah (Sobandi, 2006). Aparatur sangat penting dalam memperoleh kemahiran dalam bidang teknologi, memanfaatkan uang, mengelola dana, dan menghasilkan produk berkualitas tinggi. Infrastruktur teknologi yang digunakan oleh badan-badan pemerintah bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya personel yang bertanggung jawab atas pengoperasiannya (Mahsun, 2007).

Sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi mempunyai pemahaman yang mendalam, kemampuan yang luar biasa, bakat yang mumpuni, dan sikap positif terhadap profesinya. Pegawai dituntut untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan bakatnya guna meningkatkan kinerjanya sesuai dengan kebutuhan saat ini (Mangkunegara, 2009). Oleh karena itu, peningkatan pertumbuhan PNS untuk mengoptimalkan kinerja pegawai memerlukan fokus yang signifikan dari pimpinan (Cahyani, 2017).

Kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara sangatlah penting dan menentukan karena mereka merupakan unsur aparatur Negara yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan pemerintah dan menggerakkan pembangunan nasional menuju pencapaian tujuan nasional (Hidayat & Sucherly, 1986). Oleh karena itu, setiap orang atau peralatan perlu melaksanakan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Pengembangan pegawai yang efisien bertumpu pada sistem karier dan sistem prestasi kerja yang terstruktur untuk meningkatkan keterampilan

dan kemampuan pegawai, khususnya dalam meningkatkan kinerja personel dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Melakukan penilaian kerja dapat merangsang peningkatan kinerja staf, sehingga memberikan pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Mahsun, 2007). Penilaian kerja rutin harus dilakukan dengan menggunakan proses standar yang ditetapkan dengan baik. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA LITBANG) menawarkan layanan kepada pemerintah dan entitas eksternal dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas layanan setiap tahunnya.

Berdasarkan observasi awal di lapangan, diketahui terdapat berbagai persoalan mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara (PNS) di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu, khususnya di bidang Penelitian dan Pengembangan. Pegawai menghadapi berbagai tantangan, antara lain kesulitan memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan atasan, serta kurangnya pemahaman terhadap aplikasi teknologi peningkat kinerja seperti E-monev, sistem informasi pemerintah daerah, sistem keuangan daerah, dan indikator E-reporting. Metrik kinerja. Kurangnya pemahaman karyawan dalam memanfaatkan aplikasi-aplikasi tersebut menghambat kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan secara efektif, terutama terkait dengan terbatasnya pemahaman dan pemanfaatan aplikasi-aplikasi peningkat kerja. Beberapa ASN kurang paham dan mahir mengoperasikan aplikasi yang ada, sementara ASN tertentu kurang inisiatif dalam menunaikan tanggung jawabnya karena adanya tenaga honorer yang mengemban tugas yang seharusnya diemban ASN.

Permasalahan lain yang muncul adalah belum memadainya ketersediaan personel pada bagian Penelitian dan Pengembangan BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu. Berdasarkan peta jabatan dan struktur organisasi BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu, pegawai yang ditugaskan pada bidang ini hanya berjumlah lima orang, namun sebenarnya dibutuhkan tiga belas pegawai. Saat ini terdapat delapan peran fungsional umum yang kosong. Ketidacukupan ini mengakibatkan beban yang berlebihan pada pegawai lainnya sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Robbins (2006) menggunakan enam ukuran yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Independensi, dan Komitmen Kerja untuk mengukur tingkat keberhasilan kinerja karyawan. Dengan memanfaatkan enam ukuran ini, peneliti dapat menilai efektivitas kinerja karyawan secara kuantitatif dan menawarkan solusi yang ditargetkan untuk setiap masalah yang ada. Kuantitas, sebagai metrik, mengacu pada volume pekerjaan yang dihasilkan, diukur dalam satuan atau siklus aktivitas yang diselesaikan. Karyawan harus menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi agar dapat memenuhi kepuasan dirinya dan harapan perusahaan.

Memastikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan akan memungkinkan dilakukannya evaluasi kinerja pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi. Untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan apa pun, penting untuk memiliki pemahaman dan akuntabilitas terhadap tugas yang dilakukan. Namun berbeda dengan pegawai di bidang Penelitian dan Pengembangan BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu, tenaga honorer adakalanya diberi tugas yang seharusnya menjadi tugas pegawai tetap atau pegawai negeri sipil (ASN).

