

EFEKTIVITAS PROGRAM PENJENJANGAN KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH DI KOTA PARIAMAN

Putri Indah Safira^{1(a)}, Hasbullah Malau^{2(b)}

^{1,2}Departemen Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang

^{a)}shavireindah@gmail.com, ^{b)}hasbullahmalau@yahoo.co.id

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

08-08-2023

Diterbitkan Online:

30-09-2023

Kata Kunci:

Efektivitas, Penjenjangan Kinerja, Kinerja Pemerintah

Keywords:

Effectiveness, Performance Alignment, Government Performance

Corresponding Author:

shavireindah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Program Penjenjangan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kota Pariaman, dan faktor yang mempengaruhi efektivitas program penjenjangan kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) di Kota Pariaman. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Pariaman dengan menggunakan teknik analisis kualitatif dengan metode deskriptif yaitu hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ditemukan bahwa Efektivitas Penjenjangan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kota Pariaman sesuai dengan indikatornya bisa dikatakan empat indikator pada umumnya efektif diantaranya keberhasilan sasaran, keberhasilan program, kepuasan terhadap program, pencapaian tujuan, sedangkan tingkat output dan input secara umum penerapannya belum efektif. Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Program Penjenjangan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kota Pariaman ini terdiri dari dua yaitu Sumber Daya Manusia dan Keterbatasan Anggaran.

ABSTRACT

This study aims to find out how the effectiveness of the Regional Apparatus Organizational Performance Program (OPD) at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) in Kota Pariaman, and the factors that influence the effectiveness of the Regional Apparatus Organizational Performance Program (OPD) at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) in Pariaman City. This research was conducted in Kota Pariaman using qualitative analysis techniques with descriptive methods, namely the results of interviews, observations, and documentation studies. The results of the study found that the Effectiveness of Regional Apparatus Organizational Performance (OPD) Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) in Pariaman City according to the indicators it can be said that four indicators are generally effective including target success, program success, program satisfaction, goal attainment, while output level and input in general its application has not been effective. Factors influencing the Effectiveness of the Regional Apparatus Organizational Performance Program (OPD) at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) in Kota Pariaman consist of two, namely Human Resources and Budget Limitations.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/publicness.v2i3.112>

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi yang dapat mencapai tujuannya secara optimal disebut sebagai organisasi yang efektif. Sebaliknya, organisasi yang belum mampu mencapai tujuannya secara optimal berarti organisasi tersebut kurang efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Gitosurdarmo dan Mulyono (dalam Indrajid, 2013:10) yang menjelaskan bahwa kata efektif atau efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat atau derajat pencapaian hasil yang diharapkan. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi di instansi pemerintahan perlu diterapkannya reformasi birokrasi yang merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai good governance dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi). Sebagaimana yang dinyatakan oleh (Mustafa, 2013:143) reformasi birokrasi adalah upaya penataan mendasar yang diharapkan dapat berdampak pada perubahan sistem dan struktur. Sistem berkaitan dengan hubungan antara unsur dan elemen yang saling mempengaruhi dan berkaitan membentuk suatu totalitas. Hal ini mengupayakan perubahan demi menjadi tata kelola pemerintahan yang baik, suatu perubahan yang sudah terencana pada suatu lembaga yang akan berdampak pada perubahan ketatalaksanaan dari mulai budaya birokrasi, pelayanan publik supaya dapat melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governace).

