Journal of Government Insight
Volume 4, Nomor 1/ ISSN 2789-7418 (Online)
Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Muhammadiyah Sinjai. *doi: 10.47030/jgi.v1i1.53*

Pelaksanaan Fungsi Manajemen dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara

Patmawati [1], Rahman, Ashariana [3], Bachtiar [4]

[1, 2, 3, 4] *Universitas Pejuang Republik Indonesia (UPRI) Makassar, Indonesia*
E-mail: watipatma447@gmail.com [1], doktorrahman39760@gmail.com [2], asharianayahya@gmail.com [3] bachtiarpasca536@gmail.com [4]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan fungsi manajemen dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara. serta faktor- faktor yang mempengaruhi pelaksanaan fungsi manajemen di Kantor Camat Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data, studi kepustakaan dan studi lapangan. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah purposive sample yaitu mengambil sampel secara subjektif yang dianggap representatif. Hasil penelitian menunjukkan peran penting manajemen dalam mekanisme suatu organisasi sangat tergantung pada penerapan fungsi-fungsi manajemen yang digunakan organisasi tersebut. Pelaksanaan fungsi manajemen dapat dioptimalkan melalui indikator-indikator sebagai berikut: Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan dan Pengawasan. Kemudian dari proses-proses pelaksanaan fungsi manajemen dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan fungsi manajemen, yaitu: sistem dan prosedur kerja, komunikasi, sarana dan prasarana serta anggaran.

Kata Kunci: *Fungsi Manajemen; Kinerja*

Abstract

This study aim for know implementation function management in enhancement performance Apparatus State Civil . as well as influencing factors implementation function management at the District Head's Office West Malangke Regency North Luwu . Method research used is descriptive quantitative with technique data collection , library research and field research. Whereas technique withdrawal sample used is a purposive sample , namely take sample in a way considered subjective representative . Results study show role important management in mechanism something organization very depends on application functions management used organization the . Implementation function management can optimized through indicators as following: Planning, Organizing, actuating and controlling. Then of implementation processes function management in enhancement performance Apparatus State Civil Service at the District Head's Office West Malangke Regency North Luwu , there are a number of factor affecting implementation function management , namely : system And procedure work , communication , means And infrastructure as well as budget .

Keyword: *Management Function; Performance*

PENDAHULUAN

Tugas Pemerintah Daerah (Pemda) akan semakin berat dengan diterapkannya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 mengingat tanggung jawab yang diberikan oleh pemerintah pusat sangat besar. Pada akhirnya Pemda harus memberikan konstribusi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan umum dan pembangunankearah yang lebih baik. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan kinerja para Aparatur Sipil Negara yang memiliki dedikasi, loyalitas serta profesionalisme yang tinggi dan tentunya mampu menjadi pelindung masyarakat. Namun demikian keberhasilan pembangunan di daerah banyak ditentukan oleh pelaksanaan ketertiban, salah satu diantaranya adalah tertib di bidang

manajemen pemerintahan khususnya dalam peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam hubungannya dengan pelaksanaan manajemen dalam bidang pemerintahan, maka ditunjuklah kepala daerah selaku sebagai administrator dibidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan, dengan menjalankan fungsi sebagai kepala daerah otonom yang memimpin penyelenggaraan dan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap jalannya pemerintahan yang baik *(Good Governance)* di daerah (Agung Kurniawan & Suswanta, 2021; Hamid, 2020 & Kamaroellah, 2015).

Demikian pula halnya dengan pelaksanaan manajemen pemerintahan di Kantor Camat Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara, dalam hal ini fungsi manajemen sebagai salah satu bagiannya sudah diterapkan. Namun menurut pengamatan penulis pelaksanaan fungsi manajemen terhadap pegawai negeri sipil tentu saja akan berbeda dengan yang lain seiring dengan terpilihnya Camat sebagai Top Manager yang baru, sehingga tentu saja konsep manajemen yang diterapkan akan membawa sesuatu yang berbeda terhadap Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut.

