

KINERJA BADAN NARKOTIKA NASIONAL DALAM PENCEGAHAN NARKOTIKA DI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Ariyana¹, Jumaidi², Agus Surya Dharma³
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
e-mail: ariyanaana006@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakangi kinerja petugas badan narkotika nasional belum bekerja secara maksimal dalam memberikan sosialisasi dan penyuluhan terkait narkotika di instansi maupun di masyarakat, Kurangnya Sumber daya manusia dan petugas khusus narkotika dalam memberikan pelayanan, pencegahan dan pemberdayaan Masyarakat (P2M) pada Badan Narkotika Nasional di Kabupaten Hulu Sungai utara. Kurangnya peningkatan sarana dan prasarana dalam pencegahan dan pemberantasan peredaran gelap narkotika di kabupaten hulu sungai utara. Berdasarkan hal di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Badan Narkotika Nasional dalam pencegahan Narkotika di Kabupaten Hulu Sungai Utara serta untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja Badan Narkotika Nasional dalam pencegahan Narkotika di Kabupaten Hulu Sungai. Berdasarkan hasil penelitian, dapat di simpulkan bahwa kinerja badan narkotika nasional dalam pencegahan narkotika di kabupaten Hulu Sungai Utara cukup baik yang meliputi 8 indikator, terdapat 3 indikator yang belum berjalan dengan berupa kecepatan kerja yang masih lambat tidak sesuai harapan, waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas juga tidak sesuai yang di diharapkan dan kewajiban dalam menjalankan sosialisasi belum maksimal. 5 indikator yang cukup baik seperti hasil kerja, yang sudah cukup baik, sesuai dengan tugas yang sudah diberikan, pekerjaan yang akurat, keahlian dalam bidangnya masing-masing, dan kesadaran sadar dengan tugasnya. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada kantor badan narkotika nasional di kabupaten Hulu Sungai Utara maka disarankan kepada kepala badan narkotika nasional kabupaten hulu sungai utara agar lebih memperhatikan pegawainya dan untuk pegawai hendaknya melakukan tugasnya dengan maksimal termasuk dalam pencegahan narkotika, selalu memberikan sosialisasi dan himbauan-himbauan bahaya narkotika untuk sekolah-sekolah dan masyarakat di kabupaten hulu sungai utara.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai, Pencegahan, Badan Narkotika Nasional

ABSTRACT

This research is based on the performance of national narcotics agency officers who have not worked optimally in providing socialization and counseling regarding narcotics in agencies and in the community, lack of human resources and special narcotics officers in providing services, prevention and community empowerment (P2M) at the National Narcotics Agency in northern Hulu Sungai Regency. Lack of improvement in facilities and infrastructure in preventing and eradicating illicit narcotics trafficking in the northern upper river districts. Based on the above, this research aims to determine the performance of the National Narcotics Agency in preventing Narcotics in Hulu Sungai Utara Regency and to determine the factors that influence the performance of the National Narcotics Agency in preventing Narcotics in Hulu Sungai Regency. Based on the research results, it can be concluded that the performance of the national narcotics agency in preventing narcotics in Hulu Sungai Utara district is quite good which includes 8 indicators, there are 3 indicators that have not been implemented in the form of work speed which is still slow and not according to expectations, the time used in completing tasks also not as expected and the responsibility in carrying out socialization has not been maximized. 5 fairly good indicators such as work results, which are quite good, in accordance with the tasks that have been given, accurate work, expertise in their respective fields, and conscious awareness of their duties. To improve employee performance at the National Narcotics Agency office in North Hulu Sungai Regency, it is recommended that the Head of the National Narcotics Agency, Hulu Sungai Utara Regency, pay more attention to his employees and employees should carry out their duties optimally, including preventing narcotics, always providing socialization and warnings about dangers. narcotics for schools and communities in the northern Hulu Sungai district.

Keywords: Performance, Employees, Prevention, National Narcotics Agency

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu instansi yang tidak luput dalam memberikan kinerja yang terbaik terhadap publik adalah Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Utara Karena masalah penyalahgunaan narkoba semakin serius, pemerintah membentuk sebuah lembaga, yaitu Badan Narkotika Nasional (BNN), yang merupakan Sebuah Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK) Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan terhadap penyalahgunaan, dan peredaran gelap psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol.

