

ANALISIS KINERJA BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH TENGAH

Alwin Teniro¹

¹NIDN. 0123127501 Dosen Ilmu Administrasi Negara

Khairul Asmara²

²NPM. 501483016 Mahasiswa Magister Administrasi Publik

ABSTRAK

Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah sebagai suatu organisasi formal, yang mana tugas pokok dan fungsinya menyelenggarakan kepentingan publik diharapkan bekerja untuk mencapai hasil yang baik, efisien dan transparan, saling mendukung melalui hubungan kerja, saling menunjang antara satu dengan lainnya, antara atasan dengan bawahan, antara sesama bawahan, maupun antara sesama atasan, hal ini berdasarkan observasi peneliti jika dikaitkan dengan Dalam Peraturan Bupati Aceh Tengah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Pemangku Jabatan Struktural Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah, Pasal 54, bahwa Bagian Organisasi mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan, mengoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, administrasi dan sumber daya bidang kelembagaan, tata laksana, analisis jabatan, perencanaan strategis Setda, perencanaan kinerja dan kepegawaian, administrasi pelayanan publik serta peningkatan kinerja organisasi. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Analisis Kinerja Bagian Organisasi pada Sekdakab Aceh Tengah, Pendekatan Penelitian yaitu deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan analisis peneliti bahwa 1) berdasarkan indikator menunjukkan secara keseluruhan sudah cukup baik meskipun ada beberapa indikator yang perlu ditingkatkan. 2) Faktor-faktor yang Menghambat Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah yaitu Faktor koordinasi horizontal dan vertikal dimana berdasarkan analisis peneliti yaitu secara horizontal apabila Kepala Bagian atau Kepala Sub Bagian tidak ditempat, hal ini membuat penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu. (Disiplin Kerja). Sedangkan Faktor Koordinasi Vertikal Proses Birokrasi yang panjang sehingga menghambat pekerjaan tepat waktu.

PENDAHULUAN

Latar Belakan Masalah

Pada Propinsi Aceh, pelaksanaan otonomi daerah, selain menggunakan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, juga menggunakan Undang-undang Nomor 11 tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh. Undang-undang ini dibuat untuk Pemerintah Aceh sebagai pemerintahan daerah yang bersifat khusus atau istimewa yang di sahkan untuk menindak lanjuti hasil dari perjanjian damai antara Pemerintah RI dengan Gerakan Aceh Merdeka.

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi Dan Daerah Kabupaten/Kota Yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan maka organisasi perangkat daerah mengalami perubahan pula. Selama ini organisasi yang ada pada setiap kabupaten/kota cenderung seragam mengikuti ketentuan dari pusat tanpa ada penyesuaian apakah tepat dan cocok pada daerah yang bersangkutan, dengan kata lain daerah tidak bisa lebih kreatif dalam menentukan apa yang semestinya dibutuhkan dan mana pula yang tidak dibutuhkan. Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah, dalam menjalankan peraturan perundang-undangan tersebut juga melakukan perubahan dan penataan organisasi perangkat daerah, sehingga lahirlah Qanun Aceh Tengah Nomor 03 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Tengah

Untuk optimalisasi pencapaian hasil bidang tugas yang diemban Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah, maka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi

harus dilakukan secara intensif, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja suatu organisasi sangat penting, dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal.

Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Tengah yang ada saat ini mengacu kepada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi Dan Daerah Kabupaten/Kota Yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah sangat berperan dalam proses penyusunan Draf Qanun Kabupaten Aceh Tengah tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Tengah sebelum disahkan menjadi Qanun Kabupaten (Peraturan Daerah Kabupaten).

Dalam Peraturan Bupati Aceh Tengah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Pemangku Jabatan Struktural Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah, Pasal 54, bahwa: Bagian Organisasi mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan, mengoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, administrasi dan sumber daya bidang kelembagaan, tata laksana, analisis jabatan, perencanaan strategis Setda, perencanaan kinerja dan kepegawaian, administrasi

pelayanan publik serta peningkatan kinerja organisasi.

Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu harus sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban. Dengan demikian kinerja (*performance*) merupakan tingkat pencapaian hasil atau *the degrees of accomplishment* (Keban, 1995). Namun masih ada beberapa tugas pokok dan fungsi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah yang capaian tingkat kinerjanya masih rendah, yaitu Analisis jabatan untuk seluruh jabatan pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Tengah belum selesai dilaksanakan, sehingga analisis beban kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Tengah juga belum dapat dilakukan serta penataan kelembagaan, yaitu pembentukan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) belum sepenuhnya terlaksana serta standar pelayanan publik bagi Dinas yang memiliki tugas pokok dan fungsi sangat bersentuhan dengan public

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah serta dilihat dari pandangan stakeholder?
2. Faktor-faktor yang Menghambat Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah?

KERANGKA TEORI

1. Pengetian Kinerja

Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku

Komponen yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh :

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2. Indikator kinerja

Indikator kinerja menurut Abdullah (2014 : 145) adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Moehersono (2012 : 108) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pada dasarnya untuk mengoperasionalkan suatu konsep terdapat beberapa indikator yang biasanya digunakan dalam mengukur kinerja. Menurut Mahmudi (2015 : 153) indikator kinerja merupakan sarana atau alat (means) untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses, dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri (ends). Peran indikator kinerja bagi organisasi sektor publik adalah memberikan tanda atau rambu-rambu bagi manajer dan pihak luar untuk menilai kinerja organisasi.

3. Kinerja Organisasi

Menurut

WibowodalamPasolong (2010:176), kinerjaorganisasimerupakanefektifitasorganisasisecaramenyeluruhuntukkebutuhan yang ditetapkan dan setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan

organisasi secara terencana untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Menurut Sinambela

(2012:181), kinerja organisasi merupakan kumulatif kinerja pegawai, oleh karenanya semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sedangkan menurut Nasuchadalam Sinambela

(2012:186), kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dan setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terencana untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa esensi dari kinerja organisasi adalah gambaran mengenai hasil kerja dari kegiatan kerja sama di antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

4. Capaian Kinerja

Menurut Mahmudi (2010: 12), pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai kesuksesan organisasi. Di dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik. Masyarakat akan menilai kesuksesan organisasi sektor publik melalui kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang relatif murah dan berkualitas

Menurut Mahsun (2013:26) terdapat tiga elemen pengukuran kinerja organisasi publik, yaitu :

1. Menetapkan Tujuan, Sasaran dan Strategi Organisasi
Tujuan adalah pernyataan secara umum (belum secara eksplisit) tentang apa yang ingin di capai

organisasi. Sasaran merupakan tujuan organisasi yang sudah dinyatakan secara eksplisit dengan disertai batasan waktu yang jelas. Strategi adalah cara atau teknik yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran. Tujuan, sasaran, dan strategi tersebut ditetapkan dengan berpedoman pada visi dan misi organisasi. Berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi tersebut selanjutnya dapat ditentukan indikator dan ukuran kinerja secara tepat.

2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung. Indikator kinerja dapat berbentuk faktor-faktor keberhasilan utama (critical success factors) dan indikator kinerja kunci (key performance indicator). Faktor keberhasilan utama adalah suatu area yang mengindikasikan kesuksesan kinerja unit kerja organisasi. Area ini menggambarkan preferensi manajerial dengan memperhatikan variabel-variabel kunci finansial dan nonfinansial pada kondisi waktu tertentu. Faktor keberhasilan utama ini harus secara konsisten mengikuti perubahan yang terjadi dalam organisasi. Sedangkan indikator kinerja kunci merupakan sekumpulan indikator yang dapat dianggap sebagai ukuran kinerja kunci baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial untuk melaksanakan operasi dan kinerja unit bisnis. Indikator ini dapat digunakan ini dapat digunakan

oleh manajer untuk mendeteksi dan memonitor capaian kinerja.

