



ANALISIS KINERJA APARATUR PEMERINTAH DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DAERAH (STUDI PADA KANTOR BAPPELITBANGDA PROVINSI SULAWESI SELATAN)

*Performance Analysis of Government Apparatuses in the Implementation of Local Government
(Study at Bappelitbangda Office of South Sulawesi Province)*

Andi Nur Fajar Ali^{1*}, Firman Menne², Kafrawi Yunus²

¹Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: andinurfajarali80@gmail.com

Diterima: 22 Maret 2023/Disetujui: 30 Juni 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja aparatur pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, mengetahui bagaimana kedisiplinan aparatur pemerintah, serta mengetahui faktor apakah yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Objek dalam penelitian ini adalah Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan. Dan subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini wawancara, dokumentasi, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa capaian kinerja Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2018 sampai tahun 2023 (terbukti dari data dokumen, observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan), dapat disimpulkan secara keseluruhan capaian kinerja Sangat Memuaskan, karena sudah melebihi target capaian. Untuk Kedisiplinan, hampir seluruh bagian/bidang di Bappelitbangda menjelaskan bahwa kedisiplinan sudah cukup baik di lingkup Bappelitbangda, penerapan absensi 3 kali sehari sudah terrealisasi dengan baik, hal ini pun dikontrol lewat aplikasi e-kinerja. Pimpinan juga mempraktikkan dengan tegas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan antara lain: Kualitas SDM yang memadai, memiliki komitmen dan motivasi untuk melakukan tugas dan fungsi secara maksimal, komitmen pimpinan/ para pemangku kebijakan di daerah terhadap program, mengembangkan peran e-planning guna menjadi sistem yang dapat menjadi instrument pendukung untuk meningkatkan kinerja perencanaan pembangunan daerah, telah terintegrasi sistem perencanaan, anggaran dan evaluasi pembangunan daerah, tersedianya Standar Operasional Prosedur (SOP). Faktor Penghambat Kinerja Pegawai adalah terjadinya recoufussing anggaran sebagai dampak dari penanganan pandemic covid 19, perubahan Peraturan di tingkat pusat sehingga memerlukan beberapa penyesuaian, keterlambatan OPD/ Unit Kerja dalam menyusun dan melakukan penginputan Evaluasi Rencana Kerja (Renja), terlambatnya pengesahan anggaran OPD dan revisi anggaran, belum adanya komitmen yang kuat bagi pelaksana kegiatan, pengendalian dan evaluasi yang dilakukan setiap triwulan belum sesuai seperti yang diharapkan.. Sedangkan Upaya/strategi yang perlu dilakukan oleh Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan adalah Komitmen yang tegas dalam pelaksanaan evaluasi Renja dan Renstra yang sesuai ketentuan, membuat jadwal pra penyusunan Evaluasi Renja selambat-lambatnya 3 pekan pertama, meningkatkan evaluasi program dan kegiatan yang capaian kinerjanya rendah, perlu perbaikan dokumen perencanaan dalam pencapaian target kinerja program yang akan direncanakan.

Kata Kunci: Kinerja, Aparatur Pemerintah, Bappelitbangda

ABSTRACT

This study aims to determine the performance of the Government Apparatus in the administration of the Regional Government, to find out how the Discipline of the Government Apparatuses is, and to find out what factors influence the performance of the Government Apparatuses of Bappelitbangda of South Sulawesi Province in the Implementation of

Regional Government. This research is a type of qualitative research. The object of this research is Bappelitbangda of South Sulawesi Province. And the subjects in this study were Bappelitbangda South Sulawesi Province employees. Data collection methods in this study were interviews, documentation, and observation. The results of the study show that the performance achievements of Bappelitbangda of South Sulawesi Province from 2018 to 2023 (as evidenced by the document data, observations, and interviews that researchers have conducted), it can be concluded that overall the performance achievements are very satisfactory because they have exceeded the achievement targets. For Discipline, almost all divisions/fields in Bappelitbangda explain that Discipline is good enough within Bappelitbangda, implementation of attendance 3 times a day has been well realized, and this is also controlled through e-performance applications. Leaders also practice firmly. Factors that influence performance at Bappelitbangda South Sulawesi Province include Adequate quality of human resources, commitment and motivation to carry out tasks and functions optimally, a commitment of leaders/stakeholders in the region to the program, developing the role of e-planning to become a system that can be a supporting instrument for improving the performance of regional development planning, integrated planning, budgeting and evaluation systems for regional development, and availability of Standard Operating Procedures (SOP). Factors inhibiting Employee Performance are budget confusion as a result of handling the Covid-19 pandemic, changes to regulations at the central level that require some adjustments, delays in OPD/Work Units in compiling and inputting Work Plan Evaluation (Renja), delays in ratifying OPD budgets and budget revisions, there is no strong commitment to implementing activities, control, and evaluation which is carried out every quarter is not as expected. Meanwhile, the efforts/strategies that need to be carried out by Bappelitbangda of South Sulawesi Province are a firm commitment to implementing the Renja and Strategic Plan evaluation according to the provisions, making a schedule for preparing the Renja Evaluation no later than the first 3 weeks, improve the evaluation of programs and activities with low-performance achievements, need to improve planning documents in achieving the planned program performance targets.

