

**Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang
Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat
Kecamatan Gandus Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 4)**

Oleh :

Farah Salsabila

Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara

ABSTRACT

This study aims to determine the implementation of Government Regulation Number 30 of 2019 concerning Civil Servant Performance Assessment, specifically Article 4, at the Gandus District Office in Palembang City. This study used a qualitative descriptive approach. Data were collected through interviews, observation, and documentation, then analyzed using George C. Edward III's policy implementation model. The results indicate that communication, resources, disposition, and bureaucratic structure at the Gandus District Office support the implementation of this regulation, although challenges remain in performance reporting. This study recommends improving training and strengthening performance evaluation.

Keywords : Performance Assessment, Civil Servants, Policy Implementation, Gandus District

A. PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan tulang punggung pelayanan publik yang memiliki tanggung jawab strategis dalam menjalankan fungsi pemerintahan.

Untuk menjamin pelayanan yang berkualitas dan akuntabel, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 sebagai dasar penilaian kinerja PNS. Penilaian ini bertujuan untuk mengukur kinerja tidak hanya

berdasarkan hasil kerja (output) tetapi juga proses kerja, perilaku, tanggung jawab, dan kontribusi nyata terhadap organisasi.

Namun, dalam praktiknya, masih banyak instansi pemerintahan yang belum sepenuhnya menerapkan prinsip-prinsip penilaian yang ditetapkan dalam Pasal 4 PP No. 30 Tahun 2019, yaitu: objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Salah satu lokasi yang menjadi perhatian adalah Kantor Camat Gandus Kota Palembang, yang memiliki tantangan dalam menerapkan sistem penilaian kinerja secara menyeluruh, terutama dalam aspek kuantitatif dan pemanfaatan teknologi seperti aplikasi e-Kinerja.

Penelitian ini mencoba mengkaji secara menyeluruh bagaimana implementasi kebijakan penilaian kinerja PNS dilakukan di Kantor Camat Gandus berdasarkan teori implementasi kebijakan dari George C. Edward III, yang menekankan pada empat variabel utama: komunikasi, sumber daya, disposisi (sikap), dan struktur birokrasi.

1. 2 Rumusan Masalah

Bagaimanakah Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 4) ?

1. 3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 4).

1. 4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut : **a. Bagi Penulis**, untuk menambah wawasan dalam memahami Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 4). **b. Bagi Instansi Pemerintah**, menjadi kajian dan masukan bagi Kantor Camat Kecamatan Gandus Kota

Palembang. c. **Bagi Pembaca/Lembaga STIA Satya Negara Palembang**, sebagai penambah wawasan dan refrensi mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Gandus Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 4).

B. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 mengenai penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), khususnya Pasal 4, di Kantor Camat Kecamatan Gandus Kota Palembang. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti mengeksplorasi pengalaman, persepsi dan proses implementasi secara kontekstual dalam situasi alami.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Kecamatan Gandus, Kota Palembang. Lokasi ini dipilih karena merupakan salah satu institusi pemerintah tingkat kecamatan yang telah menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis PP No. 30 Tahun 2019. Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2025 yang mencakup tahap observasi awal, pengumpulan data, hingga analisis.

2.3 Sumber dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : **a. Data primer**, diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan kunci, observasi langsung, dan dokumentasi kegiatan penilaian kinerja. **b. Data sekunder**, diperoleh dari dokumen resmi seperti peraturan pemerintah, dokumen SKP pegawai, SOP internal, serta referensi ilmiah dan literatur terkait implementasi kebijakan publik.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara semi-terstruktur terhadap lima informan

utama, yaitu: Camat Gandus, Sekretaris Camat, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kasi Pemerintahan dan Kasi Pelayanan Umum.

