



ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BAGIAN LEGISLASI DEWAN PERWAKILAN DAERAH (DPRD) KOTA MANADO

ANALYSIS OF THE PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS IN THE LEGISLATION SECTION OF THE AMBON CITY REGIONAL REPRESENTATIVE COUNCIL

Suyetno^{1*}, Avent Christy Patiro²

¹Prodi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Teknologi Sulawesi Utara

²Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Teknologi Sulawesi Utara,

Email : Liosuyetno@gmail.com^{1*} aventpatiro87@gmail.com²

Article history :

Abstract

Received : 07-12-2024

Revised : 08-12-2024

Accepted : 10-12-2024

Published: 12-12-2024

The aim of the research is to determine the performance of the State Civil Apparatus in the Legislation Section of the Secretariat of the Ambon City Regional People's Representative Council. The research method uses a descriptive method with a qualitative approach. In this research the author tries to describe the performance of the State Civil Apparatus in the Legislation Section of the Secretariat of the Ambon City Regional People's Representative Council. From the results of the research, it is clear that overall the performance of the State Civil Apparatus in the Legislation Section of the Secretariat of the Regional Representative Council of Ambon City has gone well, because based on the results of research regarding performance seen from the aspect of initiatives carried out by employees, it has been very good, seen from the aspect of cooperation in implementing The task has gone very well, seen from the discipline aspect (attitude/behavior) of employees in carrying out the task has gone well, while seen from the responsibility aspect it has shown very good results.

Keywords : Performance, State Civil Apparatus/Employees

Abstrak

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Legislasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Ambon. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini penulis mencoba untuk mendeskripsikan mengenai Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Legislasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Ambon. Dari hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa secara keseluruhan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Legislasi Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kota Ambon sudah berjalan dengan baik, karena berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja dilihat dari aspek inisiatif yang dilaksanakan oleh pegawai sudah sangat baik, dilihat dari aspek kerjasama dalam melaksanakan tugas sudah berjalan sangat baik, dilihat dari aspek disiplin (sikap/perilaku) pegawai dalam melaksanakan tugas sudah berjalan dengan baik sedangkan dilihat dari aspek tanggungjawab sudah menunjukkan hasil sangat baik.

Kata Kunci : Kinerja, Aparatur Sipil Negara/Pegawai

PENDAHULUAN

Kualitas kinerja aparatur negara menjadi perhatian penting di tengah tuntutan profesionalisme, ketepatan, dan kecepatan penyelesaian pekerjaan terutama bidang-bidang yang berhubungan langsung dengan masyarakat luas. Penegakkan disiplin selalu menjadi topik utama



dalam pengarahannya Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, mengingat fakta bahwa masih rendahnya kompetensi aparatur sipil negara (ASN) dalam menjalankan pekerjaannya.

Dengan fungsi dan tugasnya, ASN berperan untuk memberikan pelayanan bagi penyelenggaraan tugas negara dan pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah demi kemajuan pembangunan. Mengemban fungsi yang tidak mudah, maka seharusnya setiap ASN perlu memiliki kompetensi yang layak dan sesuai dengan tuntutan tugasnya. Hal ini penting mengingat tantangan terbesar yang dihadapi ASN di era saat ini adalah profesionalisme dan kemandirian di dalam memberikan pelayanan publik. Pejabat dan pelaksana pemerintahan kerap kali menjadi sorotan karena masyarakat secara langsung dapat menilai kualitas kinerja ASN sebagai penentu kelancaran birokrasi, mulai dari penyelenggaraan pemerintah, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat.

Persoalan kinerja menjadi isu strategis dalam birokrasi pemerintahan, mengingat dampak yang ditimbulkannya sangat luas, di bidang politik maupun perekonomian. Secara umum, kinerja dianggap sebagai tingkat keberhasilan atau hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya berpotensi dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan menjadi ujung tombak tingkat kepercayaan masyarakat (Mangkunegara, 2001:56). Kualitas kinerja pegawai erat kaitannya tingkat pendidikan, kesesuaian penempatan kerja, pengalaman, kemampuan beradaptasi, mengelola waktu dan emosi. Pegawai dituntut untuk menguasai lingkup pekerjaannya berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dalam pengawasan pimpinannya dimana seorang pegawai yang baik akan memberikan daya saing tinggi di tempat kerjanya.

