

## Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu

### *Performance Analysis of State Civil Apparatus at the Office of Kesyahbandaran and Class II Port Authority in Palu Bay*

<sup>1</sup>Mohammad Rifain\*, <sup>2</sup>Burhanuddin, <sup>3</sup>Abdul Rahman  
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palu  
(\*Email Korespondensi: [Muhammad.rifain@gmail.com](mailto:Muhammad.rifain@gmail.com))

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu. Adapun hasil penelitian Dari hasil distribusi responden pada pernyataan bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur, jawaban responden sangat setuju sebanyak 32 orang atau 35,2%, Setuju sebanyak 59 orang atau 64,8%. Pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya, jawaban responden sangat setuju sebanyak 44 orang atau 48,4%, Setuju sebanyak 47 orang atau 51,6%. Dari hasil distribusi responden pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, jawaban responden sangat setuju sebanyak 24 orang atau 26,4%, Setuju sebanyak 67 orang atau 73,6%. Pada pernyataan menyelesaikan beban kerja yang diberikan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 41 orang atau 45,1%, setuju sebanyak 50 orang atau 54,9%. Pada pernyataan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 38 orang atau 41,8%, setuju sebanyak 53 orang atau 58,2%. Pernyataan mementingkan kepentingan publik untuk peningkatan pelayanan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 36 orang atau 39,6%, setuju sebanyak 55 orang atau 60,4%. Pernyataan memiliki keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 22 orang atau 24,2%, setuju sebanyak 68 orang atau 74,7% dan ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 1,1%. Pernyataan menerima dan memperhatikan masukan dari pimpinan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 39 orang atau 42,9%, setuju sebanyak 52 orang atau 57,1%. Pernyataan bersama-sama dengan bawahan dalam membuat keputusan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 46 orang atau 50,5%, setuju sebanyak 45 orang atau 49,5%. Pernyataan memiliki sistem informasi kepegawaian, jawaban responden sangat setuju sebanyak 42 orang atau 46,2%, setuju sebanyak 49 orang atau 53,8%. Pernyataan mendapat penilaian kinerja secara terbuka, jawaban responden sangat setuju sebanyak 27 orang atau 29,7%, setuju sebanyak 64 orang atau 70,3%.

**Kata Kunci :** Kinerja; Aparatur Sipil Negara.

#### Abstract

*This study aims to determine and analyze the performance of the state civil apparatus at the Port Authority and Class II Port Authority Office in Palu Bay. The results of the study From the results of the distribution of respondents on the statement of working in accordance with standard operating procedures, respondents' answers strongly agree as many as 32 people or 35.2%, Agree as many as 59 people or 64.8%. In the statement of completing the work in accordance with the field, respondents' answers strongly agree as many as 44 people or 48.4%, Agree as many as 47 people or 51.6%. From the results of the distribution of respondents on the statement of completing work on time, the answers of respondents strongly agree as many as 24 people or 26.4%, Agree as many as 67 people or 73.6%. In the statement of completing the workload given, the respondents' answers strongly agree as many as 41 people or 45.1%, agree as many as 50 people or 54.9%. In the statement of responsibility for the results of the work, the answers of respondents strongly agree as many as 38 people or 41.8%, agree as many as 53 people or 58.2%. Statements that attach importance to the public interest for service improvement, respondents' answers strongly agree as many as 36 people or 39.6%, agree as many as 55 people or 60.4%. The statement has expertise in completing work, the respondents' answers strongly agree as many as 22 people or 24.2%, agree as many as 68 people or 74.7% and doubt as much as 1 person or 1.1%. The statement accepts and pays attention to input from the leadership, the answers of respondents strongly agree as many as 39 people or 42.9%, agree as many as 52 people or 57.1%. The statement together with subordinates in making decisions, the answers of respondents strongly agree as many as 46 people or 50.5%, agree as many as 45 people or 49.5%. The statement has a personnel information system, the answers of respondents strongly agree as many as 42 people or 46.2%, agree as many as 49 people or 53.8%. The statement received an open performance assessment, the answers of respondents strongly agreed as many as 27 people or 29.7%, agreed as many as 64 people or 70.3%.*

**Keywords:** Performance of the State; Civil Apparatus

## PENDAHULUAN

Undang-undang pelayaran Bab XI pada pasal 207 sampai pasal 223 mengatur beberapa poin tentang tugas, fungsi dan kewenangan syahbandar. : (1) Syahbandar melaksanakan fungsi keselamatan dan keamanan pelayaran yang mencakup, pelaksanaan, pengawasan dan penegakan hukum di bidang angkutan di perairan, kepelabuhanan, dan perlindungan lingkungan maritim di pelabuhan. (2) Selain melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Syahbandar membantu pelaksanaan pencarian dan penyelamatan (Search and Rescue/SAR) di pelabuhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan. (3) Syahbandar diangkat oleh Menteri setelah memenuhi persyaratan kompetensi di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran serta kesyahbandaran. memimpin penanggulangan pencemaran dan pemadaman kebakaran di pelabuhan; dan mengawasi pelaksanaan perlindungan lingkungan maritim (1).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk SKP bagi pejabat administrasi, disetujui oleh atasan langsung (2). Adapun SKP bagi pejabat fungsional disusun berdasarkan SKP atasan langsung dan organisasi/unit kerja. “Ketentuan penyusunan SKP sebagaimana dimaksud tidak berlaku bagi PNS yang diangkat menjadi Pejabat Negara atau pimpinan anggota lembaga non struktural, diberhentikan sementara, menjalani cuti di luar tanggungan negara, atau mengambil masa persiapan pensiun,” demikian bunyi Pasal 23 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (3).