Berdasarkan LAKIP Pariaman Tahun 2022 terdapat permasalahan utama dalam penyelenggaraan pemerintahan kota Pariaman yaitu belum optimalnya penerapan program reformasi birokrasi untuk mendukung pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Kelembagaan yang ramping struktur dan kaya fungsi belum didukung dengan kualitas SDM, sarana dan prasarana yang memadai. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang masih terbatas bagi penyelenggara pemerintahan menjadi kendala dalam menerapkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dalam upaya meningkatkan pemahaman dan kualitas implementasi Reformasi Birokrasi di Kota Pariaman, beberapa tahapan telah dilakukan

terutama dalam hal membangun komitmen melalui komunikasi dengan Kedeputusan RB Kunwas Kementerian PAN RB, serta melakukan advokasi dan edukasi kepada seluruh jajaran di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman, mulai dari level tertinggi hingga terendah. Beberapa upaya yang telah dilakukan tersebut antara lain Membangun Komunikasi formal dan informal dengan Kedeputusan RB Kunwas Kementerian PAN RB Hal ini dilakukan baik melalui komunikasi dalam bentuk formal maupun informal. Beberapa pertemuan dalam konteks Konsultasi/ Audiensi / Bimbingan Teknis / Coaching Clinic / Sosialisasi yang dilakukan antara lain : Tim RB Kota Pariaman dipimpin oleh Sekretaris Daerah, Inspektur, Kepala Bappeda, Kabag Organisasi Setda Kota Pariaman melakukan Konsultasi terkait Indikator Penilaian SAKIP dan RB, sekaligus melakukan konsultasi terkait indeks pelayanan publik bersama Kedeputusan Bidang Pelayanan Publik, sebagai salah satu komponen hasil antara dalam penilaian RB. Tim RB Kota Pariaman terdiri dari Inspektur, Kabag Organisasi dan Bappeda melakukan Konsultasi dengan Asisten Deputi Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kemenpan RB Ahmad Hasmy, terkait persiapan penilaian SAKIP dan RB tahun 2022, pada tanggal 1 Agustus 2022.

Capaian Nilai Sakip dan Indeks RB Pemerintah Kota Pariaman Tahun 2018-2020 berbobot CC dan mengalami peningkatan pada tahun 2022 berbobot B. Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan reformasi birokrasi di Bappeda kota Pariaman, maka bappeda pariaman berkomitmen kuat dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang baik sehingga menimbulkan dampak yang signifikan dalam tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

Pemerintah Kota Pariaman berpedoman kepada Peraturan Walikota Pariaman Nomor 57 tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Pariaman Tahun 2018-2023. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kota Pariaman dimaksudkan untuk mewujudkan Birokrasi Pemerintah Kota Pariaman yang dimaksudkan untuk mewujudkan Birokrasi Pemerintah Kota Pariaman yang bersih, meningkatkan pelayanan publik, kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi dan profesionalisme SDM aparatur

guna terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 Tentang Penjurangan Kinerja Instansi Pemerintah Republik Indonesia guna mewujudkan reformasi birokrasi yang baik di instansi pemerintahan yaitu dengan dikeluarkannya kebijakan Program Penjurangan Kinerja.

Penjurangan Kinerja adalah proses penjabaran dan penyalarsan sasaran strategis, indikator kinerja, dan target kinerja organisasi kepada unit organisasi sampai dengan individu pegawai. pada pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa Penjurangan Kinerja adalah proses penjabaran dan penyalarsan sasaran strategis, indikator kinerja, dan target kinerja organisasi kepada unit organisasi sampai dengan individu pegawai.

Pasal 3. Hasil Penjurangan Kinerja yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dapat digunakan untuk:

- a) Menyalarskan Kinerja organisasi kepada Kinerja unit dan Kinerja individu;
- b) Penilaian Kinerja organisasi, unit kerja, dan individu;
- c) Penetapan program dan kegiatan secara fokus dan tepat;
- d) Penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien;
- e) Penataan struktur organisasi.

Persoalan peneliti temui ialah :

- a) Kurangnya jumlah pegawai di Bappeda Kota Pariaman. Secara keseluruhan data formasi jumlah kebutuhan pegawai sebanyak 52 orang, sementara formasi yang terisi hanya sejumlah 33 orang atau 63,4%, sehingga masih terdapat kekosongan pegawai sebanyak 19 orang, atau 36,5%.
- b) Belum adanya keselarsan tugas pokok dan fungsi, jabatan serta pendidikan pegawai di Bappeda Kota Pariaman dengan adanya ketidaksesuaian antara pendidikan jabatan.
- c) Kurangnya diklat atau pelatihan bagi pegawai Kasi (Kepala Seksi) Sebanyak 5 orang.

