



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



EVALUASI KINERJA PEGAWAI BERBASIS PELAYANAN PUBLIK BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH DI KABUPATEN BANTAENG

Performance Evaluation of Public Service-Based Employees Organizational Section of the Regional Secretariat in Bantaeng Regency

Andi Dedi Risandi^{1*}, Haeruiddin Saleh², Muhlis Ruslan²

¹Kelurahan Lembang Keke Kabupaten Bantaeng

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: andidedir@gmail.com

Diterima: 18 Februari 2023/Disetujui: 30 Juni 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik, faktor yang menjadi kendala dalam kinerja pegawai, dan upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi kendala kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Objek dalam penelitian ini adalah Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Dan subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini wawancara, dokumentasi, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa capaian kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng tahun 2015 sampai tahun 2022, dapat disimpulkan secara keseluruhan capaian kinerja sangat memuaskan, karena sudah melebihi target capaian. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng antara lain: Faktor Internal (motivasi kerja pegawai bagian organisasi, pendidikan dan pelatihan pegawai bagian organisasi, kepuasan kerja pegawai bagian organisasi), Faktor Eksternal (kompensasi yang diberikan pada pegawai bagian organisasi, kepemimpinan bagian organisasi, budaya kerja bagian organisasi, lingkungan kerja bagian organisasi). Faktor penghambat kinerja pegawai adalah kurangnya kesejahteraan, manajemen yang kurang baik, tidak adanya motivasi. Sedangkan upaya/strategi yang perlu dilakukan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng adalah kepuasan kerja, tingkatkan kinerja pegawai negeri sipil melalui training, berikan reward bagi pegawai negeri sipil yang berprestasi, lakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kerja pegawai negeri sipil, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, menyediakan dan melengkapi fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaannya.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja, Organisasi, Sekretariat Daerah, Bantaeng

ABSTRACT

This study aims to determine the evaluation of employee performance in public services, factors that become obstacles in employee performance, and what efforts are made to overcome employee performance constraints in public services at the Regional Secretariat of the Organizational Section of Bantaeng Regency. This research is a type of qualitative research. The object of this research is the Organizational Section of the Regional Secretariat of Bantaeng Regency. And the subjects in this study were employees of the Organizational Section of the Regional Secretariat of Bantaeng Regency. The data collection methods in this study were interviews, documentation, and observation. The results showed that the performance achievement of the Organizational Section of the Regional Secretariat of Bantaeng Regency from 2015 to 2022 (as evidenced by the document data, observations and interviews that the researchers had conducted), it can be concluded that the overall performance achievement was Very Satisfactory, because it had exceeded the achievement target. Factors that affect the performance of the Organizational Section of the Regional Secretariat of Bantaeng Regency include: Internal Factors (Work motivation of employees of the organization section, education and training of employees of the organization section, job satisfaction of employees of the organization section), External Factors (Compensation given to employees of the organization section, Organizational leadership, organizational part work culture, organizational part work

environment). The inhibiting factors for employee performance are lack of welfare, poor management, lack of motivation. Meanwhile, the efforts/strategies that need to be carried out by the Organizational Section of the Bantaeng Regency Regional Secretariat are job satisfaction, improve the performance of civil servants through training, provide rewards for outstanding civil servants, take an approach to optimize the work of civil servants, create a harmonious work environment, Provide and complete the facilities for the implementation of the work.

Keywords: Performance Evaluation, Organization, Regional Secretaria, Bantaeng



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan dasar dalam penyelenggaraan pemerintahan pelayanan publik sebagai indikator penring dalam penilaian kinerja pemerintah baik tingkat pusat maupun tingkat daerah. Pelayanan publik yang berarti kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang, jasa dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang sesuai dengan undang-undang maka pemerintah harus memberikan pelayanan terbaik sehingga masyarakat merasa lebih puas.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan Publik bahwa untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dilakukan penilaian kinerja unit penyelenggara pelayanan publik, untuk itu perlu ditetapkan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggaraan Publik pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan masa lalu, untuk masa yang akan mendatang agar lebih baik dari pada saat ini.

Kinerja disebut juga prestasi kerja ialah merupakan hasil tingkat pencapaian seseorang atau keseluruhan dalam periode tertentu pada pelaksanaan tugas dibandingkan dengan kemungkinan seperti standar hasil kerja, target kriteria yang telah terlebih dahulu ditentukan dan disepakati bersama. Pengembangan kinerja pelayanan publik senantiasa juga bersangkutan dengan kelembagaan penyelenggaraan pelayanan dan proses sumber daya manusia pemberi layanan. Pada dasarnya bahwa kinerja itu merupakan kontribusi yang diberikan pegawai kepada masyarakat sehingga dapat dikatakan pelayanan yang cukup berkembang dan maju.