Indikator ketepatan waktu, sebagaimana didefinisikan oleh Robbins (2006), mengacu pada sejauh mana tugas diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan, yang dibuktikan dengan koordinasi hasil keluaran dan penggunaan waktu yang tersedia secara efisien. Tercapainya kinerja pegawai tentu tidak lepas dari penyelesaian tugas yang tepat waktu. Namun demikian, berdasarkan pengamatan di lapangan, pegawai Bidang Penelitian dan Pengembangan BAPPEDA

LITBANG Kabupaten Pasangkayu belum menunjukkan potensi maksimalnya dalam hal kedisiplinan dan penyelesaian tugas tepat waktu. Menurut Robbins (2006), indikator independensi mengacu pada sejauh mana karyawan mampu melakukan tugas pekerjaannya secara mandiri. Komitmen kerja adalah derajat dedikasi dan loyalitas yang dimiliki seseorang terhadap organisasinya dan kewajibannya terkait dengan pekerjaannya. Dalam hal ini, masih terdapat banyak masalah dengan otonomi karyawan, khususnya dalam pelaksanaan tanggung jawab mereka dan pemahaman terhadap aplikasi yang digunakan.

Berdasarkan informasi yang diberikan, peneliti melakukan penelitian tentang “Kinerja Pegawai Bidang Penelitian dan Pengembangan di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu”.

KAJIAN TEORI

Isi tinjauan pustaka adalah uraian/landasan teori-teori ilmiah yang berkaitan dengan pokok bahasan kajian/penelitian, ditulis font Times New Roman 12. Seluruh sumber teori yang dikutip dalam bab ini harus ada di dalam daftar pustaka.

Dalam mendukung penelitian ini, terdapat beberapa teori yang digunakan dalam mendalami penelitian tentang kinerja pegawai pada bidang penelitian dan pengembangan di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu. Berikut beberapa teori yang dijadikan tinjauan pustaka:

1. Teori Kinerja Organisasi

Menurut Sobandi (2006) Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact*. Dalam hal penelitian ini, kinerja organisasi yang dimaksud adalah kinerja instansi yang akan dikaji yakni BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu.

2. Teori Kinerja Individu (Pegawai)

Beberapa teori yang telah dikembangkan oleh para ahli dalam memahami kinerja individu di tempat kerja salah satunya adalah teori motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik: Teori ini membedakan antara motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari kepuasan internal, dan motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari imbalan atau penghargaan eksternal. Teori ini mengatakan bahwa individu yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat terhadap tugas-tugas mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.

Kinerja individu pegawai atau birokrat memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi semua organisasi, termasuk lembaga pemerintah, untuk secara rutin melakukan evaluasi kinerja terhadap pegawai atau anggotanya guna memperoleh umpan balik yang tepat dan relevan untuk tujuan perumusan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja di masa depan. Robbins (2006) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

Menurut Robbins (2006:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja pegawai. Berikut beberapa aspek untuk mengukur kinerja pegawai adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2006) dalam mengukur kinerja pegawai pada bidang Penelitian dan Pengembangan di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif yang dilakukan di Bidang Penelitian dan Pengembangan (LITBANG) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan. Penelitian (BAPPEDA) Kabupaten Pasangkayu. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober hingga Desember 2023. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja pegawai pada bidang LITBANG dengan menggunakan teori Robbins (2006) dengan 5 indikator kinerja yakni 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan Waktu; 4) Efektivitas; 5) Kemandirian.

Informan penelitian ini dipilih melalui metode purposive sample, dimana pemilihan informan yang dianggap paling mengetahui terkait permasalahan pelaksanaan kinerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan. Penelitian ini menggunakan dua sumber data yang berbeda: data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi partisipan, dan data sekunder yang berasal dari makalah penelitian sebelumnya, publikasi, jurnal, artikel ilmiah. Berdasarkan hal tersebut maka instrument dalam penelitian meliputi rubrik wawancara.