LITERATURE REVIEW

Konsep Manajemen

Manajemen pada hakikatnya adalah kemampuan menyusun, mengatur, memimpin, dan mengawasi penyelenggaraan pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien (Hamid, 2020 & Kamaroellah, 2015). Hal ini berarti bahwa manajemen meliputi, pengetahuan tentang apa yang harus mereka lakukan, menetapkan dan memahami cara melakukannya, serta mengukur efektivitas usaha mereka. Dengan demikian manajemen mempunyai tujuan-tujuan tertentu dan bersifat tidak berwujud *(intengible)*.

Manajemen dapat dikatakan tidak berwujud, karena tidak dapat dilihat, tetapi dapat dirasakan hasilnya atau manfaatnya, yakni output pelayanan yang cukup dan dapat memuaskan pribadi, adanya produk dan pelayanan yang diberikan secara baik (Basuki, 2014). Manajemen dibutuhkan dan diperlukan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit (Mustamin, 2023). Tiga alasan utama manajemen diperlukan, pertam bahwa manajemen diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi, kedua, manajemen diperlukan untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan (Siswanto, 2021). Dalam organisasi, seperti pemilik dan karyawan, manajemen kreditur, pelanggan konsumen, suplier, serikat pekerja, assosiasi perdagangan, masyarakat dan pemerintah, dan ketiga adalah manajemen diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas kerja suatu organisasi, karena kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda dan salah satu yang umum adalah efisien dan efektivitas (Irawan, 2023 & Nursam, 2017).

Prinsip Prinsip Manajemen

Prinsip manajemen orientasinya adalah untuk melakukan pekerjaan dengan efisien artinya bahwa semua pekerjaan dapat diobservasi dan dianalisis guna menentukan satu cara terbaik untuk menyelesaikannya, orang yang tepat untuk memangku jabatan dapat dipilih dan dilatih secara ilmiah, dapat menjamin bahwa cara terbaik tersebut diikuti dengan menggaji pemegang jabatan dengan dasar insentif, yaitu menyamakan gaji dengan hasil kerjanya, kemudia menempatkan manajer dalam perencanaan, persiapan, dan pemeriksaan pekerjaan (Hamid, 2020 & Kamaroellah, 2015).

Agung Kurniawan & Suswanta, (2021); Hamid, (2020) & Kamaroellah, (2015) lebih lanjut mereka merumuskan prinsip- prinsip manajemen yang dianggap penting untuk dilakukan oleh para manajer dalam menjalankan fungsi mereka, pertama prinsip pembagian kerja, dimana masing-masing pekerja harus diberikan aktivitas khusus dan terpisah, kedua prinsip

wewenang dan tanggung jawab yaitu tanggung jawab dari seorang karyawan harus sepadan dengan wewenang yang diberikannya, ketiga prinsip kesatuan perintah; yaitu seorang karyawan seharusnya menerima perintah dari satu atasan saja, dan keempat prinsip rangkaian scalar, artinya harus ada rangkaian wewenang dan komunikasi yang jeias, tidak terputus dari posis iteratas sampai terbawah dalam organisasi.

Konsep Kinerja

Kinerja tidak dapat dipisahkan dengan kata motivasi dan kemapuan individu dalam organisasi juga diartikan di dalam Kamus Besar bahasa Indonesia sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja (Pulungan & Wasiman, 2023; Wahyuni et al., 2023).

Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk kecil dari tujuan organisasi, karena dengan banyaknya atau seringnya kinerja atau prestasi organisasi meningkat maka tujuan–tujuan organisasi dapat terpenuhi. Prestasi kerja itu sendiri dalam hubungannya dengan kinerja telah dinyatakan oleh (Pincus, 2023 & Stoyanov, 2017) dan para peneliti lainnya bahwa ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dengan prestasi atau kinerja. Pengertian kinerja sering pula dihubungkan dengan kata-kata produktivitas organisasi atau individu dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Kinerja atau prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Winston, 2016).