Birokrasi merupakan suatu sistem kerja yang berdasarkan atas tat hubungan kerja sama antara jabatan-jabatan secara langsung mengenai persoalan yang formilmenurut prosedur yang berlaku dan tidak adanya rasa sentiment tanpa emosi atau pilih kasih, tanpa pamrih dan prasangka. Menurut (Subarsono, 2012:4), birokrasi dimaksudkan sebagai upaya untuk mengorganisir secara teratur suatu pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang.

Tata Pemerintahan yang baik (Good Governance) menjadi slogan penyelenggara tata kelola pemerintahan mulai dari pusat hingga daerah memerlukan Pegawai Negeri Sipil sebagai penggerak instansi pemerintah yang memiliki kecakapan kerja, memiliki kedisiplinan, dapat bekerjasama dengan baik, memiliki daya tanggap, bertanggung jawab serta taat kepada aturan hukum. Jika hal ini dilaksanakan secara terprogram (sistemik) dan berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan-pelayanan kepada masyarakat.

Berakitan dengan pelayanan publik, pegawai SKP di kabupaten Bantaeng harus berpedoman kepada asas transparansi dan akuntabilitas serta mengatur dengan jelas hak dan kewajiban pemberi pelayanan (Pegawai Kabupaten Bantaeng) bahwa rakyat atau masyarakat pada setiap daerah memiliki hak untuk mengawasi jalannya instansi pemerintahan, yakni Pegawai SKP di Kabupaten Bantaeng.

Kegiatan pengawasan dan penyampaian keluhan bias disampaikan secara langsung kepada instansi pelaksanaanya yakni di Kabupaten Bantaeng maupun lembaga-lembaga perwakilan rakyat. Instansi yang bertugas sebagai penyelenggara jasa pelayanan publik harus memiliki kemauan dan proaktif terhadap upaya-upaya perbaikan atau peningkatan kinerjanya serta memberikan ruang publik bagi masyarakat yang ingin menyampaikan pendapat baik itu berupa penilaian, evaluasi, keluhan, saran dan pengawasan.

Dalam rangka memenuhi kinerja pegawai di Kabupaten Bantaeng yang berkaitan dengan pelayanan publik diperlukan sebuah evaluasi kinerja. Pelaksanaan evaluasi kinerja bertujuan untuk mengetahui pencapaian atau realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian visi dan misi dengan cara pemberian penilaian guna perbaikan pelaksanaan suatu kegiatan atau program untuk masa yang akan mendatang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik, faktor yang menjadi kendala dalam kinerja pegawai, dan upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi kendala kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Kabupaten Bantaeng.

2. METODE

Jenis.

a. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada kondisi alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan, juga wawancara mendalam. Alasan dalam memilih penelitian kualitatif karena peneliti ingin mengetahui dan mendalami bagaimana Evaluasi Kinerja Pegawai Berbasis Pelayanan Publik di Kabupaten Bantaeng.

b. Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan tesis ini, peneliti memilih objek penelitian pada Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Kabupaten Bantaeng.

c. Fokus dan Deskripsi Fokus**1) Fokus**

Fokus pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng.

2) Deskripsi Fokus

Objek dari penelitian ini adalah partisipasi seluruh pegawai Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Kabupaten Bantaeng tentang Evaluasi Kinerja pegawai, sehingga menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni : Bagaimana evaluasi kinerja pegawai, factor apa saja yang menjadi kendala kinerja pegawai, dan upaya apa saja yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng.

d. Informan Penelitian

Untuk memudahkan dalam penelitian ini maka yang menjadi informan atau bagian yang dianggap dapat memberikan data-data terkait dengan penelitian yang dilakukan di Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Kabupaten Bantaeng sebanyak 5 Orang, dapat diperincikan : 1) Kepala Bagian Organisasi 1 Orang, 2) Kasubag Reformasi Birokrasi dan Kinerja 1 Orang, 3) Kasubag Kelembagaan dan Analisis Jabatan 1 Orang, 4) Kasubag Ketatalaksanaan dan Pelayanan Publik 1 Orang, 5) Kasubag tata Usaha Pimpinan Sekretariat Daerah, Staf Ahli dan Kepegawaian 1 Orang.

e. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), Instrumen Penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatan penelitian untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen Penelitian dalam Penelitian ini adalah: Panduan Interview, Dokumen/Literatur, Foto/Dokumentasi.

f. Variabel Penelitian

Batasan operasional dilakukan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini

membahas tentang variabel Evaluasi Kinerja Pegawai Berbasis Pelayanan Publik.

g. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Observasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi secara langsung objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, 2. Interview yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan Tanya jawab atau wawancara dengan informan yang ada kaitannya dengan penelitian ini, 3. Dokumentasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip yang ada kaitannya dengan masalah yang akan dibahas.

h. Jenis dan Sumber Data**1) Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kualitatif merupakan data yang berupa tulisan mengenai aktivitas Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Kabupaten Bantaeng yang dapat diamati. Data kualitatif itu berbentuk uraian terperinci, kutipan langsung dan dokumentasi kasus.

2) Sumber Data

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Data Primer

Yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan yakni melalui observasi dan wawancara.