Dalam konteks pemerintahan daerah DPRD kabupaten/kota mempunyai kedudukan bahwa DPRD merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan kabupaten/kota. DPRD kabupaten/kota terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum. Namun untuk mendukung dan memfasilitasi kelancaran pelaksanaan tugas DPRD dibentuklah Sekretariat DPRD yang personilnya terdiri atas Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang 23 Tahun 2014 dinyatakan “bahwa dalam penyelenggaraan kinerja Pemerintahan Daerah, menyebutkan bahwa DPRD sebagai unsur penyelenggaraan daerah dan dilengkapi dengan alat kelengkapan DPRD yaitu Badan Kehormatan atau Sekretariat DPRD (selanjutnya disingkat Setwan) yang bertanggung jawab langsung secara administrasi kepada Pemerintah Daerah”. Untuk dapat menjalankan peran dan fungsinya secara optimal, DPRD perlu didukung oleh Sekretariat DPRD. Sekretariat DPRD perlu menjadi staf paripurna yang profesional seiring dengan menguatnya peran dan kedudukan DPRD dalam sistem pemerintahan daerah. Pembahasannya dikaitkan dengan kehadiran Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Pemerintah Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Sekretariat DPRD, pada Pasal 4 disebutkan bahwa sekretariat dewan merupakan faktor penting dalam pemberdayaan DPRD, dimana ia berperan dalam membantu serta memfasilitasi anggota DPRD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sebagai perangkat daerah, Sekretariat DPRD bertanggung jawab untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dalam rangka ikut serta mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan merupakan ujung tombak terselenggaranya kegiatan-kegiatan DPRD di Pemerintahan Daerah.



Perlunya birokrasi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat saat ini tidak terlepas dari kebutuhan untuk membenahi organisasi Sekretariat DPRD Kota Ambon yang sejalan dengan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bila dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Untuk mengadakan perubahan tersebut, Sekretariat DPRD Kota Ambon terlebih dahulu mengadakan analisis faktor penunjang, pendukung dan pelaksanaannya berupa jumlah dan kualitasnya.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Dalam konteks inilah, maka dukungan yang disediakan oleh dan melalui Sekretariat DPRD sangat besar dan karenanya mencerminkan peran penting. Sekretariat DPRD sebagai organisasi pendukung kinerja DPRD dan anggotanya dalam kedudukannya sebagai unsur pelayanan terhadap DPRD, berdasarkan tugas dan fungsi yang diembannya membutuhkan perhatian sangat besar pada pentingnya peningkatan kapasitas staf teknis dan kemampuan pelayanan untuk mewujudkan kinerja sekretariat yang optimal. Mengingat sangat kompleksnya tugas dan fungsi DPRD Kota Ambon, maka hubungan kerja Sekretariat DPRD dan Anggota DPRD harus terpelihara dengan baik, agar pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan Sekretariat DPRD dapat berjalan lancar, karena Sekretariat DPRD merupakan sarana agar DPRD dapat menunjukkan kinerja yang baik. Pelayanan memang cukup menentukan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Ambon, terutama terkait dengan tingkat produktivitas dan akuntabilitas maka dari itu diperlukan peran Sekretaris Dewan yang memiliki kemampuan dan niat yang kuat guna menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan optimal.

Dalam kaitan ini, salah satu aspek (indikator) keberhasilan suatu organisasi pemerintah yakni kelancaran pelayanan di sektor publik hingga saat ini belum sepenuhnya dirasakan oleh masyarakat luas. Dengan adanya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik sebab Aparatur Sipil Negara tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat. Untuk menghadapi situasi yang demikian, aparatur pemerintah pada umumnya dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme, guna mendukung hal tersebut tentunya diperlukan adanya sistem pengukuran kinerja yang baik. Hal itu penting agar dalam menjalankan roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasinya.