Kejahatan narkoba masih menjadi masalah kronis yang menimpa Indonesia. Berbagai cara telah dilakukan oleh pemerintah untuk memberantas kejahatan yang telah merenggut banyak nyawa anak bangsa ini. Salah satunya di bidang regulasi yang ditandai dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkoba. Seiring dengan perkembangan kejahatan narkoba, undang-undang tersebut dianggap sudah tidak lagi memadai, maka kemudian dikeluarkan Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009 tentang Narkoba. Dalam Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009 tentang Narkoba yang di dalamnya diatur juga sanksi hukumnya, serta hal-hal yang diperbolehkan, maka Badan Narkotika Nasional diharapkan mampu membantu proses penyelesaian perkara terhadap seseorang atau lebih yang telah melakukan tindak pidana narkoba dewasa ini.

Berdasarkan pengamatan penulis kinerja Badan Narkotika Nasional dalam pencegahan Narkoba di Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan satu kasus yang pernah terjadi di Hulu Sungai Utara seperti mengamankan pengedar narkoba jenis sabu di pinggir jalan raya Amuntai-Tanjung Desa pakapuran kec. Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara, hal tersebut dilihat dari beberapa aspek permasalahan yang ditemui, diantaranya petugas belum bekerja secara maksimal dalam memberikan sosialisasi dan penyuluhan terkait pencegahan penggunaan narkoba di instansi maupun di masyarakat, kurangnya Sumber daya manusia dan petugas khusus narkoba dalam memberikan pelayanan, pencegahan dan pemberdayaan Masyarakat (P2M) pada Badan Narkotika Nasional di Kabupaten Hulu Sungai utara dan kurangnya peningkatan sarana dan prasarana dalam pencegahan dan pemberantasan peredaran gelap narkoba di kabupaten hulu sungai utara.

Hasil penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian di atas diantaranya: Skripsi yang dilakukan oleh Ranti Aprillina Putri (2017) Skripsi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dalam penelitian yang berjudul "Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan (DLHK) Pemerintah Kota Pekanbaru Dalam Pengelolaan Sampah Di Kota Pekanbaru." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Pemerintah Kota Pekanbaru dalam pengelolaan sampah di Kota Pekanbaru serta untuk mengetahui apa saja hambatan-hambatan kinerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Pemerintah Kota Pekanbaru dalam pengelolaan sampah di Kota Pekanbaru. Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Pemerintah Kota Pekanbaru yang terlibat dalam

penanganan sampah pada bidang pengelolaan sampah, dan petugas di lapangan adalah sebanyak 8 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Kesemua data yang diperoleh akan di analisis dengan metode analisis kualitatif. Berdasarkan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Pemerintah Kota Pekanbaru dalam Pengelolaan Sampah di Kota Pekanbaru cukup baik. Hal ini sesuai dengan yang tercantum dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) bidang pengelolaan sampah kota Pekanbaru. Kendala yang dihadapi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan terhadap pengelolaan sampah di Kota Pekanbaru yaitu Kurangnya armada pengangkutan sampah, Minimnya jumlah pekerja kebersihan atau petugas harian lepas (PHL), Kurangnya kepedulian LPM RW dalam penanganan sampah, dan Kurangnya kesadaran dari masyarakat Kota Pekanbaru akan hal sampah.

Yanti Wulansari (2016) Skripsi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Galuh Ciamis dalam penelitian yang berjudul “Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Dalam Mencapai Tujuan Organisasi di Kabupaten Ciamis”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam mencapai tujuan organisasi di Kabupaten Ciamis dan faktor-faktor yang menghambat serta upaya mengatasinya. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah deskriptif analitis. Tempat penelitian dilakukan di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis. Lamanya penelitian yang penulis lakukan direncanakan kurang lebih 10 bulan, terhitung mulai dari bulan Nopember 2015 sampai dengan bulan Juni 2016, mulai dari tahap peninjauan, pelaksanaan penelitian sampai pada sidang skripsi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, studi lapangan (Observasi dan Wawancara). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa: 1) Kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam mencapai tujuan organisasi di Kabupaten Ciamis sudah optimal. 2) Hambatan dalam kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam mencapai tujuan organisasi di Kabupaten Ciamis diindikasikan karena masih perlunya peningkatan kualitas SDM, dukungan dari atasan, dukungan sarana dan prasarana yang memadai serta tingkat komunikasi, kerjasama dan koordinasi yang belum maksimal. 3) Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan kinerja pegawai, yakni dengan meningkatkan Sumber daya Manusia, mengalokasikan dana untuk membangun sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis dalam upaya mencapai tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan optimal.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