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait permasalahan tersebut dengan judul "Efektivitas Program Penjurangan Kinerja Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kota Pariaman".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kota Pariaman. Informan penelitian ditentukan dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder yaitu dengan cara studi dokumentasi, hasil wawancara dan observasi. Sedangkan untuk Uji keabsahan data menggunakan teknik *triangulasi* Metode dan *triangulasi Sumber*, yang dianalisis dengan penyajian data, reduksi data, dan verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Program Penjurangan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kota Pariaman

1) Keberhasilan Program

Berdasarkan pendapat Campbell (1989:121) keberhasilan suatu program dapat dilihat dari kualitas program tersebut, apakah sudah berjalan dengan maksimal atau belum. Berdasarkan indikator keberhasilan program cukup efektif dilaksanakan. hal ini dikarenakan, dengan adanya peningkatan nilai SAKIP BAPPEDA semenjak diterapkannya program kebijakan penjurangan kinerja ini. yang mana nilai sakip di bappeda sebelumnya B dan meningkat menjadi BB. serta program penjurangan kinerja ini juga membantu pegawai bappeda dalam mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Champbell bahwa keberhasilan suatu program dapat dilihat dari kemampuan operasional dalam melaksanakan program kerja dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2) Keberhasilan Sasaran

Indikator kedua adalah keberhasilan sasaran. Berdasarkan temuan penelitian dari teori keberhasilan sasaran pada indikator menyalarskan kinerja organisasi kepada kinerja unit dan kinerja individu, penilaian kinerja (organisasi, unit kerja, dan kinerja individu), penetapan program dan kegiatan secara fokus dan tepat, penggunaan sumber

daya secara efektif dan efisien, penataan struktur organisasi sudah dikatakan tepat sasaran. Karena dalam penerapan program penjenjangan kinerja di bappeda kota piaman sangat membantu pegawai dalam menentukan sasaran kerjanya secara cepat dan jelas. sebagaimana dalam pas 3 permen pan no.89 tahun 2021 hasil penjenjangan kinerja salah satunya dapat digunakan untuk menyelaraskan kinerja organisasi kepada kinerja unit dan kinerja individu. Tentunya, dengan adanya penyelarasan tersebut setiap aparatur di bappeda akan lebih mudah mencapai tujuan organisasinya. Hal itu senada dengan yang dikemukakan oleh Mubyarto (2000:55) menyatakan bahwa mengukur efektivitas suatu program dapat dilakukan dengan menggunakan indikator salah satunya ketepatan suatu program yaitu sejauh mana peserta program tepat dengan sasaran yang sudah ditetapkan. Juga sesuai dengan pendapat Campbell (1989:121), keberhasilan sasaran dapat dilihat dengan difokuskan kepada output dari suatu program. Karena dengan adanya program penjenjangan kinerja ini dapat memudahkan pegawai di bappeda.

3) Kepuasan Terhadap Program

Indikator ketiga adalah kepuasan terhadap program. Sebagaimana berdasarkan temuan penelitian di lapangan, menemukan bahwa aparatur di bappeda kota piaman telah merasa puas dengan pelaksanaan penetapan program penjenjangan kinerja. hal ini dikarenakan ditemukan dengan aparatur bappeda yang memiliki latar pendidikan yang berbeda dengan jabatan yang didudukinya merasa terbantu dengan adanya program penjenjangan kinerja tersebut. karena di dalam penjenjangan kinerja tersebut sebagaimana yang akan dituangkan kedalam sebuah pohon kinerja yang akan menjelaskan turunan dari sasaran kinerja yang hendak dicapai. selain itu di dalam pohon kinerja yang dibentuk berdasarkan pedoman Permen Pan no.89 tahun 2021 tersebut juga dapat mengetahui siapa mengerjakan apa dan sasaran kinerja yang hendak dicapai. dengan begitu dengan adanya program penjenjangan kinerja ini dapat mengcover ketidakselarasan yang ada di bappeda kota piaman.