3. Mengukur Tingkat Ketercapaian Tujuan dan Sasaran-Sasaran Organisasi

Jika sudah mempunyai indikator dan ukuran kinerja yang jelas, maka pengukuran kinerja bisa diimplementasikan. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi adalah membandingkan hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja yang telah ditetapkan.

5. Pengertian Organisasi Publik

Organisasi publik dikembangkan dari teori organisasi, oleh karena itu untuk memahami organisasi publik dapat ditinjau dari sudut pandang teori organisasi. Menurut Fahmi (2013:1) organisasi publik merupakan sebuah wadah yang memiliki multi peran dan didirikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak, dan tidak terkecuali kepuasan bagi pemiliknya. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dalam Fahmi (2013:2), organisasi publik merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Pengertian organisasi publik berkenaan dengan proses pengorganisasian.

Menurut Handoko (2011:167) Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya. Dengan demikian hasil pengorganisasian adalah struktur organisasi, berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi

kebijakan publik. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak organisasi, birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan dengan melakukan koordinasi yang baik.

Dari penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa organisasi publik merupakan salah suatu wadah yang

menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan dan korporasi yang baik serta untuk memberi perlindungan bagi setiap warga negara dan penduduk dari penyalahgunaan wewenang di dalam penyelenggaraan pelayanan publik, dilandasi dengan pengaturan hukum yang mendukungnya.

Matrix 1.

Tori Analisis Kinerja Bernardian & Russel dan Nasucha dalam Sinambela pada Bagian Organisasi Sekdakab Aceh Tengah

Analisis Kinerja Bagian Organisasi Sekdalab Aceh Tengah			
Kinerja Bagian Organisasi: Bernardian & Russell.	<i>Quantity of work</i>	Profesionalisme Pegawai Sedarmayanti (2010:96)	Kemampuan kerja pegawai
	<i>Quality of work</i>		Kesungguhan berkerja pegawai
	<i>Job Knowledge</i>		Tanggungjawab dalam melaksanakan tugas
	<i>Creativeness</i>		
	<i>Cooperation</i>		
	<i>Dependability</i>		
	<i>Initiative</i>		
<i>Personal Qualities.</i>			
Sumber: Analisis Kinerja Bernardian & Russell dan Nasucha			

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif yang dilakukan dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pemilihan informan yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Sementara analisis data dilakukan dengan metode analisis Miles dan Huberman yang langkahnya terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2009: 246).

HASIL PENELITIAN

A. Kinerja Bagian Organisasi

1. *Quantity of work.* kualitas pekerjaan dari pegawai di

Bagian Organisasi Sekdakab Aceh Tengah sudah cukup baik, artinya pegawai sudah menunjukkan kinerja yang maksimal. Sementara dalam upaya peningkatan kualitas kerja pegawai perlu pembenahan baik dalam meningkatkan profesionalisme pegawai maupun keterampilan dalam bidang tugasnya.

2. *Quality of work.* bahwa pengetahuan kerja pegawai di Bagian Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah belum semua pegawai menunjukkan kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Hal

