

ANALISIS KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN ADMINISTRASI KEPADA MASYARAKAT DI KECAMATAN CIPATAT KABUPATEN BANDUNG BARAT

Andika Muhammad Arifin¹⁾, Yamardi²⁾, Bunga Aprilia³⁾
1,2,3) Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia

Abstrak

Artikel ini berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat”. Fenomena masalah penelitian ini adalah kinerja pegawai Kecamatan Cipatat memiliki hambatan sehingga pelaksanaannya belum maksimal. Identifikasi masalahnya yaitu Bagaimana Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat Di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat. Tujuan penelitian untuk mengetahui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat. Penelitian menggunakan teori Uno dan Lematenggo dengan dimensi Kualitas Kerja, Kecepatan atau Ketepatan Kerja, Inisiatif Dalam Kerja, Kemampuan Kerja, dan Semangat Dalam Kerja. Metode penelitian menggunakan deskriptif pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui studi pustaka dan studi lapangan. Teknik pengolahan dan analisis data melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Informan penelitian adalah aparatur Kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat. Hasil penelitian menunjukkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat Di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat cukup optimal. Berdasarkan dimensi faktor pengaruh kinerja dilihat bahwa aspek kualitas kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan semangat dalam kerja sudah cukup optimal. Namun, pada aspek kecepatan atau ketepatan kerja belum sepenuhnya optimal, dikarenakan pegawai tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai waktu sehingga kepuasan masyarakat dalam proses pelayanan menjadi kurang memuaskan.

Kata Kunci: *Analisis, Kinerja Pegawai, Pelayanan, dan Administrasi.*

Abstract

This article is entitled "Analysis of the Performance of Sub-district Office Employees in Providing Administrative Services to the Community in Cipatat District, West Bandung Regency". The phenomenon of this research problem is that the performance of Cipatat District employees has obstacles so that its implementation is not optimal. The identification of the problem is How is the Performance of Sub-district

Office Employees in Providing Administrative Services to the Community in Cipatat District, West Bandung Regency. The purpose of the study is to determine the Performance of Sub-district Office Employees in Providing Administrative Services to the Community. The study uses the theory of Uno and Lamatenggo with the dimensions of Work Quality, Speed or Accuracy of Work, Initiative in Work, Work Ability, and Spirit in Work. The research method uses a descriptive qualitative approach. Data collection techniques through literature studies and field studies. Data processing and analysis techniques through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The research informants are the apparatus of the Cipatat District Office, West Bandung Regency. The results of the study show that the Performance of Sub-district Office Employees in Providing Administrative Services to the Community in Cipatat District, West Bandung Regency is quite optimal. Based on the dimensions of performance influencing factors, it can be seen that the aspects of work quality, work initiative, work ability, and work enthusiasm are quite optimal. However, the aspect of work speed or accuracy is not yet fully optimal, because employees cannot complete their tasks on time so that public satisfaction in the service process is less than satisfactory.

Keywords: *Analysis, Employee Performance, Service, and Administration.*

PENDAHULUAN

Tuntutan dan perubahan dari masyarakat dari tahun ke tahun semakin berkembang. Pada hakikatnya tuntutan dari masyarakat ini mengharapkan adanya kesempurnaan kinerja dari pegawai/aparatur sipil negara termasuk juga birokrasi pemerintahan. Dari perkembangan tuntutan ini menciptakan sebuah tekanan terkait peningkatan kualitas pelayanan merupakan salah satu isu yang sangat krusial dalam birokrasi pemerintahan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pemerintah maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugas pokok dan fungsinya bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini bertujuan untuk lebih mengefektifkan waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan peningkatan disiplin kerja bagi seorang pegawai yang melakukan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan pencapaian yang sesuai dengan yang *jobdesk* nya. Implikasi kinerja pelayanan aparatur pemerintah yang kurang maksimal tentu sangat tidak menguntungkan bagi masyarakat, karena dapat menghambat penyelesaian suatu urusan dan citra pemerintah yang berimbas kepada citra para aparatur pemerintah secara keseluruhan. Perbaikan mutu pelayanan aparatur pemerintah bukan saja memperbaiki citra pemerintah, tetapi juga akan menambah kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Dengan demikian hasil kerja atau kinerja ini akan sangat berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat secara menyeluruh.