Sesuai dengan teori yang penulis gunakan yaitu Menurut Campbell (1989:121), kepuasan terhadap program dapat dilihat dari bagaimana kepuasan pengguna terhadap kualitas dari

barang atau jasa yang dihasilkan dari sebuah program.

4) Tingkat Input dan Output

Indikator keempat adalah tingkat input dan output belum efektif dalam penerapannya. Sebagaimana temuan penelitian di lapangan, penulis menemukan bahwa input yang diberikan seperti Sumber Daya Manusia (SDM), anggaran, ataupun sarana dan prasarana masih kurang dari segi penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Sementara dari segi outputnya masih kurangnya pelatihan atau pun diklat yang dilakukan oleh pemerintah serta kurang selarasnya sasaran kinerja antara BKPSDM dengan BAPPEDA dalam pengisian formasi jabatan di OPD Bappeda Piaman sehingga masih terdapat kekosongan jabatan di OPD Bappeda di kota Piaman. sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Steers dalam Edy Sutrisno (2012:128) mengatakan bahwa perspektif sistem, sebagai sistem suatu organisasi menerima input dari lingkungannya, kemudian memprosesnya, dan saling ketergantungan satu sama lainnya. Sistem ini mencakup tiga komponen yaitu input, proses dan output dan oleh Campbell (1989:121), dimana suatu program dikatakan efektif apabila output yang dihasilkan lebih besar daripada input suatu program.

5) Pencapaian Tujuan Menyeluruh

Indikator terakhir adalah pencapaian tujuan menyeluruh. Sesuai dengan pemikiran yang dikemukakan oleh Tjokromidjojo dalam Harbali Pasolong (2010:4) mengatakan suatu kebijakan dapat dikatakan efektif dengan adanya pelaksanaan administrasi lebih mencapai hasil seperti yang direncanakan, mencapai tujuan yang ingin dicapai dan lebih berdaya hasil. Hal serupa juga dikemukakan oleh Keban dalam Harbani Pasolong (2010:4) mengatakan suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau tujuan organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visi terlahtercapai. Selanjutnya Menurut Campbell (1989:121), pencapaian tujuan menyeluruh dilihat dari sejauhmana organisasi melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan program penjenjangan kinerja berdasarkan teori pencapaian tujuan menyeluruh sesuai dengan PERMEN PAN 89 Tahun 2021 yang sebagaimana telah diturunkan pada Perwako Piaman No.45 Tahun 2022

tentang penjenjangan kinerja pada indikator menyelaraskan kinerja organisasi kepada kinerja unit dan kinerja individu, penilaian kinerja (organisas,unit kerja, dan kinerja individu),penetapan program dan kegiatan secara fokus dan tepat, penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien,penataan struktur organisasi sudah dikatakan efektif dalam penerapannya.

Faktor Yang Mempengaruhi Program Penjenjangan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kota Pariaman

1) Sumber Daya manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pelaksanaan program. Sumber daya manusia harus memadai baik dari segi kuantitas maupun kualitas agar program dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Namun, dalam pelaksanaan program penjenjangan kinerja di OPD Bappeda Pariaman, terdapat kendala yang dihadapi dalam hal sumber daya manusia yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan ataupun diklat di Bappeda kota Pariaman. hal tersebut dapat menghambat jalannya sebuah tujuan dari program organisasi tersebut. Oleh karena itu, perlu dicari solusi untuk mengatasi masalah ini agar program dapat berjalan dengan baik dan tujuan dari program dapat tercapai.