Data yang diperoleh akan diuji keabsahannya, agar tidak terjadi informasi yang salah atau tidak sesuai dengan konteksnya. Adapun uji keabsahan data terdiri dari empat yaitu: 1) Uji Kredibilitas; 2) Uji Transferabilitas; 3) Uji Dependibilitas; dan 4) Uji kondormitas. Data yang telah teruji keabsahannya kemudian akan dianalisis melalui model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (2014) dengan tahapan: 1) Pengumpulan data; 2) Kondensasi data; 3) Penyajian data; dan 4) Verifikasi data (penarikan kesimpulan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bidang Penelitian dan Pengembangan bertindak sebagai tulang punggung dalam menyelenggarakan penelitian dalam berbagai aspek yang vital bagi kemajuan daerah. Tugas pokoknya mencakup penelitian dalam aspek fisik, prasarana wilayah, ekonomi, sosial budaya, dan pemerintahan. Sebagai bagian integral dari struktur tersebut, bidang ini memiliki beberapa fungsi yang sangat penting. Pertama, mereka bertanggung jawab untuk merumuskan bahan kebijakan teknis penelitian dan pengembangan dalam berbagai aspek yang telah disebutkan. Fungsi kedua melibatkan penyelenggaraan koordinasi penelitian, mengarah pada kerjasama lintas sektor untuk memastikan pendekatan yang holistik. Selanjutnya, bidang ini melakukan pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian dan pengembangan melalui meta analisis, memberikan landasan bagi penyusunan kebijakan perencanaan daerah yang lebih efektif.

Rincian tugas Bidang Penelitian dan Pengembangan memberikan gambaran yang lebih rinci tentang peran mereka. Mereka merumuskan program kerja, melaksanakan pengkajian bahan kebijakan teknis, dan menjalankan pembinaan serta kegiatan penelitian dalam berbagai aspek yang mereka tangani. Koordinasi penelitian, baik pada aspek fisik, infrastruktur wilayah, maupun ekonomi, menjadi bagian penting dalam menjaga keterpaduan dan efisiensi. Bidang ini juga terlibat dalam konsultasi, koordinasi, mediasi, dan fasilitasi kebijakan penelitian, memastikan bahwa proses ini berlangsung secara sinergis dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Publikasi hasil penelitian menjadi alat untuk mengedukasi masyarakat dan para pemangku kepentingan, sementara pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penelitian menciptakan dasar yang solid untuk perbaikan berkelanjutan. Bidang ini juga melibatkan diri dalam pelaporan dan evaluasi kegiatan mereka, memberikan akuntabilitas dan transparansi. Selain itu, mereka menyusun telaahan staf sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan, memastikan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada analisis yang mendalam.

Lebih lanjut, Bidang Penelitian dan Pengembangan membawahi dua subbidang, yaitu Penelitian dan Pengembangan Fisik dan Prasarana Wilayah, serta Penelitian dan Pengembangan Ekonomi, Sosial Budaya, dan Pemerintahan. Ini menunjukkan kebutuhan untuk spesialisasi dalam memahami dan mengatasi permasalahan yang kompleks dan beragam di setiap aspek. Dengan demikian, Bidang Penelitian dan Pengembangan tidak hanya menjalankan tugas dan fungsi mereka dengan cermat tetapi juga memastikan adanya kepemimpinan dan koordinasi yang efektif untuk mencapai tujuan strategis dalam pembangunan daerah.

Kinerja merupakan faktor penting yang perlu dinilai dan diverifikasi oleh pemangku kepentingan tertentu untuk mengukur sejauh mana suatu lembaga telah mencapai tujuannya. Penilaian ini mempertimbangkan keselarasan dengan visi organisasi atau perusahaan, serta dampak positif dan negatif dari kebijakan operasionalnya. Kinerja terutama berfokus pada hasil atau hasil yang dihasilkan oleh fungsi suatu pekerjaan. Dengan mengamati secara dekat, seseorang dapat melihat bahwa berfungsinya suatu pekerjaan atau posisi melibatkan transformasi sistematis dari masukan menjadi keluaran, yang pada akhirnya membuahkan hasil kerja.

Meningkatkan efisiensi aparatur sangat penting untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi, khususnya badan pemerintah. Efisiensi aparatur yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja organisasi. Aparatur diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang bertanggung jawab dan loyal guna mencapai kinerja yang optimal. Organisasi mempunyai kewenangan untuk melakukan penelitian terhadap pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh pejabatnya sesuai dengan sistem yang relevan. Saat ini, banyak organisasi pemerintah kekurangan peralatan dan keahlian yang diperlukan. Hal ini ditunjukkan oleh rendahnya efisiensi peralatan dan tantangan dalam mengukur kinerjanya.

Penelitian ini memanfaatkan kerangka teori penilaian kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Robbins (2006). Teori ini menggunakan lima variabel untuk menilai efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Temuan-temuan penelitian disajikan di bawah ini untuk menyempurnakan diskusi dengan ide-ide dan undang-undang yang sudah ada, serta menguatkan teori-teori kinerja yang ada.