Sebagai daerah otonom, kinerja pegawai Pemerintah Kota Ambon dibutuhkan aparatur pemerintah yang berdedikasi tinggi dan memiliki disiplin tinggi serta kinerja yang baik, seperti Bagian Legislasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Ambon mempunyai tugas membantu Sekretaris DPRD dalam penyusunan bahan kebijakan dan pengkoordinasian dukungan fungsi Legislasi DPRD. Bagian Legislasi dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi: (a) Pemverifikasian, koordinasi dan evaluasi penyusunan Naskah Akademik; (b) Pemverifikasian, koordinasi dan evaluasi analisis produk penyusunan Peraturan Daerah; (c) Pemverifikasian, koordinasi dan evaluasi mengumpulkan bahan penyiapan Draf Peraturan Daerah Inisiatif; (d) Pemverifikasian, koordinasi dan evaluasi pembahasan Peraturan Daerah; (e) Pemverifikasian, koordinasi dan evaluasi risalah rapat pembahasan Peraturan Daerah; (f) Pemverifikasian, koordinasi dan evaluasi Daftar Inventaris Masalah (DIM); dan (g) Pelaksanaan



fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris Dewan terkait dengan tugas dan fungsinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Legislasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Ambon.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan peneliti didalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2011:11), mengatakan bahwa yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel/lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Penulis dalam hal ini menggunakan informan yang berasal dari pegawai yang bekerja di Bagian Legislasi Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kota Ambon.

Sedangkan Penelitian Kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang memerlukan pemahaman yang mendalam dan menyeluruh berhubungan dengan obyek yang diteliti. Untuk menjawab permasalahan dan mendapatkan data-data kemudian dianalisis dan mendapat kesimpulan penelitian dalam situasi dan kondisi yang tertentu.

Menurut Sugeng (2019:36) mengungkapkan Penelitian Kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena sosial dan sudut pandang atau perspektif subyek/partisipan.

Dalam penelitian ini, penulis mencoba untuk mendeskripsikan mengenai Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Legislasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Ambon, selain berpedoman pada teori-teori yang ada, penulis juga melakukan wawancara untuk mengetahui relevansi antara teori dengan kenyataan dilapangan.

Seperti terlihat dalam permasalahan/rumusan masalah yang dibahas sebelumnya, maka variabel/fokus penelitian ini adalah ingin melihat Bagaimana Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Legislasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Ambon dilihat dari aspek sebagai berikut : Inisiatif, Kerjasama, Disiplin (Sikap/Perilaku), dan Tanggung jawab. Yang menjadi lokasi penelitian adalah Bagian Legislasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Ambon.

Teknik pemilihan informan/sampel pada penelitian kualitatif disebut informan atau subjek riset, yaitu orang-orang yang dipilih untuk diwawancarai atau di observasi sesuai tujuan riset. Disebut subjek riset, karena informan dianggap aktif mengkonstruksi realitas, bukan hanya sekedar objek yang hanya di wawancarai. Subjek penelitian dari sasaran penelitian ini ditentukan berdasarkan teknik purposif sesuai kebutuhan, karena tidak adanya kerangka sampling dari seluruh unsur yang terdapat dalam populasi tersebut.

Selain itu, karena yang digali dalam penelitian ini adalah kedalaman informasi, bukan kuantitas informan. Pemilihan informan dalam penelitian ini disesuaikan dengan keterkaitannya pada tujuan penelitian. Sesuai dengan fokus penelitian, informan berjumlah 10 (sepuluh) orang yang dipilih adalah Kepala Bagian Legislasi sebagai *key informan* (informan kunci) dan Jafunis Analisis Produk Hukum pada Sub Bagian Hukum dan Asistensi, sedangkan yang menjadi informan pendukung adalah Kasubag Risalah, Kasubag Hukum dan Asistensi, Pengadministrasian Risalah dan Pengelola/Staf Administrasi. Oleh karena itu informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Teknik pengumpulan data adalah cara atau metode yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan sebagai bahan pembuatan laporan penelitian disesuaikan dengan jenis penelitian kualitatif.

Teknik Analisis Data

Teknik pengujian keabsahan data yang penulis pakai adalah dengan cara triangulasi. Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2010:330). Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teori. Triangulasi sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif, dalam hal ini penulis membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Sedangkan triangulasi teori adalah pemeriksaan derajat kepercayaan dengan satu atau lebih teori (Moloeng, 2010:330-331). Teknik Analisis Data dalam analisis data Model Miles dan Huberman dalam Moloeng (2010, 331-332) diantaranya :

