

KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, STATISTIK DAN PERSANDIAN KABUPATEN BALANGAN

Jumayanti¹, Sugianor², Ni Made Anjasmari³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email: jumayanti06@gmail.com

ABSTRAK

Adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tipe deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan sudah baik hal ini dapat dilihat dari aspek : 1) *Kualitas* terdiri dari indikator hasil kerja sudah baik dan indikator sesuai dengan tugas sesuai dengan tugas sudah baik. 2) *Kuantitas*, terdiri dari indikator waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas cukup baik dan indikator kecepatan pegawai belum baik. 3) *Pelaksanaan Tugas*, terdiri dari indikator akurat sudah baik karena setiap informasi yang ada benar dan berdasarkan bukti bukti fakta yang memadai, dan indikator keahlian sudah baik karena pegawai ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang mereka miliki sehingga merreka mempunyai keahlian yang mempuni dibidangnya masih-masing. 4) *Tanggung Jawab* terdiri dari indikator kesadaran dan kewajiban belum baik karena pegawai belum memahami betul apa yang menjadi kewajibannya yakni mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya serta suka menunda-nunda pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi terdiri dari faktor pendukung adanya lembaga penyiaran, untuk memberikan pelayanan yang lebih cepat dan efesien kepada masyarakat. Faktor penghambat pegawai tidak bertanggung jawab dalam kehadiran dan kurangnya motivasi kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

By measuring employee performance, organizations can find out the extent of employee performance so that the organization can provide feedback on the results of performance measurements. This research uses a qualitative method with a qualitative descriptive type. The results of the research show that it is good, this can be seen from the aspects: 1) Quality consists of indicators that work results are good and indicators that match the task are good. 2) Quantity, consisting of indicators of the time used to complete tasks which are quite good and indicators of employee speed which are not good. 3) Implementation of duties, consisting of accurate indicators that are good because all the information available is correct and based on adequate factual evidence, and expertise indicators are good because employees are placed according to the knowledge and educational background they have so that they have adequate expertise in their field. still each. 4) Responsibility consists of indicators that awareness and obligations are not good because employees do not really understand what their obligations are, namely managing and developing themselves and are obliged to be accountable for their performance and like to procrastinate work. Factors that influence consist of supporting factors for the existence of broadcasting institutions, to provide faster and more efficient service to the community. Inhibiting factors are irresponsible employees in attendance and lack of motivation for employee performance.

Keywords: Performance, Employees

PENDAHULUAN

Terbentuknya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sebagaimana dilakukan perubahan atas Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Dengan Adanya Undang-Undang ini, penilaian kinerja pegawai nantinya tidak berpatokan pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), tapi lebih ditekankan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Kinerja pegawai pada kantor yang cukup tinggi diharapkan dapat mewujudkan suatu efektivitas

dalam penyelenggaraan pemerintah sebagai bentuk kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

Sebuah organisasi pemerintahan berhubungan dengan kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya unsur sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik namun tidak didukung oleh sumber daya manusia maka kegiatan dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Dalam organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karna itu dalam mengukur suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dan pegawainya guna tercapainya tujuan organisasi

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat terkait 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.

Adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Pasal 75 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja, sesuai hal tersebut penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

Keberhasilan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki kualitas yang baik akan diperoleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawannya. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, jelas tugas, wewenang, tanggung jawab hubungan dan tata kerjanya.

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui SEKDA. Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Berdasarkan observasi sementara yang penulis lakukan pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan, ditemukan beberapa permasalahan kinerja pegawai diantaranya :

1. Kurangnya keahlian pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan hal ini dikarenakan banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang pernah ditempuh seperti banyak pegawai yang bukan berlatar pendidikan sarjana komunikasi . (Sumber:Kepala Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan)
2. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja hal ini dilihat dari beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu seperti pembuatan surat menyurat yang harusnya selesai satu hari menjadi 2 sampai 3 hari. (Sumber: Kepala Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan)\
3. Kurangnya manajemen system yang baik dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dikarenakan penilaian yang kurang tepat, oleh karena itu perlu ada perbaikan system kerja yang dilakukan oleh semua komponen. . (Sumber:Kepala Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan)

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tipe deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data diambil melalui *snowball sampling* informan berjumlah 11 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengujian kredibilitas data melalui perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, menggunakan bahan referensi dan *member check*.

PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil wawancara dan observasi penulis mengenai Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan. :

1. Kualitas

Secara sederhana, pengertian kualitas adalah tingkat baik atau buruknya, mutu, taraf atau derajat sesuatu. Dalam hal ini, kata “sesuatu” dapat mewakili banyak hal, baik itu sebuah barang, jasa, keadaan, maupun hal lainnya. Makna lain kualitas adalah kesesuaian dengan persyaratan atau standar yang telah ditentukan.

a. Hasil kerja

Hasil kerja adalah capaian seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan hasil dokumentasi kinerja pegawai sudah mencapai hasil yang baik sesuai dengan tugas dan fungsinya, Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, urusan pemerintahan bidang statistik serta urusan pemerintahan bidang persandian (Sumber: *peraturan daerah Kabupaten Balangan nomor 2 tahun 2021*)

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan mengenai indikator hasil kerja sudah baik karena kominfo telah memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin tinggi dalam memperoleh suatu keterbukaan informasi, dengan bekerja sesuai dengan peraturan daerah Kabupaten Balangan nomor 2 tahun 2021 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten Balangan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) menyatakan kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Sesuai dengan tugas

Tugas adalah wujud pertanggungjawaban pribadi ataupun organisasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan mengenai indikator sesuai dengan tugas sudah baik, hal ini dilihat dari pegawai yang telah melaksanakan tugas sesuai dengan masing-masing bidang terlaksana dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) menyatakan kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas atau nilai yang dapat dihitung secara pasti.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan mengenai indikator waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas cukup baik karena pegawai bekerja sesuai dengan perencanaan kerja sesuai dengan adanya RKH yang telah di buat dalam satu tahun yang memuat waktu dan perencanaan kerja setiap tahunnya berdasarkan triwulan 1, triwulan 2, triwulan 3, dan triwulan 4 dengan waktu kerja selambat-lambatnya tanggal 31 Desember setiap tahun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) 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.

a. Kecepatan kerja

Sebagai pekerja, pekerjaan yang kita kerjakan hampir tidak ada habisnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan mengenai indikator kecepatan pegawai belum baik karena pegawai memerlukan proses untuk bekerja dengan waktu yang berbeda-beda, seperti pembuatan surat dimana memerlukan waktu 30 menit malah baru bisa selesai sekitar 2 jam kerna pegawai suka menunda-nunda pekerjaan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) 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

Pelaksanaan tugas pegawai merupakan suatu tanggung jawab seorang pegawai dalam upaya mencapai keberhasilan melaksanakan suatu kegiatan kerja yang dapat berlangsung secara efisien dan efektif, dimana untuk pencapaian ini perlu diusahakan adanya keselarasan dan keserasian semua pihak yang secara langsung terlibat

a. Pekerjaan yang akurat

Pekerjaan yang akurat berarti setiap informasi yang benar berdasarkan bukti bukti fakta yang memadai, serta dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan mengenai indikator akurat sudah 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 (2017:75) menyatakan pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

b. Keahlian

Keahlian merupakan suatu kemampuan dalam melakukan sesuatu pada sebuah peran.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan mengenai indikator keahlian sudah 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 (2017:75) menyatakan pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah keadaan di mana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

a. Kesadaran

Kesadaran adalah kondisi dimana seseorang mengerti akan hak dan kewajiban yang harus dijalankannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan mengenai indikator kesadaran belum baik, hal ini dilihat dari kurangnya kesadaran yang tinggi dari seorang pegawai mengenai tugas dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) menyatakan tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran dalam kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Kewajiban

Kewajiban berasal dari kata dasar wajib yang artinya harus.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan mengenai indikator kewajiban belum baik karena pegawai belum memahami betul apa yang menjadi kewajibannya sehingga pegawai sering menunda-nunda pekerjaan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) menyatakan tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran dalam kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Adapun faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan sebagai berikut :

1. Faktor pendukung

a) Adanya Lembaga Penyiaran

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Faktor pendukung kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan adalah adanya lembaga penyiaran, meliputi kegiatan penyiaran radio atau penyiaran televisi, bersifat independen, netral, tidak komersial dan berfungsi memberikan layanan untuk kepentingan masyarakat untuk memberikan pelayanan yang lebih cepat dan efisien kepada masyarakat.