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Pada sisi lain Siagian (1988) mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang di antaranya adalah sifat yang agresif, kreativitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa. Dikemukakan juga oleh Robbins (2003) bahwa kinerja adalah fungsi dari interaksi kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu kinerja = f (AXMXO). Artinya kinerja merupakan fungsi kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan kata lain, kinerja adalah tingkat – tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan – rintangan pengendali karyawan itu. Menurut Prawirosentono, (1999), kinerja (*performance*), adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Hamzah dan Nina (dalam Uno dan Lematenggo, 2014:70) kinerja adalah skor yang didapat dari gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang diperoleh melalui instrumen pengumpulan data tentang kinerja seseorang. Unjuk kerja tersebut terkait dengan tugas apa yang diemban oleh seseorang yang merupakan tanggung jawab profesionalnya. Mengginson (1981) dalam Mangkunegara (2005), menyatakan penilaian kinerja atau penilaian prestasi karyawan adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Andrew E. Sikula (1981) dalam Mangkunegara (2005), mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Konsep yang sama dijelaskan oleh Hellriegel dan Slocum (1992), bahwa

penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses sistematis untuk mengevaluasi kelebihan dan kekurangan setiap karyawan serta menemukan jalan untuk memperbaiki prestasi mereka. Penilaian prestasi kerja harus dilakukan agar proses manajemen dapat berjalan secara efektif. Sebaiknya, penilaian dilakukan terhadap kinerja yang dilakukan terhadap kinerja itu sesuai dengan standar atau tujuan yang ditetapkan.

Mengatur kinerja merupakan sebuah proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Soeprapto (2000: 88) menyatakan bahwa kinerja perusahaan, dicerminkan oleh produktivitas perusahaan dan produktivitas sumber daya manusia (SDM) nya. Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu (Robbins, 1996:24). Smith (dalam Mulyasa 2006:136) menyatakan bahwa kinerja adalah “*output drive from process, human or otherwise,*” jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan perilaku, hasil dan efektivitas organisasi. Perilaku mengacu pada aktivitas yang dilakukan, sedangkan hasil dan efektivitas berkaitan dengan proses atau langkah-langkah yang ditempuh oleh organisasi dalam pencapaian tujuan. Ini berarti bahwa kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha, untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Dengan demikian supaya berhasil dalam pekerjaannya, seseorang harus memiliki kemauan, kemampuan dan usaha yang tinggi dalam melaksanakan setiap kegiatannya.

Pandangan yang hampir sama senada, diungkapkan McDaniel (dalam Uno & Lamatenggo, 2014:65) yang mengemukakan kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Berdasarkan pandangan ini ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Menurut Vroom (dalam As'ad, 2003:48) tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang mempunyai *level of performance* tinggi, disebut sebagai orang produktif dan sebaliknya orang yang mempunyai *level of performance* rendah

(tidak mencapai standar) dikatakan sebagai orang yang tidak produktif. Menurut Handoko 1998:7 (dalam Suwindia dan Wati, 2021:43) menyatakan dua konsepsi utama untuk mengukur kinerja (*performance*) seseorang yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Efisiensi ini merupakan konsep matematik atau merupakan perhitungan rasio antara pengeluaran (*output*) dan masukan (*input*).

Pemerintah kecamatan sebagai ujung tombak pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan administrasi yang berkualitas, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat. Kinerja bagi sebuah lembaga merupakan indikator dari keberadaan lembaga itu sendiri. Artinya, semakin baik kinerja dari suatu lembaga semakin baik pula (*output*) keberadaannya. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, upaya dalam memperbaiki kinerja dapat dilakukan secara lebih terarah dan terstruktur. Pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara & Reformasi Birokrasi No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat Permen PANRB No. 6 Tahun 2022 adalah suatu pendekatan atau proses yang digunakan oleh organisasi untuk merencanakan, mengukur, memantau, menilai, dan mengembangkan kinerja pegawai dengan tujuan meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan utama dari pengelolaan kinerja adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu, meningkatkan motivasi, dan memastikan bahwa setiap pegawai memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi.

Dalam hal yang berkaitan dengan kewenangan kecamatan di daerah Kabupaten Bandung Barat ini mengacu pada Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 18 Tahun 2020 tentang Pedoman Umum Pendelegasian Kewenangan Dari Bupati Kepada Camat Di Lingkungan Pemerintah Daerah bahwa pelayanan administratif menjadi kewenangan kecamatan. Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat merupakan salah satu perangkat daerah yang dibentuk untuk meningkatkan keselarasan penyelenggaraan

pemerintahan, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat dan desa. Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat sebagai perangkat daerah memiliki rincian tugas pokok dan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 9 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.