Kualitas

Kualitas kerja mengacu pada sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya secara efektif dan efisien mencapai tujuan atau sasaran lembaga. Akibatnya, lembaga-lembaga terlibat dalam persaingan untuk meningkatkan kualitas dengan berfokus pada peningkatan sumber daya manusia dan kualitas produk. Proses peningkatan sumber daya manusia melibatkan kolaborasi antara karyawan dan manajer untuk meningkatkan nilai perusahaan dan memungkinkannya mengatasi masalah persaingan secara efektif. Robbins (2006) mendefinisikan kualitas kerja sebagai evaluasi yang dilakukan karyawan berdasarkan kesan mereka terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan tingkat kesempurnaan yang dicapai dalam aktivitas yang selaras dengan keterampilan dan kemampuannya.

Untuk mengukur tingkat keberhasilan tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dilihat dari segi kualitas kinerja pegawai. Dimana dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kualitas kinerja adalah tercapainya setiap pelayanan dan pencapaian tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dengan hasil yang sangat memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, terdapat kesamaan pandangan mengenai kualitas kinerja pegawai di Bidang Penelitian dan Pengembangan BAPPEDA Kab. Pasangkayu. Keterbatasan jumlah pegawai menjadi faktor utama yang mempengaruhi kualitas kinerja, mengakibatkan beban kerja berlebih bagi pegawai yang ada. Hal ini berpotensi menurunkan kapasitas mereka dalam mencapai hasil optimal. Meskipun pegawai berkomitmen memberikan

kontribusi terbaik, kurangnya personel dapat membatasi kapasitas mereka dalam penelitian mendalam dan pengembangan proyek yang lebih besar. Selain itu, kualitas kinerja pegawai dinilai sangat mempengaruhi pelayanan publik di kecamatan, dan meskipun dihadapkan pada keterbatasan jumlah pegawai, mereka menunjukkan komitmen yang tinggi.

Bandingkan dengan literatur yang ada, penelitian serupa yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2010) menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasional seperti jumlah pegawai, yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan kerja. Studi lainnya juga menunjukkan bahwa keterbatasan sumber daya manusia, termasuk jumlah pegawai, dapat menjadi hambatan dalam optimalisasi kinerja organisasi (Tommy, 2020; Kapile, 2019). Hal ini mengindikasikan bahwa keterbatasan jumlah pegawai dalam BAPPEDA Kab. Pasangkayu tidak hanya menjadi masalah lokal tetapi juga merupakan tantangan umum dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Dengan demikian, berdasarkan hasil wawancara dan literatur yang ada, peneliti menyimpulkan bahwa keterbatasan jumlah pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kualitas kinerja di Bidang Penelitian dan Pengembangan BAPPEDA Kab. Pasangkayu. Oleh karena itu, penanganan strategis dan perencanaan yang cermat diperlukan untuk mengatasi keterbatasan ini dan memastikan optimalitas kinerja di bidang tersebut

Kuantitas

Berbicara tentang kuantitas kerja, maka tidak terlepas sejauh mana capaian hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Sebagaimana Robbins, (2006) mengatakan bahwa Kuantitas kerja pegawai merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya selain itu kuantitas kerja yang dimaksud adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar.

Dalam hal ini, tentunya untuk mendukung keberhasilan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat baik didalam kantor maupun dilapangan dibutuhkan pengukuran pencapaian hasil kerja dengan melihat sejauh mana dan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai. Pencapaian hasil kerja pegawai Bidang Penelitian dan Pengembangan BAPPEDA Kab. Pasangkayu saat ini belum dikatakan efektif atau belum berjalan dengan maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dari Bidang Penelitian dan Pengembangan BAPPEDA Kab. Pasangkayu, kinerja pegawai dalam mencapai hasil kerja telah mencapai tingkat maksimal dan melebihi jumlah yang dipersyaratkan. Namun, hal ini menyebabkan beban kerja yang berlebih bagi pegawai, yang dapat menghambat produktivitas dan menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Selanjutnya, kurangnya pegawai berdampak signifikan terhadap kuantitas kinerja, meskipun pegawai berusaha menjalankan tugas dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu, peningkatan jumlah pegawai dianggap sebagai langkah strategis untuk mengoptimalkan kuantitas kinerja.

Pendapat ini konsisten dengan literatur yang menyoroti pentingnya kuantitas kerja dalam menilai kinerja pegawai. Menurut Robbins (2006) dan Sedarmayanti (2010) kuantitas kerja yang diselesaikan oleh pegawai dapat mencerminkan motivasi dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan. Studi lain juga menekankan bahwa pengaturan beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kinerja pegawai (Rahmawati dkk., 2022). Dengan

demikian, peningkatan jumlah pegawai di BAPPEDA Kab. Pasangkayu dapat dianggap sebagai strategi untuk mengurangi beban kerja individual dan meningkatkan kuantitas serta efisiensi dalam penyelesaian tugas.