- tersebut cermin dari pelaksanaan kerja yang dibebankan kepada pegawai masing-masing yang terlambat selesai, disebabkan karena kemampuan mereka dalam bekerja kurang.
3. *Job Knowledge* Disimpulkan bahwa tidak semua staf berinisiatif memberikan ide dan gagasannya dalam penyelesaian permasalahan. Ada beberapa staf yang ternyata hanya mengikuti apa kata pimpinan saja dalam melaksanakan tugas. Hal ini akan menghambat pekerjaan anak dan pimpinan tidak dapat ditempati serta tidak dapat delegasikan tugas kepada bawahan.
 4. *Cooperation*. Berdasarkan Analisis penelitian dari pernyataan wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa koordinasi dalam penyelesaian pekerjaan sudah berjalan dengan baik, namun terdapat kendala yaitu apabila Kepala Bagian atau Kepala Sub Bagian tidak ditempatkan. Hal ini membuat penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu.
 5. *Cooperation* Untuk melihat kesungguhan bekerja para pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah, Kepala Sub Bagian mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh Kepala Bagian, namun hanya masalah waktu, apabila pagidiperintahkan, berarti lambat-lambatnya menjelang sudah terselesaikan, apabila menjelang jam kerjabis, maka akan diselesaikan keesokan harinya. Namun apabila staf yang diperintahkan, maka langsung dikerjakan, kalau memang sangat penting, maka akan kerjalembur, sedangkan staf tergantung perintah dari Kepala Sub Bagian atau Kepala Bagian, apabila staf menerima perintah harus selesai pada hari itu, maka staf akan menyelesaikan pekerjaan pada hari itu juga.
 6. *Dependability*. dianalisis bahwa pegawai sudah memiliki inisiatif dalam pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya akan tetapi di sisi lain pegawai masih belum efektif apabila selalumenunggu pemerintah dari pimpinan saja.
 7. *Initiative*. Dapat dijelaskan bahwa Kepala Sub Bagian beserta stafnya bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan yang sudah ditugaskan oleh Kepala Bagian. Timbulnya tanggung jawab akibat dari adanya pemberian wewenang dari atasan kepada bawahan. Berdasarkan Peraturan Bupati Aceh Tengah Nomor 51 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah
 8. *Personal Qualities*. Menunjukkan bahwa seluruh pegawai Bagian organisasi bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan yang sudah ditugaskan oleh Kepala Bagian. Timbulnya tanggung jawab akibat dari adanya pemberian wewenang dari atasan kepada bawahan. Berdasarkan Peraturan Bupati

Aceh Tengah Nomor 51 Tahun 2016
Tentang Susunan Organisasi Dan
Tata Kerja Sekretariat Daerah
Kabupaten Aceh Tengah

B. Profesionalitas Pegawai. Hasil dianalisis bahwa pencapaian kinerja Bagian Organisasi sesuai dengan prosedur dan aturan pekerjaan yang dilaksanakan. Selanjutnya secara keseluruhan pegawai Bagian Organisasi sudah memiliki kemampuan yang baik serta keterampilan dalam mengerjakan tugas dan fungsinya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal dan mewujudkan tujuan organisasi, sehingga terciptanya sebuah organisasi yang ideal.

C. Faktor penghambat
Faktor-faktor yang menghambat kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah yaitu Faktor Horizontal dan Vertikal

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten

Aceh Tengah menunjukkan secara keseluruhan sudah cukup baik meskipun ada beberapa indikator yang perlu ditingkatkan seperti indikator *Creativeness* (Kreativitas) dan sedangkan Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*). Sedangkan pandangan Stakeholder yaitu dari lembaga Legislatif, LSM, dan dari perguruan tinggi setelah dianalisis sudah cukup baik hal ini sesuai dengan Peraturan Bupati Aceh Tengah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang rincian tugas dan fungsi pemangku jabatan struktural pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah, Pasal 54.

2. Faktor-faktor yang menghambat kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah yaitu Faktor Horizontal dan Vertikal dimana berdasarkan analisis peneliti yaitu secara horizontal pelaksanaan kerja Kepala Bagian atau Kepala Sub Bagian Kurang disiplin dalam kerja, hal ini membuat penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu. (Disiplin Kerja). Sedangkan Faktor Koordinasi Vertikal Proses Birokrasi yang panjang sehingga menghambat pekerjaan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 9 Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Himawan, Muammar. 2004. *Pokok-Pokok Organisasi Modern*. Jakarta : Bina Ilmu
- Keban, Jeremias T. 1995. *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta : UGM.

- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. UPP AMP YKPN.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Manullang. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. 2009. Bandung: Alfabeta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang *Perangkat Daerah*
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang *Standar Pelayanan Minimal*
- Peraturan Menteri Pendayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2011 tentang *Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk Daerah*