METODE

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui kinerja Badan Narkotika Nasional dalam pencegahan Narkotika Di Kabupaten Hulu Sungai Utara dan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja Badan Narkotika Nasional dalam pencegahan Narkotika Di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Fokus masalah bertujuan agar penelitian dapat mengarah pada pokok permasalahan yang diteliti. Adapun fokus penelitian dalam penelitian ini adalah berfokus pada indikator yang ada

dalam instrument penelitian maka penelitian tersebut difokuskan kepada beberapa aspek pokok kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:75) dengan indikator aspek kualitas, aspek kuantitas, aspek pelaksanaan tugas dan aspek tanggung jawab

Teknik pengumpulan data yang diambil dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan penulis adalah analisis data model interaktif. Analisis ini merujuk pada konsep menurut Miles and Huberman dimana dilakukan secara interaktif melalui proses reduksi data (*Data reduction*), pengumpulan data (*data collection*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verification*).

PEMBAHASAN

1. Kualitas

a. Hasil kerja

Kinerja badan narkotika nasional dalam pencegahan narkotika di kabupaten hulu sungai utara mengenai indikator hasil kerja cukup baik karena sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada serta dilihat dari kerapian kerja ketelitian, atau tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2019:75) menyatakan kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Sesuai dengan tugas

Kinerja badan narkotika nasional dalam pencegahan narkotika di kabupaten hulu sungai utara mengenai indikator sesuai dengan tugas cukup baik karena pegawai mempunyai kompetensi berupa keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang berkesinambungan dengan jabatannya dan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik untuk dirinya maupun kantor kecamatan ini sehingga tugas yang dihasilkanpun sesuai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2019:75) menyatakan kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

a. Waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas

Kinerja pegawai badan narkotika nasional dalam pencegahan narkotika di kabupaten hulu sungai utara mengenai indikator waktu yang digunakan Untuk menyelesaikan tugas belum baik karena banyak pegawai yang tidak bisa menentukan kapan waktu penyelesaian tersebut. Waktu penyelesaian ini merujuk pada kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2019:75) menyatakan kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

b. Kecepatan kerja

Kinerja badan narkotika nasional dalam pencegahan narkotika di kabupaten hulu sungai utara mengenai Kecepatan pegawai belum cepat karena ada kurangnya koordinasi dengan lembaga lain, sarana dan prasarana yang kurang memadai serta Kesulitan dalam menggerakkan partisipasi dan dukungan masyarakat untuk upaya pencegahan narkotika dapat menjadi kendala kecepatan kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2019:75) menyatakan kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

a. Pekerjaan yang akurat

Kinerja badan narkotika nasional dalam pencegahan narkotika di kabupaten hulu sungai utara mengenai indikator akurat cukup baik karena setiap informasi yang ada benar dan berdasarkan bukti-bukti fakta yang memadai, serta dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya dan minim kesalahan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2019:75) menyatakan pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

b. Keahlian

Kinerja badan narkotika nasional dalam pencegahan narkotika di kabupaten hulu sungai utara mengenai indikator keahlian cukup baik karena pegawai ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang mereka miliki sehingga mereka mempunyai keahlian yang mumpuni dibidangnya masing-masing. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2019:75) menyatakan pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

a. Kesadaran

Kinerja badan narkotika nasional dalam pencegahan narkotika di kabupaten hulu sungai utara mengenai indikator kesadaran cukup baik, adanya kesadaran yang tinggi dari seorang pegawai mengenai tugas dan tanggung jawab. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2019:75) menyatakan tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran dalam kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Kewajiban

Kinerja badan narkotika nasional dalam pencegahan narkotika di Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai indikator kewajiban masih kurang baik karena pegawai kurang memahami kewajibannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2019:75) menyatakan tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran dalam kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja badan narkotika nasional dalam pencegahan narkotika di Kabupaten Hulu Sungai Utara sebagai berikut:

1. Faktor pendukung kinerja badan narkotika nasional dalam pencegahan narkotika di Kabupaten Hulu Sungai Utara, yaitu: Kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas.
2. Faktor penghambat kinerja badan narkotika nasional dalam pencegahan narkotika di Kabupaten Hulu Sungai Utara, yaitu minimnya dukungan anggaran dan sarana prasarana, masih kurangnya tenaga ASN dan anggota Polri yang ditugaskan (kurangnya SDM) dan Pekerjaan yang belum maksimal oleh petugas dalam memberikan sosialisasi