Wawancara dilakukan untuk menggali informasi terkait pemahaman, pengalaman, dan tantangan dalam implementasi penilaian kinerja.

b. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja, pelaksanaan evaluasi kinerja, dan interaksi kerja pegawai.

c. Studi Dokumentasi

Data diperoleh dari dokumen seperti Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Standar Operasional Prosedur (SOP), arsip dokumentasi, laporan evaluasi kinerja, dan surat edaran internal yang berkaitan dengan pelaksanaan PP No. 30 Tahun 2019.

d. Studi Pustaka

Data diperoleh dari jurnal, artikel, buku teori

implementasi, dan regulasi pemerintah.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahapan utama:

a. Reduksi Data

Menyortir, merangkum dan memfokuskan data penting yang relevan dengan fokus penelitian.

b. Penyajian Data

Menyusun data dalam bentuk narasi, tabel atau matriks untuk memudahkan interpretasi dan pemahaman.

c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Menyimpulkan hasil temuan secara sistematis dan melakukan verifikasi silang untuk menjaga keabsahan data.

2.6 Uji Keabsahan Data

Untuk menjaga validitas dan reliabilitas data, digunakan teknik:

a. Triangulasi sumber :

membandingkan informasi dari berbagai informan.

- b. Triangulasi teknik :**
mengombinasikan wawancara, observasi, dan dokumentasi.
- c. Member checking :**
mengonfirmasi hasil interpretasi kepada informan untuk memastikan kesesuaian dengan realitas lapangan.

Kantor Camat Gandus :
Informasi disampaikan secara rutin melalui WhatsApp dan pertemuan tatap muka di aula.

2) Komunikasi antara pimpinan dan staf sudah berjalan baik, efektif, dan tanpa hambatan.

3) Pegawai memahami prosedur penyusunan SKP dan pengisian E-Kinerja.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Implementasi

Penelitian mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pasal 4) di Kantor Camat Kecamatan Gandus Kota Palembang dianalisis menggunakan empat indikator implementasi kebijakan menurut **George C. Edward III**, yaitu: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

a. Komunikasi

1) Komunikasi menjadi aspek penting dalam penyampaian dan pemahaman kebijakan kepada pegawai. Di

Kesimpulan : Pola komunikasi dua arah telah berjalan efektif. Komunikasi internal mempermudah pemahaman tugas dan meningkatkan kejelasan dalam pelaksanaan kebijakan.

b. Sumber Daya

Sumber daya dalam pelaksanaan kebijakan mencakup SDM (Sumber Daya Manusia) dan fasilitas pendukung. Hasil penelitian menunjukkan :

- 1) Pegawai telah diberi tugas sesuai tupoksi masing-masing.
- 2) Tantangan muncul saat transisi budaya kerja dari dominasi fisik menjadi kerja berbasis pelaporan tertulis.
- 3) Pegawai secara umum mampu menyesuaikan diri dan menguasai penggunaan sistem E-Kinerja.

Kesimpulan: SDM di Kantor Camat Gandus tergolong siap dan mampu beradaptasi dengan sistem penilaian baru. Perbedaan latar belakang pendidikan tidak menghambat kinerja. Fasilitas pelayanan publik juga cukup memadai.

c. Disposisi (Sikap Pelaksana)

Disposisi menggambarkan sikap dan tanggapan pegawai terhadap kebijakan. Dalam konteks ini :

- 1) Pegawai menerima tugas dan kebijakan

dengan baik tanpa penolakan.

- 2) Penilaian dilakukan oleh Camat secara tegas, adil, dan profesional, serta disertai umpan balik atau koreksi terhadap laporan kinerja.

- 3) Evaluasi kinerja mempertimbangkan kedisiplinan, inisiatif, dan etika kerja.

Kesimpulan : Sikap pegawai sangat mendukung pelaksanaan kebijakan. Tidak ada resistensi terhadap peraturan baru. Disposisi yang positif mencerminkan komitmen tinggi terhadap pelaksanaan PP No. 30 Tahun 2019.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi menunjuk pada sistem kerja yang berjenjang dan berstandar. Hasil temuan menunjukkan :

1) Proses penilaian mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur) yang sudah ditetapkan.

2) Penilaian dilakukan dari pegawai ke atasan langsung, lalu diverifikasi oleh Camat.

3) Seluruh proses pelayanan, termasuk penilaian kinerja, berjalan sistematis dan terdokumentasi melalui E-Kinerja.

Kesimpulan: Struktur birokrasi di Kantor Camat Gandus berjalan rapi dan efektif. SOP diterapkan secara konsisten, dan semua proses pelayanan serta penilaian dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini memperkuat integritas dan efisiensi birokrasi.