Keywords: Performance, Government Apparatus, Bappelitbangda



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

1. PENDAHULUAN

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot hingga perusahaan/instansi menghadapi masa krisis yang serius (Duru, dkk. 2021). Kinerja Pemerintah dalam lingkup organisasi adalah sebagai makro, tujuan dan cita-cita dalam harapan suatu organisasi yang diusahakan pencapaiannya dan perwujutannya melalui organisasi tersebut. Tercapainya sebuah efektivitas organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diemban. Setiap organisasi tentu berharap para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, dan profesional. Dengan begitu, organisasi dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus berdaya saing tinggi, agar dapat menghasilkan kualitas pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat. Sulawesi Selatan adalah sebuah Provinsi di semenanjung selatan Sulawesi. Luas wilayah Sulawesi Selatan secara keseluruhan adalah 46.717,48 km². Penyelenggaraan pemerintahan melalui otonomi daerah di antaranya berupa pelimpahan kewenangan dari pusat kepada daerah untuk melaksanakan pemerintahan wajib dan pilihan oleh daerah. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, jika dilihat dari kinerja para pegawai masih terbilang cukup minim, baik dari kualitas maupun kuantitas pegawai di kantor, dan juga dari pelayanannya. Para pegawai masih memiliki sikap acuh tak acuh dengan peraturan yang ada dan masih kurangnya kedisiplinan waktu para pegawai. Hal ini

dibuktikan dengan adanya pekerjaan-pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu dan tidak terselesaikan secara maksimal, adanya rasa cemburu antar pegawai mengenai beban kerja yang besarnya tidak sesuai antar masing-masing pegawainya, selain itu kebiasaan buruk para pegawai seperti kurang memiliki kreatifitas dan tidak inovatif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai aparatur pemerintah, menunda-nunda dalam mengerjakan pekerjaannya, dan tidak menaati jam kerja, hal itu membuat pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu. Problem yang terjadi sebagaimana yang dideskripsikan diatas akan memberikan dampak yang buruk pada dunia pekerjaan, baik dalam hal perkembangan kinerja para aparatur maupun dalam satuan dunia pekerjaan baik swasta maupun profit.

Pelayanan publik merupakan dasar dalam penyelenggaraan pemerintahan pelayanan publik sebagai indikator penting 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. Dalam (Duru, dkk. 2021), Tercapainya sebuah efektivitas organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diemban. Setiap organisasi tentu berharap para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, dan profesional. Dengan begitu, organisasi dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus berdaya saing tinggi, agar dapat menghasilkan kualitas pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat.

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 dasar hubungan kerja sama antara jabatan-jabatan secara langsung mengenai persoalan yang formal menurut prosedur yang berlaku dan tidak adanya rasa sentimen 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 (sistematik) dan berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan-pelayanan kepada masyarakat.

Kegiatan pengawasan dan penyampaian keluhan biasa disampaikan secara langsung kepada instansi pelaksanaanya yakni di Provinsi Sulawesi Selatan 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 Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan yang berkaitan dengan pelayanan publik diperlukan sebuah analisis kinerja. Pelaksanaan analisis 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 (Herlinda *et al*, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja aparatur pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, mengetahui bagaimana kedisiplinan aparatur pemerintah, serta mengetahui faktor apakah yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

2. METODE

a. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2018) 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 Analisis Kinerja Aparatur Pemerintah Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Studi Pada Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan).

b. Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan tesis ini, peneliti memilih objek penelitian pada Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun waktu yang digunakan selama melakukan penelitian, 15 Desember 2022 – 31 Januari 2023.