Pegawai Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN), Pekerja Tidak Tetap (PTT) dan Tenaga Sukarelawan. Seluruh Pegawai Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat harus selalu memberikan kinerja yang optimal. Sehingga seluruh pegawai dengan kemampuan yang sangat baik dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan wilayah Cipatat Kabupaten Bandung Barat. Adapun parameter penilaian kinerja pelayanan berdasarkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Klasifikasi Penilaian Kinerja Pelayanan Berdasarkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Persentase (%)	Keterangan
90-100	Sangat Memuaskan
80-90	Memuaskan
70-80	Sangat Baik
60-70	Baik
50-60	Cukup
30-50	Kurang
0-30	Sangat Kurang

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah peneliti lakukan di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat, peneliti menemukan permasalahan mengenai target realisasi pembuatan/pengajuan persuratan administrasi di Kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2

Target Realisasi Pembuatan/Pengajuan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP), Kartu Pencari Kerja (Kartu Kuning), Surat Legalisir, Surat Pindah, dan Akta Jual Beli (AJB) di Kantor Kecamatan Cipatat Tahun 2023

No	Uraian	Target	Realisasi	Persentase
1.	Kartu Tanda Penduduk (e-KTP)	4.273	3.557	83,24%
2.	Kartu Pencari Kerja (Kartu Kuning)	1.362	917	67,32%
3.	Surat Legalisir	163	128	78,52%
4.	Surat Pindah	177	161	90,96%
5.	Akta Jual Beli (AJB)	641	503	78,47%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pembuatan/pengajuan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP) berada di angka realisasi 3.557 yang berkisar 83,24% dengan penafsiran memuaskan; Kartu Pencari Kerja (Kartu Kuning) berada di angka realisasi 917 yang berkisar 67,32% dengan penafsiran baik; Surat Legalisir berada di angka realisasi 128 yang berkisar 78,52% dengan penafsiran sangat baik; Surat Pindah berada di angka realisasi 161 yang berkisar 90,96% dengan penafsiran sangat memuaskan; dan Akta Jual Beli (AJB) berada di angka realisasi 503 yang berkisar 78,47% dengan penafsiran sangat baik.

Dengan melihat fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan peneliti bermaksud untuk mengetahui lebih dalam mengenai kinerja aparatur kantor kecamatan khusus nya di Kecamatan Cipatat dalam memberikan pelayanan berupa administrasi kepada masyarakat setempat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai perspektif, nilai, serta fenomena-fenomena yang terjadi berdasarkan fakta dan kondisi alamiah. Unit analisis dalam

penelitian kualitatif dapat bersifat perorangan maupun kelompok yang menjadi satuan kajian atau juga keseluruhan kebijakan. Unit analisis yang mendukung pada penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah studi pustaka dan studi lapangan yang meliputi observasi, dokumentasi, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja di Pemerintah Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan prioritas yang konsisten melalui penganggaran untuk diklat dan pendidikan. Hingga saat ini, proses penganggaran dan pengiriman pegawai untuk diklat berjalan lancar tanpa adanya kendala, yang mencerminkan adanya sistem yang efektif dan dukungan penuh dari Pemerintah Daerah. Dengan adanya pengiriman pegawai untuk mengikuti diklat di tingkat provinsi, pengembangan kompetensi pegawai menjadi lebih terstruktur dan dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan di tingkat kecamatan. Proses penganggaran dan pengiriman pegawai yang berjalan lancar menunjukkan adanya sistem yang efektif dan dukungan penuh terhadap peningkatan kapasitas pegawai.

2. Kecepatan atau Ketepatan Kerja

Kecepatan dan ketepatan kerja di Kecamatan Cipatat menunjukkan bahwa proses pelayanan administrasi berjalan dengan cukup optimal sekitar 80% pelayanan dapat dilayani dengan baik. Namun terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi kedua aspek tersebut. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kecepatan adalah ketidaklengkapan berkas yang sering kali menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini mengakibatkan pelayanan yang seharusnya dapat selesai dalam satu atau dua hari, sering kali tidak dapat dipenuhi tepat waktu. Ketika berkas yang diterima lengkap dan sesuai standar, pelayanan dapat diselesaikan dengan

sangat cepat. Namun, ketidaklengkapan berkas menyebabkan pegawai harus kembali menghubungi pemohon untuk melengkapi dokumen, yang memperlambat proses dan menghambat tercapainya ketepatan sasaran dalam waktu yang diinginkan.