Data Sekunder

Yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan, serta data dokumentasi yang ada pada Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Kabupaten Bantaeng.

i. Teknis Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013), analisis data yaitu pencarian dan penyusunan dengan cara sistematis yang didapat dari hasil wawancara, dan bahan – bahan lainnya sehingga dengan mudah dimengerti. Pelaksanaan analisis data dilaksanakan beberapa tahap yaitu:

- 1) Reduksi data Adalah memilah hal -hal yang pokok dan tertuju hal yang penting, dan meninggalkan yang tidak berguna. Dengan demikian dari hasil reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah dalam pengumpulan data selanjutnya.
- 2) Penyaji Data adalah Data yang telah disusun dari hasil reduksi data kemudian disajikan dalam bentuk teks yang bersifat naratif. Penyajian data

merupakan upaya penyusunan sekumpulan informasi kedalam suatu matriks atau bentuk.

- 3) Pengambilan Kesimpulan yang dikemukakan bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak diketemukan fakta yang kuat sehingga dapat mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang diketemukan pada awal didukung oleh bukti -bukti yang valid dan konsisten pada saat dilapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikeluarkan merupakan kesimpulan yang kredibel sehingga dengan kesimpulan ini diharapkan dapat menemukan temuan baru yang sebelumnya belum ada.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1) Sekretariat Daerah

Pemerintah Kabupaten Bantaeng dalam hal ini Bupati Bantaeng untuk dapat melaksanakan visi dan misi melanjutkan pembangunan secara berkesinambungan, secara formal dan secara administratif dibantu oleh Sekretariat Daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah.

Sekretariat Daerah dalam mengemban tugas memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi:

Visi pembangunan daerah dalam RPJMD Kabupaten Bantaeng Tahun 2018-2023 merupakan penjabaran dari visi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih. Visi menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai (desired future) dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun, “Terwujudnya Masyarakat Bantaeng yang Sejahtera Lahir Batin berorientasi pada Kemajuan, Keadilan, Kelestarian, dan Keunggulan berbasis Agama dan Budaya Lokal”

Sejahtera Lahir Batin adalah kondisi dimana sektor-sektor perekonomian memiliki produksi dan produktivitas masyarakat berkeunggulan dan berdaya saing yang tinggi dalam menghadapi dinamika perubahan sehingga dapat mendorong perbaikan pendapatan dan kemampuan masyarakat untuk peningkatan taraf hidupnya.

Berorientasi pada Kemajuan, Keadilan dan Kelestarian masing-masing dijabarkan secara terpisah. Orientasi pada Kemajuan, yakni peningkatan kualitas pendidikan, ekonomi masyarakat dan kesehatan yang dibingkai oleh pelayanan publik yang optimal. Orientasi pada Keadilan yakni menjunjung tinggi kesetaraan bagi masyarakat dalam hal penegakan hukum, penghormatan terhadap HAM, mengayomi seluruh lapisan masyarakat agar memiliki posisi dan jarak yang sama dalam mengakses sumber-sumber ekonomi dan mendorong kehidupan demokrasi yang sehat dan bermartabat.

Menjunjung tinggi orientasi kelestarian dimaksudkan untuk mengelola sumberdaya alam secara lebih baik dengan memaksimalkan daya dukung dan daya tampung lingkungan serta manfaatnya bagi kesejahteraan

rakyat namun tetap berpegah teguh pada pelestarian lingkungan.

Adapun Keunggulan berbasis Agama dan Budaya Lokal adalah keunggulan komparatif dan keunggulan kompetitif dalam memaksimalkan pengelolaan potensi sumber daya manusia, sumber daya kebudayaan dan sumber daya alam secara lebih baik dan melipat gandakan pemanfaatannya untuk sebesar-besar kesejahteraan rakyat yang dibangun atas kesadaran yang berlandaskan nilai-nilai agama dan kearifan lokal budaya Masyarakat Butta Toa Bantaeng.

Misi:

- a) Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas

Untuk mewujudkan misi ini, peran Sekretaris Daerah adalah pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah yang terkait demi mewujudkan Peningkatan Kualitas Pendidikan Masyarakat melalui Target IPM : 7,59 (Realisasi 2019 : 7.40 atau 85.30%) dan pengoordinasian tugas untuk peningkatan pemerataan pendapatan masyarakat melalui target Pengeluaran Perkapita diatas Rp. 1.000.000 (Realisasi 2019 : 950.000 atau 95%).

- b) Meningkatkan akselerasi program pengentasan kemiskinan dan perluasan kesempatan kerja

Misi ini dapat diwujudkan melalui pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan kerja untuk meningkatkan Lapangan Pekerjaan yang berorientasi pada penciptaan wirausaha baru melalui Tingkat pengangguran diturunkan dibawah 4,81% (Realisasi 2019 : 4.01%) dan menciptakan wirausaha baru diatas 200 orang (Realisasi 2019 : 200 orang), peningkatan daya saing investasi daerah melalui peningkatkan Nilai Investasi diatas 2,5T (Realisasi 2019: kurang lebih 1T) dan upaya-upaya konkrit untuk menurunkan ketimpangan pembangunan wilayah di Kabupaten Bantaeng melalui target Indkes Gini dibawah 0,44% (Realisasi 2019 : 0.42).