Kinerja tersebut dapat diukur atau dinilai pada manusia pekerja atau keadaan suatu organisasi.Untruk mengukur keefektifan kerja manusia sangat sukar, karena manusia merupakan mahluk yang selalu berubah dan penuh keterbatasan. Oleh karena itu, prestasi yang ditunjukkan sekarang ini akan berbeda dengan prestasi yang dicapai pada masa yang akan datang.Dengan demikian ,keefektifan manusia dalam hal ini pegawai akan berubah dari waktu ke waktu.

Selanjutnya, pengertian kinerja menurut (Musanef, 2020) adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau yang menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Konsep Peningkatan Kinerja Aparatur

Konsep peningkatan kualitas kinerja aparatur pada prinsipnya merupakan suatu upaya yang terencana untuk meningkatkan kapasitas individu dan masyarakat suatu bangsa agar dapat secara aktif menentukan masa depannya. Peningkatan kinerja aparatur secara sederhana dapat didefinisikan sebagai upaya untuk mengembangkan inisiatif dan kreatifitas dari manusia dan masyarakat Indonesia sebagai sumber daya pembangunan yang utama dalam rangka mencapai kesejahteraan lahir batin, dan ketenteraman dalam suasana kehidupan masyarakat, bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 (Mustamin, 2023).

Menyadari betapa pentingnya peranan sumber daya manusia aparatur dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil dalam pembangunan, maka para pegawai perlu diberdayakan secara optimal lagi. Hal ini akan dicapai apabila pengetahuan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan maupun pembangunan yang diemban oleh para Pegawai Negeri Sipil dapat dilaksanakan secara maksimal. Dalam rangka inilah diperlukan upaya pembinaan baik dalam karie rmaupun prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Pada umumnya, metode pelatihan dikenal melalui jalan on-thejob training,belajar sendiri, pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi sendiri, seminar, lokakarya atau dengan mengundang konsultan pelatihan dari luar organisasi (Neta, 2014). Hal ini berarti terdapat upaya internal organisasi untuk meningkatkan kapabilitasnya dalam berbagai

bentuk. Pelatihan melalui on-thejobtraining dilakukan setiap hari dengan menjawab pertanyaan, mendemonstrasikan bagaimana pekerjaan dilakukan dan memberikan pedoman kerja. Pelatihan dengan belajar sendiri dilakukan dengan menyediakan buku petunjuk terinci. Selanjutnya dalam organisasi sendiri dapat ditempuh melalui lokakarya atau pelatihan biasa. Harus dapat diupayakan memilih orang untuk mengikuti pelatihan dan penataran yang sesuai dan harus diyakini bahwa setelah pelatihan pengetahuan dan kemampuannya akan bertambah serta hasil kerjanya dapat meningkat.

Sehingga kedudukan aparatur negara sangat penting terutama pada aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan, sebagai alat untuk mencapai tujuan nasional (Anugrah et al., 2022; Prasetia, 2019). Dimana dalam istilah sumber daya manusia dalam organisasi adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang sering dipertukarkan dengan istilah, buruh, pegawai, dan aparatur. (Umam & Adianto, 2020) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan personalia adalah tenaga kerja atau dapat juga diartikan sebagai buruh, karyawan, dan pegawai. Hanya saja dalam pengertian umum di masyarakat, buruh atau karyawan adalah tenaga kerja dalam perusahaan swasta *(organisasi profit),* sedangkan yang dimaksud dengan aparatur dan pegawai adalah tenaga kerja yang bekerja pada pemerintah *(organisasi publik non profit)* atau sering pula disebut pegawai negeri atau aparatur negara.