Ketepatan Waktu

Makmur (2011:5) mengatakan bahwa sebagaimana kita ketahui waktu adalah sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan sesuatu kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Demikian pula halnya akan sangat berakibat terhadap kegagalan suatu aktivitas organisasi, penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Setiawan (2014:1477) mengatakan bahwa ketepatan menyelesaikan tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Mencermati hasil wawancara dengan para informan, dapat disimpulkan bahwa bidang LITBANG menghadapi tantangan serius terkait kurangnya jumlah pegawai yang berdampak signifikan pada ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Evaluasi terus-menerus dilakukan untuk menyesuaikan rencana kerja dengan ketersediaan sumber daya manusia dan teknologi, dengan strategi perekrutan pegawai honorer sebagai respons terhadap beban kerja yang berlebih. Terdapat kesadaran akan kesulitan dalam merekrut pegawai baru, terutama ASN fungsional, yang mengharuskan organisasi untuk memotivasi pegawai yang ada untuk berupaya semaksimal mungkin.

Dalam menghadapi keterbatasan jumlah pegawai, strategi manajemen waktu yang efektif menjadi fokus utama, sambil tetap menjaga kualitas pekerjaan. Penyesuaian rencana kerja dan evaluasi berkala menjadi langkah yang diambil untuk mengatasi keterlambatan yang mungkin terjadi. Penggunaan pegawai honorer, terutama untuk pekerjaan administratif, juga menjadi bagian dari strategi untuk mengatasi beban kerja yang berlebih. Secara umum, kesimpulan menunjukkan perlunya strategi manajemen sumber daya manusia yang fleksibel dan adaptif dalam mengatasi tantangan kurangnya pegawai. Organisasi berupaya untuk menjaga ketetapan waktu dan kualitas pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan menyesuaikan rencana kerja sesuai dengan kondisi aktual.

Dari analisis wawancara yang telah dilakukan, strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif menjadi kunci dalam menghadapi keterbatasan jumlah pegawai. Salah satu pendekatan yang diambil adalah pemanfaatan pegawai honorer untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan, khususnya dalam hal administratif. Strategi ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2009) yang menekankan pentingnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sebagai indikator kinerja yang baik. Menurut Robbins (2006), pengelolaan waktu yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, meskipun dalam kondisi keterbatasan sumber daya manusia.

Selain itu, kesulitan dalam merekrut pegawai baru, terutama ASN fungsional, mengharuskan organisasi untuk memotivasi pegawai yang ada untuk bekerja dengan semaksimal mungkin. Dalam konteks ini, Robbins (2006) menekankan pentingnya motivasi intrinsik dan tanggung jawab diri dalam meningkatkan kinerja. Peningkatan jumlah pegawai honorer dapat menjadi solusi sementara untuk mengatasi keterbatasan sumber daya manusia, namun perlu diingat bahwa penggunaan pegawai honorer tidak boleh menjadi solusi jangka panjang karena dapat menimbulkan masalah hukum dan keadilan.

Selanjutnya, adaptasi terhadap kondisi aktual dengan penyesuaian rencana kerja dan evaluasi berkala menjadi langkah penting dalam menjaga ketetapan waktu dan kualitas pekerjaan. Hal ini sesuai dengan teori manajemen yang menekankan pentingnya fleksibilitas dan

adaptabilitas dalam menghadapi perubahan kondisi (Mahsun, 2007). Oleh karena itu, strategi manajemen yang adaptif dan fleksibel dalam mengelola sumber daya manusia menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang optimal dalam kondisi keterbatasan.

Efektivitas

Robbins (2006) mendefinisikan efikasi sebagai kapasitas untuk memilih atau melaksanakan sesuatu yang sangat cocok atau sesuai dan dapat menghasilkan keuntungan langsung. Penilaian dilakukan berdasarkan tingkat organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program atau kegiatan tertentu. Efektivitas kinerja mengacu pada kapasitas untuk memilih target yang tepat dan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Danim (2004), efektivitas kinerja kelompok bergantung pada kapasitas anggota untuk memilih dan melaksanakan tindakan yang sesuai untuk keuntungan kolektif.