c. Fokus dan Deskripsi Fokus

1) Fokus

Fokus pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

2) Deskripsi Fokus

Objek dari penelitian ini adalah partisipasi seluruh pegawai Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan tentang Kinerja pegawai, sehingga menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni:

Bagaimana Kinerja Aparatur Pemerintah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan, Bagaimana Kedisiplinan Aparatur Pemerintah Daerah di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan, Faktor Apakah Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Pemerintah Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

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 Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan dapat diperincikan diantaranya: 1) Sekretariat 1 Orang, 2 Bidang Perencanaan 1 Orang, 3) Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia 1 Orang, 4) Bidang Perekonomian dan SDA 1 Orang, 5) Bidang Infrastruktur dan Kewilayah 1 Orang, 6) Bidang Litbang 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 Analis Kinerja Aparatur Pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan Daerah di Bappelitbangda Sulawesi Selatan.

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 Bappelitbangda Sulawesi Selatan 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 berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, serta data dokumentasi yang ada pada Bappelitbangda Sulawesi Selatan.

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 memilih 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. Kinerja Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan

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).

b. Dokumen (Data Internal) Bappelitbangda Sulawesi Selatan

Perjanjian kinerja ini merupakan dokumen penetapan kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan sumber daya yang dimiliki oleh suatu instansi. Dalam dokumen perjanjian kinerja ini juga memuat a) sasaran strategis, b) Indikator kinerja utama organisasi, dan c) target kinerja dan anggaran. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun berdasarkan Surat Keputusan Kepala Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor: 188.4/975.1/Bappelitbangda tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Tahun 2018-2023 Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Dalam Kepmenpan NOMOR: 63/KEP/M.PAN/7/2003, Standar pelayanan merupakan ukuran yang dibakukan dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang wajib ditaati oleh pemberi dan atau penerima pelayanan. Beberapa diantaranya terkait prosedur pelayanan dan kenyamanan lingkungan. Mengacu pada hal itu, prosedur yang terjadi di Bappelitbangda sudah sesuai dengan regulasi Kepmenpan diatas, hanya saja di Bappelitbangda tidak bersentuhan langsung dengan masyarakat, hanya bersentuhan dengan OPD atau Unit Kerja yang menjadi mitra dari Bappelitbangda.

Terkait aspek kenyamanan lingkungan, ini sudah diterapkan oleh Bappelitbangda. Hal ini dibuktikan oleh hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan yang menjadi subjek penelitian, ditambah dengan hasil observasi di kantor Bappelitbangda.

Akuntabilitas Kinerja merupakan pengukuran tingkat capaian kinerja yang dapat diperoleh berdasarkan perbandingan antara target dengan realisasi yang berhasil dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) tahun berjalan. Adapun capaian kinerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Tahun 2020 didapatkan dengan membandingkan Realisasi yang dicapai dengan target sesuai dengan indikator kinerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Bappeda dengan Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan. Perhitungan Capaian Kinerja didapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$A = \frac{\text{Realoisasi}}{\text{Target Rencana}} \times 100\%$$

Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja seperti yang disebutkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2019 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah.

Bappelitbangda memiliki 11 (sebelas) indikator sasaran yang digunakan untuk mengukur ketercapaian 6 (enam) sasaran strategis Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan. Pada tahun 2020, persentase capaian sebesar 104,18% dengan 2 indikator yang tidak mencapai sasaran yang telah ditetapkan.. Sebagai bahan pertimbangan dan juga acuan tentunya diharapkan untuk tahun-tahun berikutnya Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan mampu meningkatkan kinerja untuk lebih baik lagi.

Adapun dalam rangka menunjang dan monitoring pencapaian kinerja ini didukung oleh beberapa instrument teknologi informasi diantaranya adalah :

c. Sistem Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah (e-Planning)

Sistem Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah (<https://eplanning.sulselprov.go.id/>) berfungsi sebagai sistem pendukung perencanaan pembangunan daerah. Dalam proses perencanaan di Sulawesi Selatan, Sistem ini telah terintegrasi dengan beberapa sistem anggaran, asset, laporan dan evaluasi. Keberadaan Sistem Informasi Perencanaan sampai dengan saat ini telah mampu mendukung sistem perencanaan pembangunan di Provinsi Sulawesi Selatan yang lebih baik, sejak penyusunan RPJMD sampai dengan KUA PPAS. Aplikasi ini pun selalu mengalami pengembangan dari tahun ke tahun, yang berdampak kepada kualitas perencanaan pembangunan di Sulawesi Selatan yang mengalami peningkatan.