2) Keterbatasan anggaran

Untuk menjamin kesuksesan dalam menjalankan suatu program, alokasi anggaran harus memadai dalam mendukung penetapan program dan kegiatan di bappeda di kota pariaman. Namun dari hasil wawancara dengan bapak yuzirwan selaku sekretaris dan ibu Ella selaku Bendahara OPD Bappeda di Kota Pariaman bahwa program penjenjangan kinerja OPD BAPPEDA mengalami kendala keterbatasan anggaran. Hal ini berpengaruh pada kinerja pelaksanaan program dan mempengaruhi tujuan dari program tersebut.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: *Pertama*, Efektivitas Program Penjenjangan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kota Pariaman berdasarkan indikator dan teori efektivitas diatas : a)

keberhasilan program dalam Program Penjenjangan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) cukup efektif dilaksanakan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Pariaman. hal ini dikarenakan, dengan adanya peningkatan nilai SAKIP BAPPEDA semenjak diterapkannya program kebijakan penjenjangan kinerja ini. yang mana nilai sakip di bappeda sebelumnya B dan meningkat menjadi BB. serta program penjenjangan kineja ini juga membantu pegawai bappeda dalam mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien. Akan tetapi, masih terdapat beberapa kendala dalam penerapan program penjenjangan kinerja di OPD Bappeda Pariaman seperti kurangnya sumber daya manusia yang memadai serta keterbatasan anggaran. b) keberhasilan sasaran sudah tepat sasaran dikarenakan program penjenjangan kinerja di bappeda kota pariaman sangat membantu pegawai dalam menentukan sasaran kerjanya secara cepat dan jelas. sebagaimana dalam pas 3 permen pan no. 89 tahun 2021 hasil penjenjangan kinerja salah satunya dapat digunakan untuk menyelaraskan kinerja organisasi kepada kinerja unit dan kinerja individu. Tentunya, dengan adanya penyelarasan tersebut setiap aparatur di bappeda akan lebih mudah mencapai tujuan organisasinya. c) Kepuasan Program dalam pelaksanaan Program penjenjangan kinerja di OPD BAPPEDA Pariaman dapat dikatakan efektif. hal ini dikarenakan ditemukan dengan aparatur bappeda yang memiliki latar pendidikan yang berbeda dengan jabatan yang didudukinya merasa terbantu dengan adanya program penjenjangan kinerja tersebut. karena di dalam penjenjangan kinerja tersebut sebagaimana yang akan dituangkan kedalam sebuah pohon kinerja yang akan menjelaskan turunan dari sasaran kinerja yang hendak dicapai. selain itu di dalam pohon kinerja yang dibentuk berdasarkan pedoman Permen Pan no.89 tahun 2021 tersebut juga dapat mengetahui siapa mengerjakan apa dan sasaran kinerja yang hendak dicapai. dengan begitu dengan adanya program penjenjangan kinerja ini dapat mengcover ketidakselarasan yang ada di bappeda kota pariaman. d) Tingkat input dan output belum efektif dalam penerapan program penjenjangan kinerja OPD BAPPEDA di Kota Pariaman dikarenakan input yang diberikan seperti Sumber Daya Manusi (SDM) ,anggaran, ataupun sarana dan prasarana masih kurang dari segi penggunaan sumber daya secara efektif dan

efisien. Sementara dari segi outputnya masih kurangnya pelatihan atau pun diklat yang dilakukan oleh pemerintah serta kurang selarasnya sasaran kinerja antara BKPSDM dengan BAPPEDA dalam pengisian formasi jabatan di OPD Bappeda Pariaman sehingga masih terdapat kekosongan jabatan di OPD Bappeda di kota Pariaman. e) Pencapaian tujuan menyeluruh dalam program penjurangan kinerja OPD BAPPEDA di Kota Pariaman efektif dikarenakan dari pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan seperti yang telah dikemukakan sebelumnya. Dalam penerapan program penjurangan kinerja adapun tujuan yang hendak dicapai yaitu menyelaraskan kinerja organisasi kepada kinerja unit dan kinerja individu, penilaian kinerja (organisas,unit kerja, dan kinerja individu),penetapan program dan kegiatan secara fokus dan tepat, penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien, penataan struktur organisasi dengan adanya tujuan yang telah ditentukan efektivitas program penjurangan kinerja dapat diukur dari seberapa jauh tujuan yang ditentukan sudah tercapai saat ini.