1. Pengumpulan data, yaitu mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan yang dilakukan terhadap berbagai jenis dan bentuk data yang ada di lapangan kemudian data-data tersebut dicatat.
2. Reduksi data, yaitu hasil penelitian dilapangan sebagai bahan mentah dirangkum, direduksi, kemudian disusun supaya lebih sistematis untuk mempermudah peneliti di dalam mencari kembali data yang diperoleh apabila diperlukan kembali.
3. Penyajian data, yaitu penyajian data dalam bentuk uraian singkat dengan teks yang bersifat naratif untuk memudahkan peneliti memahami apa yang terjadi.
4. Verifikasi data, yaitu data-data yang diperoleh dari hasil wawancara, diobservasi kemudian peneliti mencari makna hasil penelitian. Peneliti berusaha mencari pola, hubungan serta hal-hal yang sering timbul. Dari hasil penelitian atau data yang diperoleh peneliti membuat kesimpulan-kesimpulan untuk kemudian diverifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon

Analisis deskriptif mengenai kinerja aparatur sipil negara/pegawai didasarkan pada dimensi dan indikator yang dimaksud. Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja.

Penilaian kinerja pegawai pemerintahan dilihat dari pencapaian target atau hasil akhir dari suatu rancangan kerja. Jadi kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan atau hasil kerja seseorang dalam melaksanakan fungsi, tugas dan tanggungjawabnya, serta dapat lakukan berdasarkan pada konsep yang dikemukakan oleh Mahmudi (2013:20) tentang 4 (empat) aspek kinerja pegawai, yang meliputi :

Aspek Inisiatif

Inisiatif pegawai berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif yaitu keterkaitan dengan daya fikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tugas organisasi. Kinerja pegawai dapat dilihat dari rasa kepedulian, keuletan dan keseriusan dalam melaksanakan tugas. Dengan kepedulian, keuletan dan keseriusan tersebut akan menunjukkan apakah pegawai/aparat tersebut mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas yang menjadi tugas



pokok dan fungsinya dan dengan inisiatif yang dimiliki oleh pegawai tersebut akan memberikan *image* masyarakat bahwa aparat adalah pelayan dan abdi masyarakat dan siap melaksanakan tugas. Inisiatif atau kepedulian pegawai selalu mensyaratkan tingkat kemampuan dan keperibadian dengan pola dedikasi dan loyalitas yang tinggi atas pekerjaan yang dilaksanakan, agar tugas pokok dan fungsi dapat dilaksanakan dan berhasil dengan baik.

Dukungan kebijakan di sertai dengan dorongan inisiatif/prakarsa dari pegawai Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon dalam meningkatkan kinerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu tugas pokok dan fungsi yang merupakan tugas keseharian yang harus dilaksanakan dengan baik. Inisiatif atau prakarsa pegawai pada Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon dalam meningkatkan kinerja merupakan langkah maju dalam menjunjung tinggi citra pegawai negeri sipil sebagai abdi masyarakat, sehingga pegawai pada Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon bukan hanya menunggu perintah atau menunggu laporan, tetapi mempunyai inisiatif untuk kemajuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) setiap tahunnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai pada Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon selalu senantiasa berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusia. Satu alasan dari tanggapan informan tersebut, bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab senantiasa berpedoman pada tugas pokok dan fungsi.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara di Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon, para pegawai telah menunjukkan daya tanggap atau respon yang baik terhadap suatu pekerjaan karena telah mengikuti instruksi atau perintah atasan dengan baik. Para pegawai juga telah memahami pekerjaan yang akan dihadapinya sehingga hanya perlu sedikit arahan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Sesuai dengan pendapat Sastrohadiwiryo (2005:235) menyatakan bahwa “inisiatif pegawai adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:102) “inisiatif diartikan sebagai “usaha (tindakan) untuk memulai dan memprakasai”.. Sejalan dengan itu, Sutrisno (2010:178) menyatakan inisiatif berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Jadi inisiatif pegawai pada Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon baik, sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik dan dapat mendukung tercapainya tujuan utama dari organisasi.

Aspek Kerjasama

Salah satu aspek mengenai kinerja pegawai pada Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon adalah aspek kerjasama. Kerjasama merupakan bagian yang terpenting dalam melakukan pekerjaan yang ada pada kegiatan organisasi, sehingga dengan pentingnya kerjasama antara pegawai dalam organisasi pemerintah, maka perlu dilakukan penilaian kinerja pegawai ditinjau dari aspek kerjasama pada Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon terlihat bahwa setiap tim kerja dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari selalu bekerjasama dengan rekan kerja lainnya sehingga penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu. Selain itu senantiasa terjalin hubungan kerjasama yang harmonis antara atasan dengan bawahan, serta melakukan pembentukan tim atau kelompok untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan.