d. Sistem Informasi Monitoring dan Evaluasi (SIMONEV)

Sistem Informasi Monitoring dan Evaluasi Program Pembangunan yang terdiri dari e-monev APBD, Penilaian Kinerja dengan alamat akses (<https://eplanning.sulselprov.go.id/monev>) yang terintegrasi dengan E-Sakip. Sistem informasi monev dikembangkan untuk mempermudah OPD dalam melaporkan pelaksanaan kegiatan dan penilaian kinerjanya. Sistem ini sangat mendukung dalam melakukan Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan pembangunan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sehingga kegiatan monitoring dan evaluasi dapat lebih mudah dilakukan secara transparan dan akuntabel.

e. Kinerja Aparatur Pemerintah dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Bappelitbangda Sulawesi Selatan

Untuk Kinerja telah digambarkan dalam dokumen pencapaian kinerja, dan aparatur pemerintah telah merealisasikan dengan mendukung pelaksanaan

sepenuhnya perencanaan dan visi misi Bapak Gubernur Sulawesi Selatan.

“...Sekaitan dengan kinerja khususnya di Bappelitbangda per saat ini gambarannya sesuai dengan pencapaian visi misi Gubernur Sulawesi Selatan, sebagaimana direalisasikan dukungan atas dokumen perencanaan 5 tahun atau RPJMD dan dokumen 1 tahun atau RKPD oleh Bappelitbangda. Dari 180an lebih pegawai di Bappelitbangda, kami mendukung pelaksanaan sepenuhnya perencanaan dan visi misi Bapak Gubernur Sulawesi Selatan. Dari tiga sub bagian di Sekretariat berjalan sesuai apa yang seharusnya, seperti menjaga alur kedisiplinan pegawai, mencatat tindak tanduk pegawai, dan sebagainya”

(Wawancara dengan Bagian Sekretariat, M. Ridwan A. Abdullah, S.STP, M.M)

“Oke baik, kami dari Bidang Perekonomian & SDA Bappelitbangda Sul-Sel mengenai kinerjanya, kami senantiasa mengikuti arahan-arahan dari Kepala Bidang apalagi ini di awal tahun 2023 pertama kami sudah mengadakan rapat terkait program kegiatan beberapa bulan kedepan, jadi kami senantiasa melaksanakan tupoksi kami sesuai arahan pimpinan dan sesuai dengan bidang kami. Selanjutnya kamipun membawahi sekaitan dengan tugas kami di Bappelitbangda, melaporkan dan mengevaluasi setiap OPD Mitra kami (ada 14 OPD Mitra).”

(Wawancara dengan Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam, Ita Pumalasari, S.STP, M.AP)

“Untuk kinerjanya kita memang sudah ada SOP nya, kalau SOP itu bagus berarti kinerja kita juga pasti bagus kemudian ditambah dengan SDM yang sudah paham dengan tupoksinya, jadi begitu ada arahan mereka sudah tau apa yang harus dikerjakan. Ada juga saling melengkapi antar pegawai, dimana jika ada yang berhalangan hadir dan bisa di handle oleh teman pegawai lainnya itu bisa langsung dikerjakan..”

(Wawancara dengan Bidang PPM, Andy Rusdy, S.T, M.Si)

“Yah kalau dibidang perencanaan SDM nya cukup baik dan cukup paham dengan tupoksinya, cuman tantangan dibidang perencanaan itu adalah aturan-aturan belum dikuasai, artinya SDM sudah bisa kerja hanya saja pemahaman tentang aturan perencanaan itu masih setengah-setengah, jadi kadang pimpinan seperti Pak Kabid itu sering mengingatkan SDM nya dan proses-prosesnya itu tetap harus dipandu. Nah itu yang menjadi kendala karena pemahaman tentang aturan itu yang masih kurang. Karena dalam bidang perencanaan itu jelas aturan-aturannya seperti penyusunan program perencanaan itu ada aturan PERMENDAGRI nya, dan setiap tahun tantangannya berbeda-beda, bukan berarti di bidang lain itu mudah tidak yah. Contoh di 2023 ini nomenklatur di Pemprov berubah jadi tantangan lagi untuk kita di bidang perencanaan, di 2024 menyusun

lagi RPJMD nah jadi tantangan lagi bagi kami. Itu yah tantangannya.”