- c) Meningkatkan akses, pemerataan dan kualitas pelayanan kesehatan dan pelayanan sosial dasar lainnya

Misi ini mencakup terfasilitasinya masyarakat dalam mengakses kualitas pelayanan kesehatan dan pelayanan sosial dasar lainnya untuk peningkatan taraf hidup masyarakat. Pelayanan kesehatan dan sosial merupakan hak yang harus diperoleh masyarakat. Dengan pelayanan kesehatan dan sosial yang mampu menyentuh sasaran yang tepat, diharapkan hal ini akan memperbaiki kualitas derajat kesehatan dan sosial dalam kehidupan masyarakat.

Untuk dapat mewujudkan misi ini, peran Sekretaris Daerah akan lebih memfokuskan pencapaiannya melalui pengoordinasian tugas SKPD terkait untuk meningkatkan kualitas derajat kesehatan masyarakat melalui target Usia Harapan Hidup diatas 70 Tahun (Realisasi 2019 : 69 Tahun) dan upaya untuk meningkatkan pemberdayaan perempuan dalam pembangunan melalui indeks pemberdayaan gender.

- d) Mengoptimalkan kualitas dan pemerataan pembangunan infrastruktur yang berbasis kelestarian lingkungan.

Pembangunan infrastruktur yang dilakukan secara masif dan menyebar di berbagai wilayah dengan tujuan mengatasi kemiskinan dan kesenjangan, sekaligus bentuk investasi dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing.

Masifnya pembangunan infrastruktur ini diharapkan dapat mengakselerasi pemerataan pembangunan dan bergeraknya ekonomi produktif yang berbasis kerakyatan, memperlancar pertukaran barang dan jasa antar wilayah. Sehingga selain antar wilayah dapat terakses dengan mudah, infrastruktur pendukung lainnya juga dapat menjadi pendorong untuk kemajuan daerah.

Misi ini dapat dicapai dengan pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah terkait melalui upaya peningkatan aksesibilitas antar dan inter wilayah melalui target perbaikan jalan dan jembatan diatas 401 km (Realisasi 2019: 387,310km) dan peningkatan kualitas lingkungan hidup di wilayah kabupaten Bantaeng melalui Indeks Kualitas Udara dan Air diatas angka 80 (Realisasi 2019: 94,94)

- e) Mengoptimalkan pengembangan pertanian dan pemberdayaan ekonomi kerakyatan.

Untuk misi ini, upaya pencapaiannya dapat dilakukan melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi sektor Pertanian dengan target Laju Pertumbuhan diatas 5, 74% (Realisasi 2019 : 5,0%) dan peningkatan pertumbuhan ekonomi sektor Pariwisata dengan target peningkatan lama kunjungan diatas 3 hari.

- f) Mewujudkan reformasi birokrasi dan pelayanan publik.

Untuk mewujudkan misi ini, upaya pencapaian dapat dilakukan dengan pengoordinasian pelaksanaan tugas SKPD terkait melalui peningkatan kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang bersih dan bebas KKN (Predikat SAKIP bernilai BAIK, Kasus Korupsi Zero, Opini WTP) serta peningkatan kualitas pelayanan Publik (IKM diatas angka 76, Realisasi 2019: 75,05).

Dari upaya-upaya yang dilakukan dalam rangka pencapaian Visi-Misi Kabupaten Bantaeng, dibutuhkan efektivitas dan akuntabilitas sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

2) Organisasi dan Tugas Fungsi

a) Tugas dan Fungsi

Dalam Pasal 5 PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, salah satu jenis Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota adalah Sekretariat Daerah. Sekretariat Daerah Kabupaten merupakan unsur staf yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

Adapun tugas besar Sekretaris Daerah Kabupaten ada 3 (tiga) yaitu membantu Bupati dalam Penyusunan Kebijakan dan Pengoordinasian Administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta Pelayanan

Administratif. Secara kelembagaan, dalam melaksanakan tugas tersebut, Sekretaris Daerah mempunyai fungsi:

- Pengoordinasian penyusunan kebijakan Daerah;
- Pengoordinasian pelaksanaan tugas SKPD;
- Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Daerah;
- Pelayanan administratif dan pembinaan ASN pada Instansi Daerah; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Secara khusus, uraian tugas dan fungsi Sekretaris Daerah Kabupaten Bantaeng diatur dalam Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 78 Tahun 2019 dengan tugas dan fungsi yang sama sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016.