Kerjasama adalah kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Kerjasama juga merupakan salah satu faktor penting dalam terwujudnya suatu tujuan organisasi yang ingin dicapai. Dengan adanya kerjasama diantara pegawai maka hasil dari tujuan yang ingin dicapai akan semakin optimal.

Dari hasil wawancara diatas menegaskan bahwa optimalnya kerjasama pegawai dengan pimpinan harus terbina sehingga tugas pokok dan fungsi dapat berjalan dengan baik dalam melaksanakan tugasnya.

Aparatur Sipil Negara atau pegawai yang ada dalam sebuah organisasi/instansi, harus menciptakan suatu komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan sehingga terciptanya hubungan kerja yang selaras dan serasi guna meningkatkan semangat dan gairah kerja para pegawai. Dengan adanya komunikasi yang baik diharapkan akan mempunyai potensi yang tinggi dibidang pekerjaan mereka masing-masing sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan hasil yang maksimal. Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hal strategi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakasi dan telah ditetapkan sebelumnya. Jika kerjasama antara pimpinan dan bawahan baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat.

Salah satu unsur yang paling penting dan perlu diperhatikan adalah bekerjasama dalam meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Maka dari itu sangat diperlukan adanya manajemen kerjasama, baik kerjasama antara pegawai maupun kerjasama antara pimpinan dan bawahan. Kesuksesan organisasi tidak diperoleh oleh seorang pegawai melainkan diperoleh dengan cara kerjasama.

Selain itu hal yang menunjukkan aspek kerjasama sudah berjalan dengan baik pada Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon dapat dilihat pada pegawai saling membantu dalam melaksanakan tugas dan saling berbagi pendapat atau ide. Kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting dalam melaksanakan suatu kegiatan. Tanpa adanya kerjasama maka kegiatan yang akan dilaksanakan tidak akan optimal, dalam Kamus Besar bahasa Indonesia (2000:428) kerjasama dapat diartikan sebagai usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh beberapa orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Menurut Sastrohadwiryono (2005:236) “kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya”. Kerjasama dilakukan baik antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan, atau sebaliknya. Kerjasama bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Menurut Wursanto (2005:44) mengemukakan bahwa “kerjasama merupakan perwujudan dari pada hubungan antara dua orang atau lebih dalam usaha mencapai tujuan bersama”. Hadyanto (2000:27) menyatakan bahwa “kerjasama adalah pertalian yang membuat seseorang merasa menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kelompoknya”. Menurut Komarruddin (2000:160) menyatakan bahwa “kerjasama adalah suatu proses tindakan yang terpadu yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”.

Jadi kerjasama pegawai pada Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon sangat baik, sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik dan dapat mendukung tercapainya tujuan utama dari organisasi. Pembahasan dari masing-masing aspek diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik.



Aspek Disiplin (Sikap/Perilaku)

Disiplin kerja yaitu adanya kesetiaan pegawai terhadap undang-undang yang berlaku untuk teratur dalam bekerja dan setia sebagai aparatur pemerintah, serta taat terhadap peraturan yang berlaku agar pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien.

Pada suatu organisasi disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai. Yang mana sikap disiplin ini menyangkut perilaku dari pegawai itu sendiri. Ketaatan pegawai dalam menghormati aturan-aturan organisasi dimana dengan bekerja dapat mendorong seorang pegawai untuk bekerja lebih prima karena dengan kedisiplinan pegawai yang tercipta dengan sendirinya, maka pegawai tersebut akan betah bekerja dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka disimpulkan bahwa pegawai di Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon senantiasa taat dan hormat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi. Ketegasan dalam suatu organisasi dapat menjaga kedisiplinan pegawai dan juga membantu organisasi mencapai visi dan misinya secara prima serta ada semacam peraturan yang mengikat sehingga dalam bekerja para pegawai dalam organisasi betul-betul serius sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai kinerja yang prima. Sanksi yang tegas secara tidak langsung mendorong para pegawai dalam organisasi berusaha untuk mengerjakan setiap tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai memiliki disiplin kerja yang buruk, tetapi sebaliknya jika pegawai tunduk dan hormat terhadap ketetapan organisasi akan menggambarkan suatu kondisi disiplin yang baik. Seharusnya para pegawai mengerti bahwa dengan mempunyai disiplin kerja yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik pegawai itu sendiri maupun untuk organisasi.