Dari penjelasan teori diatas, efektivitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas ataupun pekerjaannya saling mempengaruhi. Karena berbicara tentang efektivitas tidak hanya menyangkut seberapa baik kinerja pegawai dan hasil yang didapatkan. Namun, efektivitas juga berkaitan masalah berapa banyak tenaga pegawai yang bertugas menyelesaikan pekerjaannya, berapa biaya anggaran yang digunakan untuk menyelesaikannya, dan teknologi apa yang mendukung agar pekerjaan ataupun tugas para pegawai bisa terselesaikan dengan baik.

Dari hasil wawancara dengan informan, kesimpulan umumnya menunjukkan bahwa keberhasilan dalam menjalankan program dan menyelesaikan tugas di bidang penelitian dan pengembangan sangat terkait dengan dua faktor utama: anggaran yang mencukupi dan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Meskipun anggaran berperan krusial dalam menentukan efektivitas, kurangnya pegawai juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi hasil kinerja secara keseluruhan.

Para informan sepakat bahwa peningkatan efektivitas kinerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah anggaran yang besar, tetapi juga oleh alokasi sumber daya manusia yang bijak. Manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia, termasuk pengembangan pegawai dan infrastruktur pendukung, dianggap sebagai langkah strategis untuk mencapai tujuan penelitian dan pengembangan.

Meskipun program dan kegiatan umumnya dapat dijalankan secara efektif, terdapat kendala yang dihadapi di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang mendukung pengelolaan anggaran dan sumber daya manusia secara seimbang. Kesimpulannya, keseimbangan antara alokasi anggaran yang memadai dan manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci dalam mencapai keberhasilan dan efektivitas di bidang penelitian dan pengembangan.

Dari analisis wawancara yang telah dilakukan, terlihat bahwa efektivitas kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama: alokasi anggaran yang memadai dan ketersediaan sumber daya manusia yang cukup. Teori manajemen sumber daya manusia oleh Sedarmayanti (2010) mengatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan dari wawancara bahwa peningkatan efektivitas kinerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah anggaran yang besar, tetapi juga oleh alokasi sumber daya manusia yang bijak.

Selanjutnya, menurut Robbins (2006) efektivitas organisasi tidak hanya tergantung pada anggaran, tetapi juga pada bagaimana sumber daya manusia dikelola dan dialokasikan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, diperlukan manajemen yang efisien dan efektif terhadap sumber daya manusia, termasuk pengembangan pegawai dan infrastruktur pendukung, untuk memastikan bahwa setiap proyek dan kegiatan penelitian dapat berjalan dengan efektif.

Selain itu, teori manajemen anggaran oleh Pandey (2015) mengatakan bahwa pengelolaan anggaran yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas tidak hanya ditentukan oleh besarnya anggaran, tetapi juga oleh cara pengelolaan anggaran dan sumber daya manusia secara seimbang. Dengan kata lain, efektivitas organisasi dapat dicapai melalui keseimbangan antara alokasi anggaran yang memadai dan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan dan efektivitas di bidang penelitian dan pengembangan, organisasi perlu mengadopsi pendekatan manajemen yang holistik yang mempertimbangkan baik aspek keuangan maupun sumber daya manusia. Diperlukan kebijakan yang mendukung pengelolaan anggaran dan sumber daya manusia secara seimbang untuk memastikan bahwa setiap proyek dan kegiatan penelitian dapat berjalan dengan efektif dan memberikan hasil yang optimal.

Kemandirian

Menurut Sudirman (2015:35), kemandirian ditandai dengan perilaku proaktif, kemampuan mengatasi tantangan, rasa percaya diri, dan kemampuan menyelesaikan tugas tanpa bergantung pada bantuan orang lain. Karyawan yang menunjukkan kinerja konstruktif dan efisien tidak akan lamban dalam merespons lingkungan kerja yang menuntut tindakan nyata, bukan sekadar ekspresi verbal. Keaktifan karyawan merupakan ukuran proaktifnya dalam melaksanakan tugas tanpa memerlukan instruksi tegas dari atasannya. Selain itu, kemandirian dapat digambarkan sebagai perilaku yang mampu mengarahkan diri sendiri, tidak bergantung pada bimbingan orang lain, dan mempunyai kemampuan mengatur diri sendiri (Nurhayati, 2011: 131).

Dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi perlu adanya inisiatif dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya setiap memberikan pelayanan kepada masyarakat baik pelayanan yang dilakukan dalam lingkungan kantor maupun diluar kantor, sebagaimana pegawai Bidang Penelitian dan Pengembangan BAPPEDA Kab. Pasangkayu dalam menjalankan tugasnya belum sepenuhnya melibatkan diri secara inisiatif, hal ini dibuktikan dengan adanya pengalihan kerja ke pegawai honorer yang seharusnya ditangani langsung oleh pegawai ASN.