METODOLOGI

Pendekatan pentian adalah dekskriptif artinya memberikan gambaran tentang masalah yang diteliti. Dasar penelitian yang dilakukan adalah survei yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis suatu peristiwa atau proses tertentu dengan memilih data atau menentukan ruang lingkup tertentu sebagai sampel yang dianggap refresentatif. Dalam penelitian digunakan teknik pengumpulan data dengan cara Study Lapang *(fieldresearch)*. Study lapang ini dimaksudkan yaitu penulis langsung melakukan penelitian pada lokasi atau objek yang telah ditentukan. Study lapang ditempuh dengan cara Observasi yaitu pengamatan terhadap objek secara langsung dan kedua adalah Kuisioner yaitu mengumpulkan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Fungsi Manajemen dalam Peningkatan Kinerja Pegawai.

Penerapan Fungsi Perencanaan

Dilihat dari aspek perencanaan dalam penerapan fungsi-fungsi manajemen maka dapat dikatakan bahwa tidak semua pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini di Kantor Camat Malangke Barat Luwu Utara mengetahui tentang Konsep perencanaan sehingga banyak diantara pegawai tersebut yang tidak mengetahui sepenuhnya tentang program kegiatan kerja yang akan dilaksanakan.Konsekwensi daripada penerapan fungsi manajemen seperti ini, maka banyak diantara pegawai tersebut yang kurang tanggap dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam upaya memberikan pelayanan yang terbaik. Hal ini dapat dilihat dari pendapat responden tentang tingkat kejelasan konsep perencanaan yang di terapkan di kantor tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa dalam perumusan konsep perencanaan faktor yang sangat mempengaruhi dari pelaksanaan sebuah konsep perencanaan, maka dari itu pada tabel berikut akan di paparkan tanggapan atau jawaban responden tentang pengaruh dari sistem dan prosedur kerja terhadap sebuah pelaksanaan konsep perencanaan.

Tabel 1. Variabel Pengaruh Sistem dan Prosedur Kerja Terhadap Pelaksanaan Konsep Perencanaan

No	Kategori	I	f	f.i	Persentase (%)
1	Sangat berpengaruh	*4*	8	32	26,7
2	Berpengaruh	*3*	17	61	56,7
3	Kurang berpengaruh	*2*	5	10	16,6
4	Tidak berpengaruh	*1*	0	0	0
	Jumlah		**30**	**103**	**100**
	Skor π dan Persentase π			**3,43 dan (85,75%)**	

Pelaksanaan Fungsi Pengorganisasian

Kegiatan pengorganisasian merupakan salah satu fungsi manajemen dalam suatu organisasi yang memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi sesuai yang diharapkan. Dimana setelah para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses.

Untuk mengetahui pengetahuan responden tentang tingkat kejelasan konsep pengorganisasian yang dilakukan dikantortersebut dapatdilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Variabel Tingkat KejelasanTentang Konsep Pengorganisasian yang dilakukan di Kantor tersebut

No.	Jawaban Responden	I	f	f.i	Persentase (%)
1	Sangat Jelas	*4*	10	40	33,4
2	Jelas	*3*	15	45	50,0
3	Kurang Jelas	*2*	5	10	16,6
4	Tidak Jelas	*1*	0	0	0
	Jumlah		**30**	**95**	**100**
	Skor π dan Persentase π			**3,16 dan (79,0%)**	

1. Pelaksanaan Fungsi Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat menentukan dalam pelaksanaan tugas-tugas sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana (Mahsuni et al., 2024 & Sakty, 2020) menjelaskan bahwa penggerakan (motivating) sebagai "keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengen efisien dan ekonomis. Dalam penjelasan tersebut, terkandung makna bahwa penggerakan (motivating) adalah upaya-upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin membangkitkan semangat dan gairah kerja,disiplin kerja, tanggung jawab, kesungguhan, dan keikhlasan bawahan melaksanakan pekerjaannya dalam rangka tercapainya tujuan organisasi sesuai yang teiah direncanakan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian di atas, maka dapat dipahami bahwa kegiatan penggerakan (motivating) lebih banyak dilakukan dalam tahap pelaksanaan suatu kegiatan organisasi. Dalam rangka kelancaran pelaksanaan kegiatan organisasi,

sumber daya manusia sebagai pelaku utama perlu diberi digerakkan atau diberi motivasi sehingga segala kemampuan yang dimiliki dapat dicurahkan dalam rangka¯pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mengetahui pengetahuan responden mengenai kejelasan tentang konsep pelaksanaan kegiatan yang diterapkan dikantor tersebut tergambar pada tabelHal ini akan memberikan informas ikepada kita sejauh mana konsep pelaksanaan kegaitan berjalan.