Oleh karena itu diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, selain itu organisasi sendiri harus mengusahakan agar peraturan tersebut bersifat jelas, mudah dipahami, dan adil dalam artian berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi staf, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara menekan serta mencegah keterlambatan dan kemalasan pegawai.

Selanjutnya sikap dan perilaku adalah pegawai menaruh perhatian dan berusaha membantu dalam memecahkan masalah secara spontan dan senang hati. Dalam artian pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan hendaknya menunjukkan sikap dan perilaku yang berdisiplin dengan menunjukkan perilaku yang rajin bekerja. Perilaku ini diharapkan terwujud dalam setiap langkah kegiatan dalam proses pelaksanaan tugas yang diberikan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Singodimedjo dalam Edi Sutrisno (2009:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Sejalan dengan itu Hasibuan (2005:193) mengemukakan bahwa “semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, sebaiknya tanpa disiplin karyawan yang baik maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal”. Pencapaian tujuan organisasi dan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.



Jadi disiplin pegawai pada Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon sangat baik, sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik dan dapat mendukung tercapainya tujuan utama dari organisasi.

Aspek Tanggungjawab

Tanggungjawab kerja pegawai pada hakekatnya adalah tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan yang diembankan padanya dan dalam lingkup wewenangnya. Tanggungjawab kerja pegawai, adalah suatu pengertian yang di dalamnya mengandung norma etika, sosial, dan *scientific*. Artinya, aktivitas pegawai di suatu bidang tugas pekerjaan yang dipertanggung jawabkan itu adalah baik, dapat diterima, disetujui orang-orang lain, dan mengandung kebenaran yang bersifat umum. Tanggungjawab pegawai juga mengandung keberanian mengambil risiko terhadap tantangan, hambatan, dan rintangan yang menghalangi tercapainya tujuan pekerjaan yang telah diyakini kebaikan dan kebenarannya. Jadi, tanggung jawab pegawai di bidang tugas pekerjaannya adalah kesanggupan pegawai, yaitu kesanggupan untuk menjalankan tugas pekerjaan yang menjadi wewenang yang diembankan padanya dengan sebaik-baiknya.

Tanggungjawab merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Yang mana otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja. Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah kepada bawahan, sedangkan tanggungjawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Dengan adanya tanggungjawab yang sejalan atau digunakan dengan baik bagi si penerima ataupun si pemberi wewenang maka dapat mendorong peningkatan kinerja yang prima.

Berdasarkan tanggapan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai menggunakan wewenang yang dimiliki dengan sebaik-baiknya, melaksanakan tugas pokok maupun perintah atasan dengan sebaik-baiknya, mewujudkan ide/gagasan pimpinan dalam karya yang konkrit. Disamping itu rasa tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya juga mempengaruhi kinerja organisasi. Yang mana jika disetiap pegawai memiliki rasa tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya maka memberikan hasil yang memuaskan.

Dalam suatu organisasi wewenang tersebut sudah barang tentu tidak terlepas dari tanggung jawab. Sebab tidak mungkin seseorang memiliki wewenang tanpa disertai tanggung jawab karena dapat menimbulkan tindakan yang sewenang-wenang. Adapun yang menjadi dasar mengapa seseorang mau memberikan wewenang penuh wewenang harus dilaksanakan dengan baik dan berjalan lancar sehingga peningkatan kinerja yang prima dapat terwujud dengan tanggungjawab yang sudah merupakan kewajiban dari setiap pegawai dari organisasi yang bersangkutan.

Dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari pegawai yang ada pada Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon dapat menyelesaikan pekerjaan dan beban kerja dengan baik dan tepat waktunya.

Penjelasan dan hasil dari wawancara tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa penyelesaian pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai, sudah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun ada juga beberapa pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan sehingga berdampak pada kinerja organisasi.