Dengan melihat tugas dan fungsi tersebut, sangatlah jelas bahwa peran Sekretaris Daerah sangat vital dalam membantu Bupati menyelenggarakan administrasi pemerintahan dan pembangunan serta pengelolaan Sumber Daya Aparatur, Keuangan, Prasarana dan Sarana Pemerintahan Daerah Kabupaten Bantaeng, maka diperlukan seorang Sekretaris Daerah yang memiliki framework dan alur pikir yang sama dengan Bupati sehingga visi dan misi Pemerintah Kabupaten dapat diterjemahkan sesuai dengan yang telah digariskan dan dituangkan dalam RPJMD.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Sekretaris Daerah diposisikan sebagai Pejabat yang Berwenang dalam menjalankan fungsi manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan sistem merit. Pendelegasian kewenangan Pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara kepada Sekretaris Daerah sebagaimana diatur dalam Pasal 54 ayat (1) khususnya kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b) Susunan Organisasi Sekretariat Daerah

(a). Sekretaris Daerah.

(b). Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat

(1). Bagian Pemerintahan.

- Sub Bagian Tata Pemerintahan;
- Sub Bagian Otonomi Daerah;
- Sub Bagian Administrasi Pemerintahan.

(2). Bagian Kesejahteraan Rakyat

- Sub Bagian Keagamaan, Pendidikan, dan Kebudayaan;
- Sub Bagian Kesehatan dan Sosial;
- Sub Bagian Kesejahteraan Masyarakat.

(3). Bagian Hukum

- Sub Bagian Perundang-undangan;
- Sub Bagian Bantuan Hukum;
- Sub Bagian Dokumentasi dan Informasi;

(c). Asisten Perekonomian dan Pembangunan

(1) Bagian Administrasi Pembangunan

- Sub Bagian Administrasi Kewilayahan;
- Sub Bagian Pengendalian Program;
- Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan;

- (2). Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam
 - Sub Bagian Pembinaan BUMD dan BLUD;
 - Sub Bagian Pengembangan Dunia Usaha;
 - Sub Bagian Perekonomian.
- (3) Bagian Pengadaan Barang/Jasa
 - Sub Bagian Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang/Jasa;
 - Sub Bagian Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa;
 - Sub Bagian Pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik;
- (d). Asisten Administrasi
- (1) Bagian Organisasi
 - Sub Bagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan;
 - Sub Bagian Pelayanan Publik dan Tata Laksana;
 - Sub Bagian Kinerja dan Reformasi Birokrasi.
- (2) Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan
 - Sub Bagian Komunikasi Pimpinan;
 - Sub Bagian Dokumentasi Pimpinan;
 - Sub Bagian Protokol;
- (3) Bagian Umum
 - Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan;
 - Sub Bagian Administrasi Keuangan;
 - Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian.

b. Pembahasan

1) Kinerja Pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng

Pengukuran kinerja sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan memanfaatkan data kinerja. Data kinerja lazimnya dapat diperoleh melalui dua sumber, yaitu: (1) data internal, berasal dari sistem informasi yang diterapkan pada instansi, dan (2) data eksternal, berasal dari luar instansi baik data primer maupun data sekunder.

Pengumpulan data kinerja dilakukan untuk mendapatkan data kinerja yang akurat, lengkap, tepat waktu, dan konsisten, yang berguna bagi pengambilan keputusan dalam rangka perbaikan kinerja instansi pemerintah tanpa meninggalkan prinsip-prinsip keseimbangan biaya dan manfaat, efisiensi dan efektivitas.

Pengukuran kinerja mencakup: (1) kinerja kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan dan (2) tingkat pencapaian sasaran instansi pemerintah. Dalam bab ini diuraikan mengenai pengukuran kinerja terhadap tingkat pencapaian sasaran instansi pemerintah yang merupakan tingkat pencapaian

target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Kinerja. Pengukuran tingkat pencapaian indikator kinerja sasaran didasarkan pada data hasil pengukuran program dan kegiatan (outcome).

Adapun strategi capaian misi/kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng bagian Organisasi dalam kurun waktu tahun 2015 sampai tahun 2020 dapat dilihat sebagaimana dalam Gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Strategi Pencapaian Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng

Serta capaian kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng bagian Organisasi dalam kurun waktu tahun 2015 sampai tahun 2020 dapat dilihat sebagaimana dalam Gambar 2 dibawah ini :



Gambar 2. Pencapaian Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng

Berdasarkan Gambar 1 dan Gambar 2 Pencapaian kinerja pegawai bagian Organisasi Kabupaten Bantaeng selama kurun waktu tahun 2015-2020 dapat dikatakan sangat memuaskan. Sebagai bahan pertimbangan dan juga acuan tentunya diharapkan untuk tahun-tahun berikutnya Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng mampu meningkatkan kinerja untuk lebih baik lagi.