3.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Implementasi

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019

tentang Penilaian Kinerja PNS dipengaruhi oleh lima prinsip utama yang tercantum dalam Pasal 4, yaitu: objektivitas, keterukuran, akuntabilitas, partisipasi, dan transparansi. Masing-masing prinsip ini menjadi tolok ukur dalam menganalisis penerapan penilaian kinerja di Kantor Camat Kecamatan Gandus.

a. Prinsip Objektivitas

Penilaian kinerja harus mencerminkan kondisi nyata tanpa pengaruh subjektivitas pribadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1) Pegawai mulai terbiasa bersikap objektif, terutama setelah penggunaan sistem E-Kinerja.

2) Beberapa masih kesulitan menyusun laporan tertulis karena terbiasa bekerja secara langsung/fisik.

3) Namun demikian, pegawai mulai menunjukkan perkembangan dalam

menyampaikan
kinerjanya secara
transparan dan akurat.

Kesimpulan: Objektivitas
telah mulai diterapkan,
meskipun adaptasi
terhadap sistem berbasis
laporan masih menjadi
tantangan bagi sebagian
pegawai.

b. Prinsip Terukur

Penilaian dilakukan
berdasarkan target, fungsi,
dan indikator kerja yang
bisa diukur secara
kuantitatif.

- 1) Kinerja diukur melalui
SKP (Sasaran Kinerja
Pegawai) dan hasil
kerja konkret.
- 2) Aspek teknis seperti
ketepatan waktu dan
output pekerjaan lebih
mudah diukur.
- 3) Aspek soft skills seperti
komunikasi dan
kepemimpinan masih
sulit dinilai secara
objektif.

Kesimpulan: Evaluasi
kinerja sudah berjalan

secara terukur, didukung
oleh data objektif dari
sistem, meski pengukuran
soft skills masih menjadi
kelemahan.

c. Prinsip Akuntabel

Setiap tahapan dan hasil
penilaian harus dapat
dipertanggungjawabkan.

- 1) Pegawai melaporkan
hasil kerja secara
berkala melalui aplikasi
E-Kinerja.
- 2) Proses pelaporan,
evaluasi, dan koreksi
dilakukan oleh atasan
secara terbuka.
- 3) Seluruh aktivitas kerja
dicatat, dan keputusan
harus memiliki dasar
dan bukti pendukung.

Kesimpulan: Sistem
pelaporan di Kantor Camat
Kecamatan Gandus telah
berjalan akuntabel,
memungkinkan kontrol
dan pertanggungjawaban
atas semua aktivitas
pegawai.

d. Prinsip Partisipatif

Penilaian kinerja melibatkan interaksi aktif antara penilai dan pegawai yang dinilai.

- 1) Pegawai aktif dalam kegiatan kantor seperti apel pagi, kerja bakti, dan diskusi internal.
- 2) Komunikasi terbuka dan suasana kerja yang kondusif memperkuat semangat kolaboratif.
- 3) Keterlibatan dalam pengambilan keputusan internal menunjukkan peran aktif pegawai.

Kesimpulan: Lingkungan kerja yang partisipatif mendukung keterlibatan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan proses evaluasi, sehingga meningkatkan kualitas implementasi kebijakan.

e. Prinsip Transparansi

Seluruh proses penilaian dan pelaksanaan tugas dilakukan secara terbuka dan mudah diakses.

1) Informasi tugas dan kebijakan disampaikan secara jelas kepada pegawai dan masyarakat.

2) Pegawai saling berbagi informasi antar rekan kerja.

3) Tidak ada proses yang disembunyikan dalam pelayanan publik maupun dalam evaluasi internal.

Kesimpulan: Transparansi sudah menjadi budaya kerja di Kantor Camat Kecamatan Gandus. Hal ini menciptakan kepercayaan antarpegawai dan antara pemerintah dengan masyarakat.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Implementasi

a. Komunikasi

Komunikasi menjadi elemen utama dalam keberhasilan implementasi kebijakan publik. Informasi kebijakan harus tersampaikan secara jelas dan menyeluruh kepada

para pelaksana agar tidak menimbulkan distorsi dalam penerapannya.

1) Di Kantor Camat Kecamatan Gandus, komunikasi dilakukan secara langsung dan tidak langsung, seperti melalui grup WhatsApp dan pertemuan rutin.