(Wawancara dengan Bidang Perencanaan, A. Irham Sakti Irawan, S.STP, M.Si)

“Kinerjanya mungkin sudah diatur juga dalam tupoksi dari pimpinan sesuai dengan subkor masing-masing. Jadi masing-masing sub bidang memiliki kinerja sendiri, dan ada anggaran masing-masing, disamping itu bisa juga berkolaborasi dengan subkor yang ada.”

(Wawancara dengan Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan, Asdar, S.T, M.T)“Khusus untuk tahun 2022 itu bisa dikatakan kinerja kita cukup baik, karena dari target RPJMD itu kita bisa menyelesaikan semua rencana kegiatan. Tahun lalu itu kita ada 18 rencana penelitian dan itu semua selesai, dua diantaranya itu merupakan tipe 1 artinya dikerjakan oleh bidang litbang, 16 diantaranya merupakan tipe 2 dan 3 yang dikerjakan oleh instansi pemerintah ada juga yang dikerjakan oleh LSM.”

(Wawancara dengan Bidang Litbang, Muslimin Hamid, S.Pt, M.Si)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, capaian kinerja aparatur pemerintah di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan (dengan acuan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti baik dokumen maupun wawancara), dapat disimpulkan secara keseluruhan capaian kinerja dapat dikatakan Sangat Memuaskan, karena sudah memenuhi dengan target capaian.

f. **Kedisiplinan Aparatur Pemerintah Daerah di Bappelitbangda Sulawesi Selatan**

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja, hal ini dibuktikan dengan beberapa asumsi dan pandangan dari beberapa bidang dalam Bappelitbangda Sulawesi Selatan.

“Untuk kedisiplinan secara garis besar bisa dilihat dengan adanya mesin absensi (finger absen) sebagai indikator penilaian masing-masing pegawai. Kedisiplinan sudah sangat baik di Instansi kita (terkhusus di Bagian Sekretariat) sesuai dengan aturan kerja pagi hingga sore. Untuk sejauh ini pegawai di Bagian Sekretariat sudah sangat baik dalam menjalankan aturan, jarang melakukan pelanggaran, paling hanya dalam konteks keterlambatan, ini dibuktikan dengan belum ada rasanya pegawai di Sekretariat yang mendapat surat teguran atau semacamnya”

(Wawancara dengan Bagian Sekretariat, M. Ridwan A. Abdullah, S.STP, M.M)

“Mengenai kedisiplinan, kami sudah diatur seperti jam kerja yang sudah ditentukan, ada absen tiap pagi, siang, dan sore. Jadi mengenai kedisiplinan itu menjadi ukuran juga untuk kinerja SKP yang kami kirim setiap bulan, ada kedisiplinan, perilaku termasuk itu poin-poinnya, termasuk juga untuk mendapatkan tunjangan kinerja. Jadi salah satu motivasi ASN disini karena absensi menentukan

tambahan tunjangan. Jadi sepertinya semua bagus soal kedisiplinan. Jadi bisa dikatakan tingkat kesejahteraan menentukan kedisiplinan.”

(Wawancara dengan Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam, Ita Pumalasari, S.STP, M.AP)

“Dari awal atau dari beberapa tahun yang lalu itu kita sudah disiplin, seperti contohnya kita datang pagi terus ada ceklok siang untuk istirahat, nah itu digunakan dengan baik untuk beristirahat terus setelah istirahat kita lanjut kerja lagi sampai sore (waktu pulang kerja), karena kalau tidak hadir atau terlambat itu ada konsekuensinya seperti potongan TPP nya.”

(Wawancara dengan Bidang PPM, Andy Rusdy, S.T, M.Si)

“Kalau kedisiplinan itu saya rasa sudah cukup bagus, hanya saja seperti saya bilang tadi kita kadang dibidang perencanaan itu bekerja tidak kenal waktu, artinya ada yang pulangnya tengah malam akhirnya pagi absen mungkin agak terlambat. Tapi secara kedisiplinan pekerjaan selesai itu selesai semua. Dan ada mesin absen yang sudah jelas, kadang kalau ada yang lembur nah kita buatkan surat tugas untuk menutupi absensi.”