3. Inisiatif Dalam Kerja

Inisiatif dalam kerja pegawai Kecamatan Cipatat sangat dipengaruhi oleh pendekatan yang mengutamakan hubungan personal dan kekeluargaan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang nyaman, di mana komunikasi berjalan terbuka dan mempererat kebersamaan dalam tim. Dengan terciptanya ikatan yang kuat antar individu, pegawai lebih mudah untuk berkolaborasi dan mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas. Inisiatif muncul dalam bentuk saling mengingatkan, berbagi ide, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan kecepatan kinerja.

4. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja pegawai di Kecamatan Cipatat dapat dilihat dari tingkat stabilitas karir yang tinggi, dengan sebagian besar pegawai memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah cukup berpengalaman dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Stabilitas karir ini juga mencerminkan dedikasi dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas mereka dengan baik, yang juga diperkuat oleh tingkat pendidikan yang memadai, baik dari lulusan SMA maupun S1. Pengalaman dan pendidikan ini menjadi faktor penting dalam mendukung kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas yang dihadapi setiap hari.

5. Semangat Dalam Kerja

Semangat kerja di Kecamatan Cipatat sangat dipengaruhi oleh peran aktif pimpinan yang mendominasi budaya organisasi. Pimpinan yang tidak hanya memenuhi Tupoksi, tetapi juga memberikan pembinaan dan pengawasan yang efektif, turut menciptakan lingkungan kerja yang positif dan penuh semangat. Karakter pimpinan yang demokratis dan terbuka terhadap masukan mampu mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Ketika pimpinan mampu memberikan arahan yang jelas,

pegawai merasa lebih terarah dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama, karena mereka merasa dihargai dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat, maka peneliti menyimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat Di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat, sudah cukup berjalan dengan optimal, dapat dilihat dari setiap dimensi teori faktor pengaruh kinerja menurut Uno dan Lamatenggo, diantaranya : Kualitas Kerja di Pemerintah Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat telah cukup optimal, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan prioritas pemerintah Kecamatan Cipatat yang konsisten melalui pengiriman pegawai dari Kecamatan Cipatat untuk mengikuti diklat dengan tingkat provinsi sudah rutin dilakukan, hal ini menunjukkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas kompetensi kerja pegawai kantor Kecamatan Cipatat. Kecepatan atau Ketepatan Kerja pegawai Kecamatan Cipatat dalam pelayanan administrasi belum sepenuhnya optimal, dikarenakan pegawai tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai waktu sehingga kepuasan masyarakat dalam proses pelayanan menjadi kurang memuaskan. Inisiatif Dalam Kerja pegawai di kantor Kecamatan Cipatat telah cukup optimal, hal ini menunjukkan bahwa inisiatif pegawai sudah melaksanakan pelayanan administrasi yang baik dengan adanya *briefing* dari pimpinan yang memberikan instruksi yang jelas, capaian kerja yang terukur, serta SOP yang sudah terstruktur. Kemampuan Kerja pegawai di Kecamatan Cipatat cukup dikatakan optimal, dapat dilihat dari tingkat stabilitas karir yang tinggi, dengan sebagian besar pegawai didalamnya memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah cukup berpengalaman dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Semangat Dalam Kerja di Kecamatan Cipatat tergolong cukup optimal, dikarenakan semangat kerja pegawai terbangun melalui pemahaman yang baik terhadap Tugas, Pokok, dan Fungsi (Tupoksi) masing-masing seksi. Dengan pemahaman yang terstruktur dan jelas, setiap pegawai di Kecamatan Cipatat dapat menjalankan tugasnya dengan penuh semangat.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Belas*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip - prinsip Perilaku Organisasi, Terjemahan, edisi kelima*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Siagian, S. P. (1988). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Soeprapto. (2000). *Evaluasi Kebijakan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwindia, I. &. (2021). *Kinerja Pegawai, Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*. Bali: Mpu Kuturan Press
- Uno, H. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara & Reformasi Birokrasi No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.*
- Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 18 Tahun 2020 tentang Pedoman Umum Pendelegasian Kewenangan Dari Bupati Kepada Camat Di Lingkungan Pemerintah Daerah.*
- Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 9 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.*