Adapun pencapaian lain yang ditemukan dalam dokumen internal Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng Tahun 2022, diantaranya:

- Perbup Tata Naskah Dinas, yang dilaksanakan telah memasuki tahap asistensi ke Bagian Hukum.
- Perbup Pakaian Dinas, yang dilaksanakan terjadi penundaan dikarenakan adanya perubahan aturan terkait Pakaian Dinas dan Kementerian Dalam Negeri.
- Pendampingan Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) ke tahap provinsi dengan peserta dari beberapa SKPD dan sebanyak 15 Team yang lolos seleksi administrasi. Selanjutnya dari seleksi tersebut menghasilkan sebanyak 5 team inovasi yang lolos ke TOP 30 KIPP SulSel Tahun 2022.
- Coaching Penyusunan Peta Proses Bisnis, telah dilaksanakan pada tanggal 25-26 Maret 2022 bertempat di Hotel Grand Maleo Makassar dan Narasumber berasal dari Biro Organisasi Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah peserta sebanyak kurang lebi 70 orang dari semua SKPD yang ada di Kabupaten Bantaeng.
- Pendampingan Asistensi Penyusunan Peta Proses Bisnis dilaksanakan di Biro Organisasi Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 23-25 Mei 2022 dengan mendampingi 17 SKPD.
- Bidang Administrasi Pemerintahan, memfasilitasi Peningkatan Peringkat dan Status Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
 - o Tahun 2016 Skor 2.7499 / Status TINGGI / Peringkat 225
 - o Tahun 2017 Skor 3.0257 / Status SANGAT TINGGI / Peringkat 96
 - o Tahun 2018 Skor 3.2269 / Status SANGAT TINGGI / Peringkat 79
- Bidang Pelayanan Publik dan Investasi, mendorong dan memfasilitasi pembentukan Mall Pelayanan Publik (MPP) yang mengintegrasikan Administrasi Pelayanan beberapa bidang dalam 1 Gedung/Mall, serta mendorong hadirnya kawasan industri dan investor yang bergerak dibidang MINERBA;

2) Hasil Wawancara

Dalam wawancara penelitian ini, peneliti menggunakan alat rekam handphone untuk merekam proses wawancara dengan subjek penelitian. Dan dalam penginputan, peneliti merangkum hasil percakapan dengan menggunakan singkatan:

P : Peneliti

S : Subjek

Dan hasil dari proses wawancara tersebut, diantaranya;

- P : Bagaimana kinerja pegawai dalam pelayanan publik di sekretariat daerah bagian organisasi Kabupaten Bantaeng?
- S : Di mana pelaksanaan tugas dari para aparat pemerintah di bagian organisasi sangatlah penting, di mana adanya ketepatan waktu, ketepatan sasaran dengan biaya yang

seminim mungkin, Serta adanya keseriusan dalam melaksanakan pelayanan publik dikarenakan karena keberhasilan tugas dan fungsi sangat berguna dalam pelaksanaan otonomi daerah. Hasil pengamatan saya dibagian Organisasi memperlihatkan bahwa dalam meningkatkan pelayanan publik perlu kita adanya disiplin terhadap waktu karena kita melihat banyak aparat yang sering terlambat sehingga pelayanan jadi terhambat jadi bentuk adanya reformasi yang kita inginkan adanya perubahan moral perbaikan moral serta kualitas birokrasi dalam melaksanakan pelayanan publik dan bukan untuk mencari keuntungan.

P : Yang kedua Apa saja faktor yang menjadi kendala kinerja pegawai dalam pelayanan publik di sekretariat daerah bagian organisasi Kabupaten Bantaeng?

S : Faktor-faktor yang menimbulkan pelaksanaan pelayanan publik di bagian organisasi itu tidak adanya pegawai yang betul-betul tidak kompeten dalam hal seorang dapat menampilkan kompetensi yakni penempatan yang tidak tepat, penempatan yang merupakan akibat sesuai tugas pekerjaan seseorang yang melatarbelakangi pendidikannya, keterampilan khusus yang dimilikinya dalam melaksanakan pelayanan publik.

P : yang ketiga upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi kendala atau mengembangkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik sekretariat daerah bagian organisasi Kabupaten Bantaeng?

S : Upaya yang dilakukan dalam masalah peningkatan pelayanan publik di bagian organisasi itu dalam masalah pengetahuan dan keterampilan di sekretariat daerah perlu adanya reformasi administrasi Global yaitu reformasi administrasi bukan hanya sekedar mengganti personil saja, bukan hanya merubah nama instansi tertentu atau bukan saja mengurangi atau merampingkan struktur yang ada di bagian bagian-bagian namun reformasi dalam peningkata pelayanan publik ini harus melakukan upgrading dimana berperan sebagai perbaikan moral dan merubah cara pandang birokrat dalam melaksanakan pelayanan publik sehingga dimana pelayanan publk ini tidak mencari keuntungan secara pribadi.

Mengacu pada topik penelitian, Rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah diajukan dalam penelitian ini sebagai prediksi kesimpulan sementara dapat terbukti kebenarannya apa justru sebaliknya.

Sesuai dengan topik yakni evaluasi kinerja Pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng, dalam hal ini nampaknya pembuktian peneliti tidak terlalu sulit. Capaian kinerja dapat dikatakan Sangat Memuaskan, karena sudah melebihi dengan target capaian.