Dari hasil wawancara bersama informan dan observasi lapangan, peneliti menarik kesimpulan bahwa Indikator kemandirian belum sepenuhnya terlaksana dengan baik dan belum maksimal, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai yang mengalihkan tugas dan pekerjaannya kepada pegawai honorer dimana pekerjaan tersebut seharusnya diselesaikan oleh pegawai ASN. Jika hal tersebut terus terulang, maka secara tidak langsung pegawai ASN tidak akan memahami tugas dan pekerjaannya dan tidak adanya inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya karena adanya pegawai honorer yang akan mereka libatkan. Maka dalam hal ini perlu adanya pelatihan dan pengembangan kapasitas terhadap pegawai ASN agar mereka bisa menyelesaikan sendiri pekerjaannya tanpa melibatkan pegawai honorer.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, inisiatif merupakan salah satu karakteristik yang diharapkan dari setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Serdamayanti (2010) inisiatif merupakan salah satu aspek dari motivasi intrinsik yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan antusias tanpa harus mendapatkan dorongan atau pujian dari orang lain. Hal ini sejalan dengan teori motivasi diri yang dikemukakan oleh Robbins (2006), yang menyatakan bahwa faktor internal seperti kebutuhan untuk berprestasi dan rasa tanggung jawab seringkali menjadi pendorong utama individu untuk berinisiatif dalam bekerja.

Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang berinisiatif dan cenderung mengalihkan tugas kepada pegawai honorer. Hal ini mengindikasikan bahwa

masih ada kesenjangan antara teori dan praktik di lapangan. Seperti yang dikemukakan oleh Soebandi (2006), efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu yang mampu bekerja secara mandiri dan proaktif dalam menyelesaikan tugasnya.

Salah satu informan yang merupakan mitra kerja, mengemukakan bahwa pelatihan, pemberdayaan, dan pendelegasian tanggung jawab yang efektif merupakan kunci untuk memfasilitasi inisiatif dan kemandirian pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2010) yang menekankan pentingnya peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan dan pengembangan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kemandirian dan inisiatif pegawai, perlu adanya pendekatan yang komprehensif dalam manajemen sumber daya manusia. Ini termasuk pengembangan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pegawai, pemberdayaan melalui peningkatan tanggung jawab, serta pendelegasian tugas yang tepat sesuai dengan kompetensi dan kapasitas masing-masing pegawai. Dengan demikian, diharapkan pegawai akan lebih termotivasi untuk berinisiatif dalam menjalankan tugasnya dan tidak bergantung pada bantuan pegawai honorer untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya, Kualitas Kerja yang telah menjadi fokus utama dalam evaluasi kinerja, perlu ditingkatkan melalui pelatihan yang menyeluruh dan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini akan memberikan pegawai alat yang lebih baik dalam menghadapi tugas-tugas yang semakin kompleks. Sementara itu, dalam meningkatkan Kuantitas kinerja, perekrutan tambahan pegawai atau penambahan tenaga kerja harus menjadi pertimbangan utama, sehingga setiap tugas dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan. Dalam hal Ketepatan Waktu, manajemen sumber daya manusia harus fokus pada optimasi alokasi waktu dan sumber daya untuk memastikan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Selain itu, untuk meningkatkan Efektivitas, pentingnya pendelegasian tugas yang tepat dan penggunaan teknologi yang mendukung menjadi hal yang krusial untuk memastikan hasil yang optimal dari setiap tugas. Terakhir, untuk memperkuat

Kemandirian, inisiatif dalam peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan perlu ditingkatkan. Selain itu, penilaian dan penghargaan terhadap prestasi kerja yang memadai juga dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya. Dengan pendekatan ini, diharapkan kinerja pegawai di bidang penelitian dan pengembangan BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu dapat mengalami peningkatan yang signifikan. Berdasarkan temuan dan analisis terhadap kinerja pegawai di Bidang Penelitian dan Pengembangan BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu, kami merekomendasikan beberapa kegiatan operasional untuk mengatasi aspek yang masih lemah, terutama dalam hal kemandirian dan inisiatif pegawai.