2) Camat dan para pegawai menjalin komunikasi dua arah dengan baik, sehingga pegawai memahami tujuan kebijakan dan tata cara pelaksanaannya.

3) Pelaksana kebijakan mampu menyampaikan kebijakan dan prosedur pelayanan kepada masyarakat secara efektif.

Kesimpulan: Komunikasi berjalan efektif, memungkinkan sinkronisasi antara kebijakan dan pelaksanaan. Hal ini mendukung keberhasilan

implementasi sesuai dengan prinsip Edward III.

b. Sumber Daya

Sumber daya mencakup SDM dan fasilitas penunjang pelaksanaan kebijakan. Tanpa dukungan sumber daya yang memadai, kebijakan tidak dapat diterjemahkan ke dalam tindakan nyata.

1) SDM di Kantor Camat Kecamatan Gandus dinilai memadai dan mampu beradaptasi dengan sistem berbasis pelaporan, seperti aplikasi E-Kinerja.

2) Meskipun beberapa pegawai awalnya kesulitan menyusun laporan tertulis, sebagian besar mampu menyesuaikan diri seiring waktu.

3) Fasilitas kerja dan pemahaman terhadap sistem penilaian kinerja juga mendukung efektivitas pelaksanaan kebijakan.

Kesimpulan: SDM dan fasilitas di Kantor Camat Kecamatan Gandus menunjang keberhasilan implementasi kebijakan. Adaptasi terhadap sistem baru menunjukkan kesiapan birokrasi untuk berubah ke arah yang lebih akuntabel.

c. Disposisi (Sikap Pelaksana)

Disposisi merujuk pada sikap dan komitmen para pelaksana terhadap kebijakan. Sikap yang mendukung akan meningkatkan peluang keberhasilan implementasi.

- 1) Pegawai menunjukkan sikap positif, terbuka, dan kooperatif terhadap sistem baru.
- 2) Tidak ditemukan bentuk penolakan atau resistensi yang berarti terhadap Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019.

- 3) Camat memberikan contoh sikap tegas namun adil dalam melakukan penilaian dan membuka ruang bagi pegawai untuk memperbaiki kinerja.

Kesimpulan: Disposisi yang positif dari pelaksana, ditambah dengan kepemimpinan yang adil dan terbuka, menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendukung kelancaran pelaksanaan kebijakan.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi berfungsi sebagai kerangka organisasi yang memastikan pelaksanaan kebijakan mengikuti prosedur dan jalur kontrol yang jelas.

- 1) Kantor Camat Kecamatan Gandus telah menjalankan sistem birokrasi berbasis SOP (*Standard Operating Procedure*)

yang mencakup seluruh aspek pelayanan publik dan penilaian kinerja.

- 2) Penilaian dilakukan secara berjenjang: dari pegawai ke atasan langsung, kemudian diverifikasi oleh Camat.
- 3) Penggunaan aplikasi E-Kinerja memperkuat sistem dokumentasi dan pelaporan, serta meningkatkan akuntabilitas.

Kesimpulan: Struktur birokrasi yang terorganisir dan berlandaskan SOP mendukung efektivitas implementasi kebijakan. Ini sejalan dengan teori Edward III bahwa struktur birokrasi yang baik memudahkan pengawasan dan evaluasi.

3.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat

Kecamatan Gandus Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 4)

a. Objektivitas

Penilaian kinerja di Kantor Camat Kecamatan Gandus menunjukkan kecenderungan yang semakin objektif :

- 1) Sistem E-Kinerja mendukung penilaian berbasis data dan laporan nyata.
- 2) Pegawai mulai terbiasa menggambarkan aktivitas kerja secara tertulis meski sebelumnya terbiasa dengan budaya kerja langsung/fisik.
- 3) Masih terdapat tantangan dalam hal adaptasi, namun upaya perbaikan terus dilakukan.

Kesimpulan : Prinsip objektivitas telah mulai tertanam dengan baik meskipun perlu peningkatan dalam pelaporan tertulis yang

sesuai dengan kenyataan kerja sehari-hari.

b. Terukur

Penilaian kinerja diukur melalui indikator kualitatif dan kuantitatif :

- 1) Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) digunakan sebagai acuan evaluasi.
- 2) Aspek seperti waktu penyelesaian, pencapaian target, dan volume kerja dinilai lebih mudah.
- 3) Soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan masih sulit diukur secara obyektif.