Tabel 3. Variabel Tingkat KejelasanTentang Konsep Pelaksanaan Kegiatan yang di lakukan di Kantor Tersebut

No.	Kriteria Penilaian	i	f	f.i	Persentase (%)
1	SangatJelas	*4*	8	24	26,7
2	Jelas	*3*	17	51	56,7
3	KurangJelas	*2*	5	10	6,6
4	TidakJelas	*1*	-	0	0
	Jumlah	**30**		**85**	**100**
	Skor π dan Persentase π	**2,83 dan (70,75%)**			

2. Pelaksanaan Fungsi Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang memegang peranan penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Secara umum pengertian pengawasan adalah tindakan yang bertujuan untuk memastikan apakah sumber daya dalam suatu organisasi baik manusia maupun peralatan (sarana dan prasarana) dapatdidayagunakan dengan baik dan sesuai tujuan yang telah direncanakan. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan pengawasan,tindakan yang dilakukan meliputi pengecekan hasil kerja, apakah sesuai dengan rencana yang telah disusun atau tidak.

Adanya pengecekan dalam pelaksanaan pengawasan bertujuan agar jika terjadi kekeliruan dalam pelaksanaan kegiatan ataupun jika terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam kegiatan organisasi segara dapat diluruskanataupun dicarikan jalan keluaryangtepat. Dengan demikianfungsi pengawasan dalam manajemen merupakan salah satu faktor vital yang akan menentukan tercapainya tujuan-tujuan organisasi, karena walaupun suatu kegiatan telah melalui tahap perencanaan yang baik dan rasional, prosedur- prosedur pelaksanaan telah ditetapkan, namun kegiatan hasil kerja yang ditampakkan belum tentu akan dapat berjalan sesuai yang diharapkan jika penerapan pengawasan secara setengah hati. Untuk menjamin pelaksanaan pengelolaan dalam suatu organisasi berjalan sesuai dengan rencana, maka perlu ada pengawasan.

Tabel 4. Tingkat Kejelasan Konsep Pengawasan yang diterapkan di Kantor tersebut

No.	Kriteria Penilaian	I	f	f.i	Persentase (%)
1	Sangat Jelas	*4*	8	32	26,7
2	Jelas	*3*	9	27	30,0
3	Kurang Jelas	*2*	11	22	36,7
4	Tidak Jelas	*1*	2	2	6,6
	Jumlah		**30**	**83**	**100**
	Skor π dan Persentase π			**2,76 dan (69,0%)**	

KESIMPULAN

Pelaksanaan fungsi perencanaan telah berjalan dengan baik, namun kendala utamanya adalah kepadatan jadwal perencanaan tersebut serta tidak disosialisasikan secara menyeluruh ke semua bagian/unit kerja yang ada di Kantor Camat Malangke Bara tKabupaten Luwu Utara sehingga banyak tugas-tugas yang dikerjakan hanya bersifat tugas-tugas rutin saja. Kemudian pelaksanaan fungsi pengorganisasian telah berjalan cukup baik,namun kendala utamanya adalah ketidaksesuaian dalam penempatan posisi pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga mereka bekerja secara tidak profesional. Selanjutnya pelaksanaan dari hasil rumusan konsep perencanaan telah berjalan dengan baik, namun ada beberapa persen hasil dari pelaksanaan tugas tersebut tidak sesuai dengan rumusan konsep perencanaan, hal ini disebabkan karena kurangnya anggaran dan fasilitas yang tersedia serta system dan prosedur kerja yang tidak berjalan dengan baik. Pelaksanaan fungsi pengawasan tidak berjalan dengan cukup baik, yaitu dengan beberapa kendala dalam hal tidak proporsional atasan dalam memberikan sanksi kepada bawahannya dan adanya diskriminasi yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan.