2. Faktor Penghambat

Adapun faktor penghambat Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan sebagai berikut :

a) Kurangnya kesadaran pegawai untuk datang dan pulang sesuai jam kerja

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa faktor yang menghambat Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan adalah pegawai kurang bertanggung jawab dalam kehadiran, jam

kerja pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan dimulai jam 08:00 hingga 17:30, akan tetapi ada beberapa pegawai ada yang tidak disiplin dengan datang terlambat namun menggunakan fake gps agar tetap bisa absen diluar kantor.

b) **Kurangnya Motivasi Sehingga Pegawai Suka Menunda-nunda Pekerjaan**

Penting sekali bagi pegawai untuk menggunakan waktu sebaik-baiknya, untuk pelaksanaan tugas yang diberikan harus sesuai dengan tugas yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa faktor yang menghambat Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan adalah kurangnya motivasi sehingga ada beberapa pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan menyebabkan waktu pelaksanaan tugas tidak efisien.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) 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.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan sudah baik hal ini dapat dilihat dari aspek : 1) *Kualitas* terdiri dari indikator hasil kerja sudah baik dan indikator sesuai dengan tugas sesuai dengan tugas sudah baik, hal ini dilihat dari pegawai yang telah melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan daerah kabupaten Balangan. 2) *Kuantitas*, terdiri dari indikator waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas cukup baik karena pegawai bekerja sesuai dengan perencanaan kerja sesuai dengan adanya RKH yang telah di buat., dan indikator kecepatan pegawai belum baik karena pegawai memerlukan proses untuk bekerja dengan waktu yang berbeda-beda. 3) *Pelaksanaan Tugas*, terdiri dari indikator akurat sudah baik karena setiap informasi yang ada benar dan berdasarkan bukti fakta yang memadai, dan indikator keahlian sudah baik karena pegawai ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang mereka miliki sehingga merreka mempunyai keahlian yang mempuni dibidangnya masing-masing. 4) *Tanggung Jawab* terdiri dari indikator kesadaran belum baik, karena tidak adanya kesadaran yang tinggi dari seorang pegawai mengenai tugas dan tanggung jawab dan kewajiban belum baik karena pegawai belum memahami betul apa yang menjadi kewajibannya yakni mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya serta suka menunda-nunda pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan terdiri dari faktor pendukung adanya lembaga penyiaran, meliputi kegiatan penyiaran radio atau penyiaran televisi, bersifat independen, netral, tidak komersial dan berfungsi memberikan layanan untuk kepentingan masyarakat untuk memberikan pelayanan yang lebih cepat dan efisien kepada masyarakat. Faktor penghambat pegawai tidak bertanggung jawab dalam kehadiran seperti datang terlambat ke kantor namun menggunakan fake gps agar bisa absen diluar kantor saat jam kerja berlangsung dan kurangnya motivasi sehingga pegawai sering munda-nunda dalam melaksanakan pekerjaan menyebabkan waktu pelaksanaan tugas tidak efisien.