Kedua, Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Program Penjurangan Kinerja Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kota Pariaman terdapat kendala yang dihadapi dalam hal sumber daya manusia yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan ataupun diklat di Bappeda kota Pariaman. hal tersebut dapat menghambat jalannya sebuah tujuan dari program organisasi tersebut. selain itu, program penjurangan kinerja OPD BAPPEDA mengalami kendala dalam keterbatasan anggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Al, Gibson. Et. (2013). *Bungkaes*. Jakarta.
- Ani Sri Rahayu. *Pengantar Pemerintahan Daerah Kajian Teori, Hukum, dan Aplikasinya*. Sinar Grafika. Jakarta. 2018.
- Budiharjo, M. 2014. *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Jakarta. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Group).
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Gitosudarmo, Indriyo dan Agus Mulyono. (2016). *Prinsip Dasar Manajemen Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE.
- Handyaningrat, Soewarno. 1994. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Indrawijaya, A.I. (2010). *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- J. Ravianto, 2014, *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta : Binaman Aksara. Keith Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kementrian PANRB “Episode IV: Penjurangan Kinerja Instansi Pemerintah” YouTube, diunggah pada 2 Maret 2022, <https://youtu.be/kvLQki7z13g>. Diakses pada 20 Maret 2023.
- Khaerul Umam, 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2022 Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Pariaman.
- Mathis, Robert L. & Jackson, H. John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moleong (2017:6) penelitian kualitatif
- Moehariono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Richard M. Steers, 2015, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga. Robbins, 2013, *Perilaku Organisasi*, Index. Jakarta

- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang, P. Siagian. 1996. *Organisasi Dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Syamsi,Ibnu. (2004). *Efisiensi,Sistem,dan prosedur kerja*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Torang, Dr.Syamsir.2014.*Organisasi dan Manajemen*.Bandung: ALFABETA
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung*.
- Wahjono, Sentot Imam, Mondy dan Mondy 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Eprianto, I., Kamaludin, K., Saiful, S., & Fachruzzaman, F. (2021). The Implementation of Cascading in the Regional Governments. *JEM Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 19-40.
- Garamba, K., Sihombing, J., & Sitepu, E. (2022). Kinerja Bappeda dalam Peningkatan Kualitas Perencanaan Partisipatif Pada Perencanaan Pembangunan di Kota Medan. *Jurnal Governance Opinion*, 7(2), 94-109
- Lubis, Hari. S.B. dan Martani Husaini. 1987. *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*, Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia, Jakarta.
- Muchtar, W., & Sadad, A. (2021). *Kinerja Pegawai ASN Dalam Menjalankan Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) Bappeda Kota Pekanbaru*. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 8(1), 1- 14.
- Mulyana, M., & Arfayan, M. P. S. (2021). Efektivitas Peran BAPPEDA Dalam Perencanaan Pembangunan Infrastruktur di Pasar Sore Tapioka Kelurahan Siritwini Distrik Nabire Kabupaten Nabire Provinsi Papua. *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, 11(1), 129-145.
- Nagaring, D. D., Sambiran, S., & Sumampow, I. (2021). Peran Pemerintah Dalam Mengatasi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) di Kota Manado (Studi Di Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado). *Governance*, 1(2).
- Richard M. Steers, 2015, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Sigarlaki, M. E., Moniharapon, S., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Peraturan Daerah Kota Pariaman Nomor 9 Tahun 2018.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.