Komitmen sebagai dasar penilaian kinerja diukur melalui sejauh mana refleksi seorang pegawai di dalam mewujudkan target organisasi. Pengukuran komitmen dibagi menjadi dua (2) hal,



yaitu penilaian bekerja di dalam tim dan tanggung jawab. Penilaian bekerja di dalam tim terdiri dari unsur-unsur memiliki sifat mudah beradaptasi, dapat menerima saran/ masukan bahkan kritik pedas sekalipun, dapat menjadi pemimpin di dalam kelompok atau menjadi pelaksana yang baik, serta memiliki inisiatif tinggi terhadap kemajuan kelompok. Sedangkan penilaian tanggungjawab dilihat dari sejauh mana seorang pegawai mengemban tugas yang diamanahkan kepadanya. Pegawai yang diberi tugas harus mampu untuk mengambil keputusan tertentu jika diperlukan dan menanggung risiko atas keputusan itu.

Dari hasil wawancara tersebut diatas, dapat terlihat bahwa komitmen sebagai bentuk tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dapat dikatakan pegawai dinyatakan memiliki tanggungjawab yang baik. Adanya sistem penghargaan serta remunerasi yang baik bisa menjadi motivasi dalam peningkatan komitmen kerja.

Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009:70) “tanggungjawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat yang diterima atau dimilikinya”. Selanjutnya menurut Sastrohadwiryono (2005:237) “tanggungjawab pegawai dapat dilihat dari sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya”.

Dalam suatu kesuksesan pasti ditemukan adanya tanggungjawab yang harus dipikul oleh seseorang untuk mencapainya. Para pemimpin yang baik, pasti sadar bahwa siapa dan di mana pemimpin berada adalah tetap harus memiliki tanggungjawab. Pemimpin menghadapi kenyataan hidup apapun dan mengerahkan kemampuan yang terbaik untuk mencapai sukses (Maxwell, 2001:160).

Menurut Maxwell (2001) (dalam Zaenal dan Muhibudin, 2016:161) mengatakan: “tak seorangpun dapat melakukan yang minimum dan mencapai potensi yang maksimum”. Untuk itu pemimpin yang bertanggungjawab pasti melaksanakan tugasnya dengan bekerja keras, dan untuk membangun kredibilitasnya, maka pemimpin membayangkan dirinya bekerja untuk diri sendiri supaya dapat mencapai lebih banyak.

Lebih lanjut Maxwell (2001) (dalam Zaenal dan Muhibudin, 2016:162) menyatakan bahwa pemimpin yang bertanggungjawab bersedia melakukan apapun yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi tanpa pernah memprotes bahwa itu bukan tugasnya. Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin didorong oleh hasrat untuk mencapai kesempurnaan sehingga pemimpin bekerja keras dan bertanggungjawab untuk mencapainya dan menyelesaikan tugas tersebut dengan efektif. Jadi tanggungjawab harus dimiliki oleh seorang pemimpin karena dengan karakter demikian pemimpin dapat melakukan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuannya.

Jadi tanggungjawab pegawai pada Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon sangat baik, sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik dan dapat mendukung tercapainya tujuan utama dari organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan terhadap data penelitian guna mengungkap dan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang berhubungan dengan Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:



1. Hasil analisis mengenai kinerja pegawai pada Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon ditinjau dari Aspek Inisiatif, dimana dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa pegawai dalam melakukan pekerjaan mempunyai inisiatif dengan berusaha membagi tugas diantara person dan kelompok jabatan, sub bagian dan seterusnya.
2. Hasil analisis terkait kinerja pegawai ditinjau dari Aspek Kerjasama, dimana dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa pegawai dalam melakukan pekerjaan selalu menjalin kerjasama dengan rekan kerja lainnya dan selain itu adanya tim kerja dalam penyelesaian pekerjaan serta adanya jalinan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan.
3. Hasil analisis kinerja pegawai ditinjau dari Aspek Disiplin (sikap/perilaku), dimana dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa pegawai dalam melakukan pekerjaan selalu menerapkan disiplin dalam menegakkan peraturan yang telah ditetapkan oleh atasan.
4. Hasil analisis mengenai kinerja pegawai ditinjau dari Aspek Tanggungjawab, dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa pegawai dalam melakukan pekerjaan selalu memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas serta berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dalam rangka meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, maka penulis memberikan beberapa saran, antara lain:

1. Peningkatan disiplin kerja dalam mengutamakan waktu, dan peningkatan motivasi dalam bekerja yang dilakukan Sekretaris DPRD Kota Ambon kepada bawahannya hasil kerja yang dilaksanakan lebih maksimal. Dan harus ditingkatkan lagi. Dalam pembentukan disiplin pegawai dapat dilakukan dengan cara pembinaan dan harus terdapat *punishment* (sanksi) yang jelas dan benar-benar ditetapkan agar memberikan efek jera bagi pegawai yang sering melanggar.
2. Pegawai sebagai bagian dari organisasi pemerintahan Sekretariat DPRD Kota Ambon hendaknya sadar akan posisinya sebagai Pegawai, yang harus meningkatkan disiplin kerja dalam kesehariannya.
3. Kinerja pegawai di Bagian Legislasi Sekretariat DPRD harus dapat ditingkatkan lagi agar dapat menghasilkan kerja yang baik, yakni selain dengan melaksanakan program-program yang direncanakan, tetapi juga harus diikuti dengan keinginan yang sungguh-sungguh oleh pegawai/aparatur di Bagian Legislasi Sekretariat DPRD Kota Ambon dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur sesuai visi dan misi Pemerintah Kota Ambon.
4. Pegawai harus menumbuhkan dan meningkatkan tanggungjawab dalam bekerja agar hasilnya dapat maksimal, Sekretaris DPRD Kota Ambon dalam hal ini harus memberikan perhatian lebih kepada pegawainya agar dapat termotivasi, salah satunya dengan cara memberikan bonus/penghargaan (*reward*) lebih kepada pegawai yang bekerja dengan baik maupun pendekan hubungan yang baik antara bawahan dan atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, Laksmi, Riani. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Atmosudirdjo, Pradjudi. 1997. *Membangun Visi dan Orientasi Kinerja Aparatur Daerah: Menjawab Tantangan Masyarakat Indonesia Baru Dalam Manajemen Pembangunan*. Nomor 19 Tahun V April 11-19.



- Cordosa, Faustino, Gomes. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Ketujuh, Jilid 1 dan 2. Jakarta: Prenhallindo.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar.
- Edi, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Handoko. 2000. *Penyusunan Standar Pelayanan Publik*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara (LAN).
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Mahusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. 2000. *Akuntabilitas dan Good Governance, Modul 1 dari 5. Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP)*.
- Moleong, Lexy. 2010. *Metode Penelitin Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rasdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar, A. Prabu. 2002. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- _____, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- _____, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Musanef.1983. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pamungkas. 2000. *Teori Kepemimpinan dalam Manajemen*, Yogyakarta: Armurita.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPF.
- Pasolong, Harbani. 2017. *Teori Administrasi Publik*. Cetakan Kedelapan. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. 1989. *Teori Organisasi: Struktur, Desain an Aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- Sinambela, Poltak, Lijan, dkk. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2007. *Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- _____, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sulistiyani, Ambar, Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, P. 1985. *Peranan Staf Dalam Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-13 Mei 2011. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tjahya, Supriatna dan Sukiasa, Arjono. 2010. *Manajemen, Kepemimpinan, dan Sumberdaya Aparatur*. Bandung: CV. Indra Prahasta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____, 2010. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Cetakan ke-4. Jakarta: Rajawali Press.



- Wasistiono, Sadu. 2003. *Kapita Selekta Manajemen Pemerintahan Daerah*. Bandung: CV. Fokusmedia.
- Zaenal, Mukarom, dan Muhibudin, Wijaya, Laksana. 2016. *Membangun Kinerja Pelayanan Publik: Menuju Clean Government and Good Governance*. Cetakan ke-1. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Alwi. 2016. Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*. Volume 4 Nomor 4, April 2016. hlm. 188-200.
- Widharto Ishak. 2016. Analisis Kinerja DPRD Dalam Penyusunan Peraturan Daerah Kota Palu. *Jurnal Katalogis*. Volume 4 Nomor 10, Oktober 2016. hlm. 32-43.
- Rindah. 2017. Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*. Volume 4 Nomor 1, Januari 2017. hlm. 109-119.
- Eka Septiani. 2018. Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik Di Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*. Volume 1 Nomor 2-Juni 2018.
- Abdul Nadjib. 2020. Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*. 12 (1):279-287-Juni 20
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Sumber Daya Manusia Aparatur.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Pemerintah Daerah.
- Peraturan Walikota Ambon Nomor 52 Tahun 2017 Tentang Uraian Tugas Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas Pada Sekretariat Kota Ambon dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Ambon.
- Peraturan Walikota Ambon Nomor 37 Tahun 2016 Tentang Organisasi Tata Kerja Sekretariat Kota Ambon Dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Ambon.