Dari permasalahan diatas maka disarankan : Kepada Kepala Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan agar mengevaluasi kinerja pegawai terutama kinerja terkait kecepatan dalam menyelesaikan tugas dengan cara memberikan motivasi dan penilaian kepada pegawai satu bulan sekali. Kepada pegawai hendaknya tepat waktu dan bertanggung jawab dalam bekerja dengan cara disiplin dalam kehadiran dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh. Kepada masyarakat hendaknya menyampaikan saran dan kritik terhadap pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan agar kinerjanya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 *tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)*
- Affrian, R. (2024) 'Implementasi Kebijakan Ketertiban Umum Dan Ketentraman Masyarakat Di Kabupaten Hulu Sungai Tengah (Studi Warung Remang-Remang Di Desa Sungai Buluh)', *Jurnal Niara*, 16(3), pp. 520–524.
- Affrian, R., Sos, S. and AP, M. (2023) *Model-Model Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan*. CV. Bintang Semesta Media.
- Affrian, R., Sukrisyanto, A. and Kusbandrijo, B. (2021) 'Evaluation of PT Adaro Indonesia's Corporate Social Responsibility (CSR) Program Policy, South Kalimantan, Indonesia', *Journal of Public Policy and Administration*, 5(3), p. 90.
- Affrian, R. and Walinda, R. (2020) 'Komunikasi Program Imunisasi Vaksin Measles Rubella Puskesmas Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 1(1), pp. 42–50.
- Ahdiat, R. and Afrilla, P.N.A.N. (2024) 'IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 10 TAHUN 2017 TENTANG PENANGGULANGAN KABUT ASAP DI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(5), pp. 2518–2529.
- Anjasmari, N.M.M. and Bakhtiar, M. (2024) 'IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 36 TAHUN 2018 TENTANG LARANGAN PENYELENGGARAAN REKLAME ROKOK DAN PRODUK TEMBAKAU PADA MEDIA LUAR RUANG DAN JALAN PROTOKOL DI KECAMATAN PARINGIN KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(5), pp. 2469–2476.
- Anjasmari, N.M.M. and Hasna, N.O. (2023) 'EFEKTIVITAS PENERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA DI PASAR PARINGIN KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(10), pp. 4457–4465.
- Arlan, A.S. (2024) 'Implementasi Peraturan Bupati Tapin Nomor 22 Tahun 2018 Tentang Kebijakan dan Strategi Daerah dalam Pengelolaan Sampah Rumah Tangga dan Sampah Sejenis Sampah Rumah Tangga Di Kabupaten Tapin: Studi Kasus di Kelurahan Bitahan', *Administratus*, 8(2), pp. 56–68.
- Husaini, M., Raudah, S. and Amaliya, M. (2023) 'IMPLEMENTASI PRORGAM PERLUASAN JANGKAUAN UMKM DI KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(6), pp. 2134–2139.
- Riadi, S., Ahdiat, R. and Hidayatullah, G.M. (2023) 'PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH NO 7 TAHUN 2021 TENTANG RETRIBUSI JASA UMUM STUDI KASUS RETRIBUSI PELAYANAN PERSAMPAHAN KEBERSIHAN PADA PASAR INDUK AMUNTAI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al'iidara Balad*, 5(1), pp. 25–30.
- Saputra, T. *et al.* (2023) 'Bibliometric Studies and Public Administration Research Potential on Stunting Problems', *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 6(2), pp. 197–211.
- Setiawan, I., Sukristyanto, A. and Ibnu Rochim, A. (2021) 'The Implementation of Law Number 16 of 2019 a Case Study of Early Marriage Prevention in Hulu Sungai Utara Regency Indonesia', *Journal of Public Policy and Administration*, 5(3), p. 117.
- Urahmah, N. and Isma, I. (2023) 'IMPLEMENTASI UU NO. 16 TAHUN 2019 TENTANG PERUBAHAN UU NO. 1 TAHUN 1974 PASAL 7 AYAT (1) BATAS USIA PERKAWINAN: STUDI KASUS DI DESA PASAR SENIN DAN DESA RANTAWAN, KECAMATAN AMUNTAI TENGAH, KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*,



2(12), pp. 5494–5500.

Urahmah, N., Ulfah, R. and Riyanor, R. (2022) 'IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA NOMOR 04 TAHUN 2016 TENTANG GERAKAN STOP BUANG AIR BESAR (BABS) DI KECAMATAN BANJANG (STUDI KASUS DESA KALINTAMUI, KALUDAN BESAR, PALANJUNGAN SARI)', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(3), pp. 849–855.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Pasolong, Harbani. 2017. *Teori Administrasi Publik*. Edisi Kedelapan. Bandung:

Alfabeta

Ruswati, 2015. *Pelayanan Publik di Era Reformasi*. Bandung:Alfabeta

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2015. *Manajemen Publik, Edisi Pertama*. Jakarta: Grasindo

Zaenal Mukarom dan Muhibin Wijaya Laksana, 2016. *Membangun Kinerja Pelayanan Publik*. Pustaka Setia : Bandung.