Prestasi capaian kinerja tersebut patut diapresiasi karena secara garis besar capaian kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng mengalami peningkatan yang sangat baik. Capaian kinerja yang baik tentunya tidak lepas dari upaya seluruh pegawai bagian Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng.

Dalam penelitian ini, peneliti juga mengobservasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, penghambat, dan beberapa upaya yang dilakukan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah, diantaranya :

- 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng antara lain:

- a) Faktor internal

Motivasi kerja pegawai bagian Organisasi

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja pegawai bagian Organisasi untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Pendidikan dan pelatihan pegawai bagian Organisasi

Pendidikan dan pelatihan adalah proses memberi bantuan kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kepuasan kerja pegawai bagian Organisasi

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya.

- b) Faktor eksternal

Kompensasi yang diberikan pada pegawai bagian Organisasi

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika pegawai merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka umumnya pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai.

Kepemimpinan bagian Organisasi

Kepemimpinan adalah pondasi terpenting sebuah organisasi. Kepemimpinan berbicara tentang bagaimana seseorang dapat mempengaruhi dan menginspirasi orang lain, bagaimana seseorang bisa membuat orang lain mau belajar dan bekerja ekstra dengan ikhlas.

Budaya kerja bagian Organisasi

Budaya Kerja dapat dikatakan sebagai suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok

masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan. Budaya kerja.

Lingkungan kerja bagian Organisasi

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

- 4) Faktor penghambat kinerja pegawai bagian Organisasi:

- a) Kurangnya Kesejahteraan

Kurangnya kesejahteraan pegawai juga dapat mendorong pegawai untuk tidak disiplin. Biaya kebutuhan hidup yang semakin meningkat, biaya pendidikan yang mahal dan harga kebutuhan pokok yang selalu naik sehingga gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari.

- b) Manajemen yang kurang baik

Dalam suatu kantor seharusnya diberlakukan manajemen dan administrasi yang baik.

- c) Tidak adanya motivasi

- 5) Upaya/strategi yang perlu dilakukan oleh Bagian Organisasi :

- a) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut data observasi dan wawancara yang peneliti peroleh dari responden diperoleh hasil bahwa sebagian pegawai negeri sipil ada yang telah termotivasi dan ada yang belum termotivasi dalam pekerjaannya.

Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerjanya diantaranya untuk pegawai yang motivasinya tinggi dalam bekerja mereka akan memenuhi semua laporan tepat waktu, disiplin sesuai jam kerja, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu menurut penulis, harus diciptakan serta ditanamkan rasa untuk selalu merasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang dibebankan selaku pegawai negeri sipil, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai negeri sipil meningkat.

- b) Tingkatkan kinerja pegawai negeri sipil melalui training.

Terkadang menekuni sebuah pekerjaan yang sama setiap harinya, membuat sebagian besar pegawai negeri sipil merasa jenuh dan tidak sesuai harapan. Dampaknya, kinerja pegawai negeri sipil akan turun sehingga mereka tidak bekerja secara optimal.

Oleh Karena itu untuk mengembalikan kinerja pegawai negeri sipil Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng perlu mengadakan training khusus bagi para pegawai negeri sipil. Misalnya saja mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja mereka, atau sekedar training untuk membangun kembali kinerja pegawai negeri sipil yang mulai menurun.

- c) Berikan reward bagi pegawai negeri sipil yang berprestasi

Tidak ada salahnya jika memberikan reward khusus bagi pegawai negeri sipil yang berprestasi. Bisa berupa bonus atau insentif, maupun berupa hadiah kecil yang bisa mewakili ucapan terimakasih organisasi atas prestasi para pegawai negeri sipil. Cara ini terbukti cukup efektif, sehingga pegawai negeri sipil lebih termotivasi untuk memberikan prestasi-prestasi berikutnya bagi organisasi.

- d) Lakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kerja pegawai negeri sipil

Melakukan pendekatan pada para pegawai negeri sipil, kenali kelebihan dan kekurangan yang dimiliki masing-masing dari pegawai negeri sipil, sebab hal ini akan memudahkan untuk mengevaluasi perkembangan setiap pegawai negeri sipil.

Mengidentifikasi mana pegawai negeri sipil yang memiliki kinerja optimal, dan mana pegawai negeri sipil yang membutuhkan dukungan organisasi untuk mencapai motivasi optimal seperti rekan-rekan lainnya. Tentu dengan pendekatan tersebut, organisasi dapat membantu pegawai negeri sipil yang motivasinya kurang optimal bisa termotivasi seperti pegawai negeri sipil lainnya.

- e) Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis

Membangun kekeluargaan antara pegawai negeri sipil di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah, menjadi langkah jitu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai negeri sipil. Sehingga loyalitasnya untuk bersama-sama melaksanakan pekerjaan semakin meningkat. Adakan acara pertemuan rutin setiap bulannya, yang bisa mengakrabkan semua pegawai negeri sipil di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng.