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah peneliti kemukakan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja Badan Narkotika Nasional dalam pencegahan narkotika di Kabupaten Hulu Sungai Utara Cukup baik hal ini dapat dilihat dari aspek : 1) *Kualitas* terdiri dari indikator hasil kerja cukup

baik karena sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada serta dilihat dari kerapian kerja ketelitian, atau tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Utara dan indikator sesuai dengan tugas cukup baik karena pegawai mempunyai kompetensi berupa keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang berkesinambungan dengan jabatannya dan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik untuk dirinya maupun kantor sehingga tugas yang dihasilkanpun sesuai. 2) *Kuantitas*, terdiri dari indikator waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas belum baik karena banyak pegawai yang tidak bisa menentukan kapan waktu penyelesaian tersebut dan untuk berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam pencegahan atau dalam menyelesaikan kasus narkoba tersebut tidak dapat dipastikan karena kekurangan sdm, anggaran, sarana prasana yang tidak memadai sehingga tidak bisa memperkirakan waktu, masalah narkoba selalu ada tidak ada akan habisnya dan indikator kecepatan pegawai belum baik karena pegawai memerlukan proses untuk bekerja dengan waktu yang berbeda-beda. 3) *Pelaksanaan Tugas*, terdiri dari indikator akurat cukup baik karena setiap informasi yang ada benar dan berdasarkan bukti bukti fakta yang memadai, serta dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya dan minim kesalahan dan indikator keahlian cukup baik karena pegawai ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang mereka miliki sehingga mereka mempunyai keahlian yang mumpuni dibidangnya masing-masing. 4) *Tanggung Jawab*, terdiri dari indikator kesadaran cukup baik, adanya kesadaran yang tinggi dari seorang pegawai mengenai tugas dan tanggung jawab dan kewajiban kurang baik karena pegawai masih banyak yang tidak bertanggung jawab dalam hal tidak mengarahkan sosialisasi sehingga sosialisasi kurang di laksanakan.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja badan narkotika nasional dalam pencegahan narkotika di kabupaten hulu sungai utara dari faktor pendukung kinerja pegawai kinerja badan narkotika nasional dalam pencegahan narkotika di kabupaten hulu sungai utara adalah adanya kompetensi pegawai, pegawai ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang mereka miliki sehingga mereka mempunyai keahlian yang mumpuni dibidangnya masing-masing. Faktor penghambat yang pertama meliputi keterbatasan sarana dan prasarana, pegawai dituntut untuk menggunakan waktu yang ada untuk menyelesaikan tugas masih belum dikatakan sama rata baik karena kekurangan computer, laptop mobil dll bahkan gedung sendiri masih pinjam. Faktor penghambat yang kedua Masih kurangnya tenaga ASN dan anggota Polri yang di tugaskan (kurangnya SDM) membuat pekerjaan menjadi lambat. Faktor penghambat yang ketiga adalah Pekerjaan yang belum maksimal oleh petugas dalam memberikan sosialisasi dikarenakan keterbatasan sdm, anggaran , sarana prasarana dan informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agoes, Sukrisno . 2012. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwiyanto, Agus dkk. 2012. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Edisi keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Arens, et.al 2014. *Auditing & Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga, PT. Gelora Aksara Pratama.

- Arumsari. 2014. *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hayat. 2017. *Menejemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada Pasolong Harbani. 2017. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ranti Aprillina Putri, 2017. *Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan (DLHK) Pemerintah Kota Pekanbaru Dalam Pengelolaan Sampah Di Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rivai V, 2012 . *Kepemimpin dan Perilaku Organisasi* , Jakarta : Edisi Revisi IV. Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen. P. 2016, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Sanny, Lin dan Kristanti Selby. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja*. Bandung : Alfabeta.
- Simanjuntak,, 2020. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2, LP FEUI, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Imp* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tandiontong, Mathius. 2016. *Kualitas Audit dan Pengukurannya*. Bandung: Alfabeta.
- Wulansari Yanti, 2016. *Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Dalam Mencapai Tujuan Organisasi di Kabupaten Ciamis*. Universitas Galuh Ciamis.
- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.