Pertama, perlu dilakukan evaluasi kapasitas dan distribusi tugas pegawai untuk memastikan bahwa setiap pegawai diberikan tanggung jawab sesuai dengan kompetensi dan kapasitasnya. Ini akan membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan keterampilan yang spesifik untuk meningkatkan kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Kedua, pengembangan program pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan manajerial, analitis, dan komunikasi untuk pegawai. Pelatihan ini harus dirancang untuk memperkuat kemampuan pegawai dalam mengambil inisiatif, mengambil keputusan, dan bekerja secara mandiri, sehingga mereka tidak tergantung pada bantuan pegawai honorer dalam menjalankan tugasnya.

Ketiga, implementasi pendelegasian tugas yang lebih efektif dan tepat berdasarkan kompetensi dan kapasitas pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberdayaan pegawai dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas rutin, sehingga mereka merasa lebih

memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Keempat, optimalisasi penggunaan teknologi dan sistem informasi untuk mendukung kinerja pegawai. Penerapan teknologi yang tepat dapat membantu dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, serta memudahkan proses pelaporan dan monitoring kinerja. Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi ini, diharapkan BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawainya, serta mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien di masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap kinerja pegawai di Bidang Penelitian dan Pengembangan BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai masih menghadapi beberapa hambatan. Salah satu faktor utama yang menjadi kendala adalah kekurangan jumlah pegawai yang mempengaruhi kinerja dan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Kurangnya sumber daya manusia ini mengakibatkan pegawai seringkali bergantung pada bantuan pegawai honorer, yang seharusnya tidak seharusnya mengambil alih tugas dan tanggung jawab yang seharusnya menjadi domain pegawai ASN. Oleh karena itu, peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai memerlukan penambahan tenaga kerja yang memadai, serta penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan inovatif. Dengan demikian, diharapkan BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu dapat meraih kinerja yang optimal dalam mendukung program dan kegiatan penelitian dan pengembangan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anona, D. T., & Prasetya, A. (2016). Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi pada Departemen Human Capital PT Surya Artha Nusantara Finance). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 10-19.
- Austin, T., Royani, I., Berlian, O., & Arif, A. (2023). Kinerja aparatur sipil negara di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin. *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 12(2), 259-266.
- Cahyani, N. L. P. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *JURNAL POLITICO*, 6(1). 1-6
- Kapile, J. F. (2019). *Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Tesis Magister Ilmu Administrasi Publik. Pascasarjana Universitas Tadulako. Palu
- Keban, Y., T., (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gafa media.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2014). Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis. *Journal of applied measurement*, 15(2), 160-175.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Malterud, K. (2001). Qualitative research: standards, challenges, and guidelines. *The lancet*, 358(9280), 483-488
- Miles, M. B., Huberman & Saldana. (2014). *Qualitative data analysis : A methods sourcebook*. London: Sage Publication.
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah

- Peraturan Bupati Mamuju Utara Nomor 29 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan
- Rahmatia. (2019). Kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten mamuju utara. *e Jurnal Katalogis*. 4(2): 143-153
- Rahmawati, R., Milwan, M., & Wibowo, S. (2022). Studi Analisis Kinerja Pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1625-1635.
- Rauf, R. (2017). Hakekat organisasi perangkat daerah (suatu tinjauan teoritis dan yuridis). *Jurnal Kajian Pemerintahan, Politik dan Birokrasi*. 3(2): 345-35
- Rizam. (2019). *Peranan BAPPEDA dalam perencanaan pembangunan partisipatif di kabupaten aceh timur*. Tesis Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area. Medan
- Robbins, S. P., (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia,
- Sedarmayanti, (2010), *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT. Refika Aditama
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh work from home (WFH) terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229-3242.
- Simanjuntak, P., J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga FEUI.
- Siswoyo, A. (2019). *Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Pendaftaran Tanah di Kantor Pertanahan Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah*. Tesis Magister Ilmu Administrasi Publik. Pascasarjana Universitas Tadulako. Palu
- Sobandi, B. (2006). *Desentralisasi dan tuntutan penataan kelembagaan daerah*. Bandung: Humaniora.
- Suprpto. (2021). Evaluasi Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan selama Work From Home (Wfh): Studi Kasus di Universitas Negeri Surabaya. *Journal of public sector innovations(JPSI)*, 5(2), 90-99.
- Sumarauw, E. (2022), *Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Tesis Magister Ilmu Administrasi Publik. Pascasarjana Universitas Tadulako. Palu
- Tommy, H., M., S. (2020). Pengaruh Displin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di PT. BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam ratulangi* , 7(1), 220-237
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Yali, A. (2021). *Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pasangkayu*. Tesis Magister Ilmu Administrasi Publik. Pascasarjana Universitas Tadulako. Palu