- f) Menyediakan dan melengkapi fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diketahui bahwa Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng antara lain selalu berusaha untuk memenuhi fasilitas pekerjaan pegawai negeri sipil, namun dengan ketersediaan anggaran yang masih terbatas, maka belum semuanya fasilitas kantor dapat dipenuhi.

Kondisi ini dipertegas dari hasil observasi diketahui banyak keluhan dari staf mengenai kurangnya sarana dan prasarana.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan capaian kinerja dapat dikatakan Sangat Memuaskan, karena sudah melebihi target capaian. Prestasi capaian kinerja tersebut patut diapresiasi karena secara garis besar capaian kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng mengalami peningkatan yang sangat baik. Capaian kinerja yang baik tentunya tidak lepas dari upaya seluruh pegawai bagian Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahasa di Provinsi Sulawesi Selatan". Bahasa dan Peta Bahasa di Indonesia. (Diakses tanggal 16 Juni 2022).
- Budiono. 2009. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pacitan.
- Claudina. 2015. Peningkatan Kinerja Aparatur Dalam Menunjang Kualitas Pelayanan Publik Di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Jurnal Paradigma. Samarinda
- Dharma, Agus. 1991. Manajemen Prestasi Kerja, Jakarta: Rajawali.
- Donald R.Cooper & Pamela S.Schindler, 2003, "Business Research Methods", 9th edition. M cGraw-Hill International Edition.
- Dwiyanto, Agus, 2006. Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. Yogyakarta. UGM Press.
- Febrianto, Dian, 2013. Disiplin Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Badan Keluarga Berencana Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kabupaten Serang.
- Fitron, Ikhsan Nur, 2009. Mencurigai kekuasaan: Pelayanan Prima bagi Warga. Jakarta. Global Medika Profetika.
- Gomes , Fausto Cardoso. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herfina, 2006, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya terhadap Perkembangan Kinerja di Balai Ternak Embrio Bogor, jurnal, jakarta
- IAN & BPKP. 2000. Pelayanan Publik. Malang: CV Citra Malang.
- Jaeni, Yunita, 2021. Kinerja Pelayanan Publik di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bombana.
- Kabupaten Bantaeng Dalam Angka 2020" (pdf). Melalui : www.bantaengkab.bps.go.id.. (Diakses Pada Tanggal 16 Juni 2022).
- LAKIP Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan, Tahun 2014, Pacitan. Metodologi Research, jilid 1 & 2, Edisi 2000, Yogyakarta, Penerbit Andi Offset Natsir M . 1998. Metode Penelitian, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Lembaga Administrasi Negara. 2003. Penyusunan Standar Pelayanan Publik. Jakarta: STIA LAN Press.
- Lewis, Carol W., Stuart C. Gilman. 2005. The Ethics Challenge in Public Service: A Problem-Solving Guide. Market Street. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Marihot, Hariandja, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Bumi Aksara.

- Maryam. 2016. Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi Volume VI No. 1/Juni 2016
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. Kybernologi 1 dan Kaybernologi 11. Jakarta. Reineka Cipta.
- Neuman, M Lawrence. 2003. Social Research Methods Qualitative and quantitative methods Approaches, fifth edition, USA.
- Notoatmojo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineke Cipta.
- Notonegoro. 1975. Pancasila Secara Utuh Populer, Jakarta: Pancoran Tujuh
- Nuralam, Maman, 2015. Evaluasi Kinerja Pagawai di Kantor Kecamatan Sumur Kabupaten Pandeglang.
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Prabu, Anwar. 2005, Manajemen dan Evaluasi Kinerja . Bandung: Erlangga.
- Peraturan Bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Republik Indonesia No 17 Tahun 2017.
- Praera, dkk. 2021. Strategi Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Kinerja Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa.
- Ratminto dan Winarsih, Atik Septi. 2006. Manajemen Pelayanan. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Santosa, Panji. 2008. Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi Good Governance. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS), Ed 1, Bandung: Refika Aditama.
- Sikula , Andrew, E 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung. Erlangga.
- Simanjuntak, J Payman. 2005. Manajemen sumber Daya Manusia. Jakarta. Universitas Indonesia
- Sinambela. 2010. Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Statistik Kebahasaan 2019. Jakarta: Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan. 2019. hlm. 11. ISBN 9786028449182
- Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Melalui : <https://setda.batangkab.go.id/?p=1&id=3> (Diakses Pada Tanggal 16 Juni 2022).
- Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng Melalui : <https://setda.batangkab.go.id/?p=1&id=3> (Diakses Pada Tanggal 17 Juni 2022).
- Subarsono, A.G 2012. Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Subastian. 2016. Evaluasi Kinerja Pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan. Yogyakarta
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2018). Statistik Untuk Penelitian. Bandung. Penerbit : Alfabeta.
- Sumber: Data BPS Kabupaten Bantaeng tahun 2008.
- Tenriola Andi. 2019. Pengembangan Prasarana Jaringan Jalan Kawasan Minapolitan Kabupaten Bantaeng. Makassar
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.
- Widodo, Joko. 2001. Etika Birokrasi dalam Pelayanan Publik. Malang: CV Citra.