(Wawancara dengan Bidang Perencanaan, A. Irham Sakti Irawan, S.STP, M.Si)

“Kedisiplinan di bidang infrastruktur dan kewilayahan sudah bagus menurut saya karena masing-masing pegawai memiliki apa yang menjadi tupoksinya masing-masing, terkait absensi mereka juga sudah paham waktu-waktu absensi (pagi-siang-sore). Yang kedua, pegawai juga sudah memiliki penanggungjawab, masing-masing pegawai memiliki mitra misalnya satu pegawai punya mitra seperti Dinas PU atau Dinas perhubungan, dan biasanya juga diperkuat melalui nota dinas melalui Kabid masing-masing, nah ini jadi dasar pegawai di bidang kami melaksanakan tupoksinya. Kemudian kita juga menggunakan aplikasi Grup Whatsapp untuk memantau pekerjaan atau pengawasan dan koordinasi, dan itu juga yang membantu kami di bidang ini.”

(Wawancara dengan Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan, Asdar, S.T, M.T)

“Kedisiplinan itu pimpinan mempraktikkan dengan tegas. Adapun jika ada yang tidak disiplin misalnya tidak hanya diberikan teguran tapi juga akan kami laporkan tiap bulannya melalui aplikasi e-kinerja. Contoh kemarin ada 2 orang, sehingga tidak menerima TPP (tunjangan kinerja). Tapi hanya di awal-awal, setelah kita kasih penjelasan dan pengertian nah itu sudah membaik.”

(Wawancara dengan Bidang Litbang, Muslimin Hamid, S.Pt, M.Si)

Secara garis besar kedisiplinan bisa dilihat dengan adanya mesin absensi (finger absen) sebagai indikator penilaian masing-masing pegawai. Kedisiplinan sudah sangat baik di Bappelitbangda

Sulawesi Selatan sesuai dengan aturan kerja. Untuk sejauh ini pegawai di Baappelitbangda sudah sangat baik dalam menjalankan aturan, serta pimpinan juga mempraktikkan dengan tegas. Adapun jika ada yang tidak disiplin misalnya tidak hanya diberikan teguran tapi juga akan di laporkan tiap bulannya melalui aplikasi e-kinerja.

g. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Aparatur Pemerintah Bappelitbangda Sulawesi Selatan

“Seperti yang sampaikan tadi faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga individu di lingkup Bappelitbangda yaitu Surplus yang mendukung seperti toilet yang bersih, ruangan yang nyaman, serta adanya perhatian dan dukungan dari pimpinan maupun dari lingkungan kerja (teman-teman pegawai), saya fikir itu yang membuat teman-teman pegawai Bappelitbangda merasa nyaman sampai saat ini sehingga bisa bekerja dengan baik serta mendukung pelaksanaan pencapaian visi misi Gubernur Sulawesi Selatan”

(Wawancara dengan Bagian Sekretariat, M. Ridwan A. Abdullah, S.STP, M.M)

“Yah itu sudah saya sampaikan tadi yang pertama soal tunjangan kinerja itu memang sudah diatur di PERGUB Sulsel. Kedua, fasilitas-fasilitas kantor, kami ada 38 pegawai sudah difasilitasi ada komputer atau laptop yang menunjang pekerjaan kami. Ketiga, arahan yang terstruktur dari pimpinan. Itu poin penting bagaimana seorang pimpinan bisa mengkomunikasikan pekerjaan atau arahan dengan baik”

(Wawancara dengan Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam, Ita Pumalasari, S.STP, M.AP)

“Pada dasarnya teman-teman yang ada di Bagian PPM ini, seperti yang saya bilang tadi etos kerjanya sudah bagus, nah ditambah lagi dengan adanya pelatihan-pelatihan, memang SDM disini sudah mumpuni sisa ditambah dengan TPP yang memberi semangat dalam bekerja.”

(Wawancara dengan Bidang PPM, Andy Rusdy, S.T, M.Si)

“Yang mempengaruhi kinerja itu ada hubungan dengan pertanyaan nomor 1 ialah pengetahuan terhadap aturan-aturan, selama aturan kita kuasai saya kira itu akan berkontribusi dengan kinerja kita. Fasilitas juga baiknya dipenuhi agar secara ideal dapat menjawab tuntutan kerja dengan sistem digital.”