Kesimpulan : Penilaian kinerja di Kantor Camat Kecamatan Gandus sudah cukup terukur terutama dalam aspek kuantitatif. Pengembangan instrumen untuk menilai aspek non-kuantitatif masih diperlukan.

c. Akuntabel

Penilaian kinerja dapat dipertanggungjawabkan secara administratif dan etis :

- 1) Pegawai memiliki tanggung jawab terhadap laporan kerja masing-masing.
- 2) Proses evaluasi dilakukan secara rutin dan transparan.
- 3) Sistem E-Kinerja memungkinkan setiap tugas dan hasil kerja terdata dan mudah diaudit.

Kesimpulan : Akuntabilitas dalam penilaian kinerja telah berjalan dengan baik, ditunjang oleh sistem digital dan budaya kerja yang terbuka terhadap evaluasi dan koreksi.

d. Partisipatif

Pelaksanaan penilaian melibatkan pegawai secara aktif :

- 1) Pegawai terlibat dalam kegiatan internal seperti

apel, kerja bakti, dan kegiatan sosial.

2) Hubungan kerja antarpegawai kondusif, saling membantu, dan saling memberi masukan.

3) Pimpinan, khususnya Camat, memiliki peran besar dalam memberi arahan dan bimbingan.

Kesimpulan : Partisipasi pegawai sangat tinggi, baik dalam penilaian maupun dalam pelaksanaan tugas harian. Keterlibatan ini berdampak positif terhadap suasana kerja dan produktivitas.

e. Transparan

Penilaian dan pelayanan dilakukan secara terbuka :

- 1) Tidak ada informasi atau proses kerja yang ditutup-tutupi, baik kepada pegawai maupun masyarakat.
- 2) Pegawai aktif berbagi informasi, menjelaskan prosedur kerja, dan

membuka akses kepada publik.

3) Hubungan dengan masyarakat didasari keterbukaan untuk membangun kepercayaan.

Kesimpulan : Prinsip transparansi telah diterapkan dengan baik, memperkuat kepercayaan internal dan eksternal terhadap birokrasi di Kantor Camat Kecamatan Gandus.

D. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Kecamatan Gandus Kota Palembang sudah berjalan dengan optimal dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Komunikasi, para pegawai sudah

mengetahui bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Kecamatan Gandus Kota Palembang sudah dilakukan dengan baik dan terkoordinir baik, Kualitas sumber daya manusia yang baik. Sikap pelaksanaan di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang yang dalam pelayanan sudah menggunakan prosedur dan tata cara penanganan dan pelayanan sesuai dengan SOP.

4.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka peneliti ingin memberikan saran untuk Kantor Camat Kecamatan Gandus Kota Palembang adalah sebagai berikut :

Pejabat penilai dalam menilai PNS yang dinilainya harus objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Sehingga nilai yang di dapat PNS tersebut sesuai dengan kinerjanya. Bagi pegawai dengan kinerja baik, dapat mengembangkan kompetensi lagi kedepannya dan bagi pegawai dengan kinerja buruk dapat memperbaiki cara kerjanya dengan

baik. Dengan ini maka pencapaian tujuan organisasi akan lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatin, Nur. 2018, *Pengertian Implementasi dan Unsur Penting* seputar pengertian.com/2018/12/pengertian-implementasi-serta-unsur.html (akses 12 maret 2020).
- Nugroho, Riant. 2003. *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta. Gava Media.
- Sedarmayanti, 2007, *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) dan Good Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan yang Baik)*”, Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan Guntur. 2004. *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Singarimbun dan Effendi. 2013. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. Pustaka LP3ES
- Subarsono. 2005. *Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta. Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supardi dkk, 2024. *Pedoman Penyusun Skripsi, Palembang STIA Satya Negara*

Tachan, 2006. *Implementasi Kebijakan Publik, Bandung;Pustaka Belajar.*

Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum.* Jakarta. Grasindo.

Sumber Perundang-Undangan :

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai*