Sementara faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan fungsi manajemen dalam peningkatan kinerja pegawai negeri sipil adalah system dan prosedur, sarana dan parasaran, komunikasi dan anggaran, dimana anggaran sangat mempengaruhi (82,65%) pelaksanaan fungsi manajemen,sedangkan faktor system dan prosedur kerja adalah faktor terendah (79,69%) dari keselurahan factor yang mempengaruhi pelaksanaan fungsi manajemen. Secara tidak langsung ke empat factor yang mempengaruhi pelaksanaan fungsi manajemen juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Apabila ke-empat faktor tersebut berjalan dengan baik, makakinerja pegawai negeri sipil dapat lebih di tingkatkan dengan melihat indicator kinerja sebagai berikut: 1). Tingkat kemampuan dalam melaksankan tugas, 2).Pelayanan kepada masyarakat. 3). Komunikasi antar pegawai, 4). Hubungan kerjasama, 5). Prestasi kerja.

REFERENSI

Agung Kurniawan, & Suswanta. (2021). Manajemen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik. *Kemudi : Jurnal Ilmu Pemerintahan*. https://doi.org/10.31629/kemudi.v5i01.2305

Anugrah, D., Satoto, S., & Hartati, H. (2022). Menciptakan Aparatur Yang Profesional Untuk Penyelenggaraan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik. *Mendapo: Journal of Administrative Law*. https://doi.org/10.22437/mendapo.v2i3.11377

Basuki, A. (2014). Implementasi Paradigma Baru Pemerintahan dalam Manajemen Pemerintahan Daerah. *Jurnal Lingkar Widyaiswara*.

Hamid, H. (2020). Manajemen Pemerintahan Daerah. In *Penerbit Pustaka Radja,April 2014 Surabaya*.

Irawan, B. (2023). Manajemen Publik. *The Journal Publishing*.

Kamaroellah, A. (2015). Manajemen Pemerintahan Daerah. *Penerbit Pustaka Radja,April 2014 Surabaya*.

Mahsuni, A. W., Kamil, M., Malang, U. I., Mutmainah, A., Islam, U., & Puspitasari, M. T. (2024). Filsafat Administrasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*.

Musanef. (2020). Manajemen Kepegawaian Di Indonesia. *Https://Jurnal.Unigal.Ac.Id/Index.Php/Moderat* .

Mustamin, M. (2023). Manajemen Talenta dan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN): Mengoptimalkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *JURNAL SIPATOKKONG BPSDM SULSEL*. https://doi.org/10.58643/sipatokkong.v4i2.231

Neta, Y. (2014). Model Tata Kelola Administrasi Pemerintahan Yang Baik di Daerah Otonom Baru. *FIAT JUSTISIA:Jurnal Ilmu Hukum*. https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v6no2.80

Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*. https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438

Pincus, J. D. (2023). The structure of human motivation. *BMC Psychology*. https://doi.org/10.1186/s40359-023-01346-5

Prasetia, E. H. (2019). Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Publik. *Jurist-Diction*. https://doi.org/10.20473/jd.v2i6.15944

Pulungan, N., & Wasiman. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan. *Jurnal Cafetaria*.

Sakty, I. (2020). Filsafat Administrasi Publik. *Administrasi Publik*.

Siswanto, B. (2021). Pengantar Manajemen. *Hukum Perumahan*.

Stoyanov, S. (2017). A theory of human motivation. In *A Theory of Human Motivation*. https://doi.org/10.4324/9781912282517

Umam, U., & Adianto, A. (2020). Efektivitas Mal Pelayanan Publik (MPP) Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*. https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.600

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*. https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637

Winston, C. N. (2016). An existential-humanistic-positive theory of human motivation. *Humanistic Psychologist*. https://doi.org/10.1037/hum0000028