(Wawancara dengan Bidang Perencanaan, A. Irham Sakti Irawan, S.STP, M.Si)

“Yah mungkin faktor yang pertama, SDM itu sendiri bagaimana kita mengetahui tugas dan fungsi kita masing-masing, bagaimana kita ketahui struktural dan sebagainya. Selain itu suasana kerja, bagaimana supaya kita semua tidak merasa tertekan, harus nyaman supaya pekerjaan ini bisa santai tapi selesai semua. Untuk pendapatan itu bukan dasar faktor yang mempengaruhi kinerja karena pada dasarnya

itu sudah diatur semuanya, kalaupun ada penghasilan tambahan seperti perjalanan dinas, kunjungan kerja dan sebagainya itu kembali lagi ke tugas dan fungsi yang harus kita jalankan”

(Wawancara dengan Bidang Infrastruktur dan Kewilayah, Asdar, S.T, M.T)

“Yang sangat mempengaruhi sebenarnya ialah kepemimpinan ya, kalau pimpinan kita tegas pasti kita sebagai bawahan akan baik juga. Surplus dan fasilitas juga jadi faktor. Kalau iklim kerja, kita dibidang Litbang kekeluargaan cukup bagus, saya tidak bandingkan dengan bidang lain ya. Untuk urusan makan saja kita rembukkan sama-sama. Pengetahuan dan pemahaman SDM juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja.”

(Wawancara dengan Bidang Litbang, Muslimin Hamid, S.Pt, M.Si).

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 analisis kinerja aparatur pemerintah Pada Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan, dalam hal ini nampaknya pembuktian peneliti tidak terlalu sulit.

Berdasarkan capaian kinerja Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2018 sampai tahun 2023 (yang telah peneliti paparkan dalam bentuk data dokumen dan wawancara yang telah peneliti lakukan), dapat disimpulkan secara keseluruhan capaian kinerja dapat dikatakan Sangat Memuaskan, karena sudah memenuhi dengan target capaian.

Prestasi capaian kinerja tersebut patut diapresiasi karena secara garis besar capaian kinerja Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan mengalami peningkatan yang sangat baik. Capaian kinerja yang baik tentunya tidak lepas dari upaya seluruh pegawai Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

h. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan antara lain :

- 1) Kualitas SDM yang memadai, memiliki komitmen dan motivasi untuk melakukan tugas dan fungsi secara maksimal.
- 2) Komitmen pimpinan/ para pemangku kebijakan di daerah terhadap program.
- 3) Mengembangkan peran e-planning guna menjadi sistem yang dapat menjadi instrumen pendukung untuk meningkatkan kinerja perencanaan pembangunan daerah.
- 4) Telah terintegrasi system perencanaan, anggaran dan evaluasi pembangunan daerah.
- 5) Tersedianya Standar Operasional Prosedur (SOP).

i. Faktor penghambat kinerja pegawai Bappelitbangda:

- 1) Terjadinya recofussing anggaran sebagai dampak dari penanganan pandemic covid 19, sehingga alokasi dana untuk pembangunan tidak maksimal.

- 2) Perubahan Peraturan di tingkat pusat sehingga memerlukan beberapa penyesuaian.
 - 3) Keterlambatan OPD/ Unit Kerja dalam menyusun dan melakukan penginputan Evaluasi Rencana Kerja (Renja) yang mana pada Evaluasi Renja tersebut memuat capaian setiap Program (Outcome).
 - 4) Terlambatnya pengesahan anggaran OPD dan revisi anggaran.
 - 5) Belum adanya komitmen yang kuat bagi pelaksana kegiatan, utamanya pada bidang teknis untuk melaksanakan kegiatan berorientasi hasil yang berdasarkan target kinerja yang telah ditetapkan serta tidak berpedoman pada jadwal yang telah disusun.
 - 6) Pengendalian dan evaluasi yang dilakukan setiap triwulan belum sesuai seperti yang diharapkan.
- j. Upaya yang perlu dilakukan oleh Bappelitbangda:**
- 1) Komitmen yang tegas dalam pelaksanaan evaluasi Renja dan Renstra yang sesuai ketentuan, utamanya pada jadwal dan kualitas laporan yang disampaikan (setiap triwulan).
 - 2) Membuat jadwal pra penyusunan Evaluasi Renja selambat-lambatnya 3 pekan pertama, bulan pertama tahun berikutnya agar data dapat kinerja segera tersedia.
 - 3) Meningkatkan evaluasi program dan kegiatan yang capaian kinerjanya rendah.
 - 4) Perlu perbaikan dokumen perencanaan dalam pencapaian target kinerja program yang akan direncanakan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja dapat dikatakan Sangat Memuaskan, karena sudah memenuhi target capaian. Prestasi capaian kinerja tersebut patut diapresiasi karena secara garis besar capaian kinerja Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan mengalami peningkatan yang sangat baik. Capaian kinerja yang baik tentunya tidak lepas dari upaya seluruh pegawai Bappelitbanda Provinsi Sulawesi Selatan. Secara garis besar kedisiplinan bisa dilihat dengan adanya mesin absensi (finger absen) sebagai indikator penilaian masing-masing pegawai. Kedisiplinan sudah sangat baik di Bappelitbangda Sulawesi Selatan sesuai dengan aturan kerja. Untuk sejauh ini pegawai di Baappelitbangda sudah sangat baik dalam menjalankan aturan, serta pimpinan juga mempraktikkan dengan tegas. Adapun jika ada yang tidak disiplin misalnya tidak hanya diberikan teguran tapi juga akan di laporkan tiap bulannya melalui aplikasi e-kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina. (2013). Pengaruh profitabilitas Dan Pengungkapan Corporatesocial Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan. (Studi Empiris pada perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek

- Indonesia). Skripsi. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Bahasa di Provinsi Sulawesi Selatan". Bahasa dan Peta Bahasa di Indonesia. (Diakses tanggal 16 Juni 2022).
- Bastian. (2006:267). Akuntansi Sektor Publik, Erlangga, Surabaya Badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan Daerah.
- Bintoro. (1993). Teori Strategi Pembangunan Nasional. Jakarta: Gunung Agung Undang-undang No. 11 Tahun 2002 tentang pembentukan Kabupaten Mamasa Undang-undang No. 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
- 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 Bappelitbangda Kabupaten Kutai Barat. Jurnal Paradigma. Samarinda
- Duru, dkk. (2021). Analisis Kinerja Aparatur Pemerintah Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Studi Pada Kantor Bappelitbangda Kota Batu)
- Dwi Prastowo, Rifka Juliati. (2002). Analisis Laporan Keuangan Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: Unit penerbit & percetakan AMP YKPN.
- Dwiyanto. (2006). Penilaian Kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting bahwasannya dapat digunakan sebagai ukuran suatu organisasi dalam mencapai visinya,47.
- Gomes, Fausto Cardoso. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Andi Offset.
- Guest, David E., 1987. Human resource management and industrial relations. Journal of Management Studies. 24 (5): 503-521.
- 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.
- Herlinda, Herlinda., Menne, Firman., Suriani, Seri. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Journal of Business and Management, 3 (2) 2021, 121-125.
- Jacobs, Ronald L., & Washington, Christopher., 2003. Employee development and organizational performance: a review of literature and directions for future research. Human Resource Development International. 6(3): 343–354.
- Kondisi Ekonomi Sosial Sulawesi Selatan melalui https://sulselprov.go.id/pages/profil_provinsi (diakses 27 Desember 2022)
- Kranenburg. (2008). Pegawai Negeri Sipil merupakan pejabat yang di tunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota Parlemen, Presiden, dan sebagainya, Hal 31. Levine, I.S. Tentang Kedisiplinan Pegawai.
- Lengnick-Hall, Mark L. & Lengnick-Hall, Cynthia A., 2003. Human resource management in the knowledge economy. Berrett-Kohler Publishers Inc., San Fransisco.
- Mangkunegara. (2011) Kinerja aparatur merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, 67.
- Mardiasmo. (2002:212). Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H., 2008. Human resource management (12th). Thomson South Western. Mason, Ohio
- Moheriono. (2010) Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moheriono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurlan. (2008; 3). Akuntansi Keuangan Daerah, (Akuntansi Sekor Publik), cetakan pertama, Jakarta, penerbit: PT Indeks
- Pertumbuhan Ekonomi Sulsel melalui <https://sulselprov.go.id> (diakses tanggal 13 Januari 2023)
- Potensi Sulawesi Selatan melalui <https://dpmptsp.sulselprov.go.id/publik-read?id=peluang-investasi-sulawesi-selatan,-perdagangan-dan-kemitraan> (diakses tanggal 26 Desember 2022)
- Prawirosentono. (1999) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,2. Pasal 260 ayat (1 & 2).
- Puspita P, dkk (2021). Analisis Kinerja Keuangan Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Mamasa (Periode 2018-2020).
- Sarana Prasarana Sulawesi Selatan Melalui: <https://dpmptsp.sulselprov.go.id/publik-read?id=peluang-investasi-sulawesi-selatan,-perdagangan-dan-kemitraan>.
- Subarsono, A.G. (2012). Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Statistik Untuk Penelitian. Bandung. Penerbit: Alfabeta.
- Syahrul dan Muhammad Afidi Nizar. (2000). "kamus istilah-istilah Akuntansi", cetakan pertama, Citra Harta Prima, Jakarta.