## METODE

Analisis data dilakukan setelah data tersebut diperoleh dari penelitian. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diambil kesimpulan dan pemecahan terhadap masalah yang berhubungan dengan kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu. Untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban dari informan. Apabila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu sehingga datanya sudah tidak jenuh. Aktivitas dalam menganalisis data kualitatif yaitu antara lain: Reduksi Data (*Reduction Data*), Penyajian Data (*Data Display*) dan Penarikan Kesimpulan (*Concluding Drawing*) (4).

## HASIL

Variabel penelitian yang digunakan sebagai dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel, baik variabel bebas (X). Dalam penelitian ini variabel yang dimaksud adalah kinerja aparatur sipil negara (X).

Pengukuran yang dinyatakan dalam bentuk pengukuran langsung dengan menggunakan skala likert (1 sampai dengan 5) untuk memperoleh suatu kategori atas jawaban responden, hasil tanggapan responden dalam bentuk kuesioner yang disebarkan sebanyak 91 lembar kuesioner sesuai dengan jumlah responden pada Kantor Kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu.

Sampai pada pengumpulan data dari kuesioner yang disebarkan, ternyata hasil dari pengembalian semua kuesioner kembali, semua responden bersedia mengisi kuesioner, hal ini dapat diartikan bahwa responden tersebut bersedia berpartisipasi. Berikut tanggapan dari masing-masing responden dalam menganalisis variabel kinerja aparatur sipil negara, diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1.** Bekerja Sesuai Dengan Standar Operasional Prosedur

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Setuju	59	64,8
Sangat Setuju	32	35,2
<b>Jumlah</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah Tahun 2020

Dari hasil distribusi responden pada pernyataan bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur, jawaban responden sangat setuju sebanyak 32 orang atau 35,2%, Setuju sebanyak 59 orang atau 64,8%. Berdasarkan pernyataan tersebut responden menyatakan bahwa dengan adanya standar operasional prosedur diterapkan, memudahkan para pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokoknya.

**Tabel 2.** Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Bidanganya

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Setuju	47	51,6
Sangat Setuju	44	48,4
<b>Jumlah</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah Tahun 2020

Dari hasil distribusi responden pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidanganya, jawaban responden sangat setuju sebanyak 44 orang atau 48,4%, Setuju sebanyak 47 orang atau 51,6%. Berdasarkan pernyataan tersebut responden menyatakan bahwa dengan adanya kemampuan dan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan akan mempermudah hasil dari beban kerja yang diberikan.

**Tabel 3.** Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Setuju	67	73,6
Sangat Setuju	24	26,4
<b>Jumlah</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah Tahun 2020

Dari hasil distribusi responden pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, jawaban responden sangat setuju sebanyak 24 orang atau 26,4%, Setuju sebanyak 67 orang atau 73,6%. Berdasarkan pernyataan tersebut dengan disiplinnya pegawai, berakibat kepada penyelesaian pekerjaan tepat waktu.

**Tabel 4.** Menyelesaikan Beban Kerja Yang Diberikan Oleh Pimpinan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Setuju	50	54,9
Sangat Setuju	41	45,1
<b>Jumlah</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah Tahun 2020

Dari hasil distribusi responden pada pernyataan menyelesaikan beban kerja yang diberikan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 41 orang atau 45,1%, setuju sebanyak 50 orang atau 54,9%. Berdasarkan pernyataan tersebut beban kerja merupakan kewajiban yang harus dikerjakan oleh pegawai, sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.

**Tabel 5.** Bertanggung Jawab Terhadap Hasil Pekerjaan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Setuju	53	58,2
Sangat Setuju	38	41,8
<b>Jumlah</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah Tahun 2020

Dari hasil distribusi responden pada pernyataan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 38 orang atau 41,8%, setuju sebanyak 53 orang atau 58,2%. Berdasarkan pernyataan tersebut peran tanggung jawab pegawai dalam penyelesaian

pekerjaan sangat dibutuhkan, hal ini dapat memberikan penilaian terhadap kemampuan dari pegawai dalam peningkatan kinerja.

**Tabel 6.** Mementingkan Kepentingan Publik Untuk Peningkatan Pelayanan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Setuju	55	60,4
Sangat Setuju	36	39,6
<b>Jumlah</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah Tahun 2020

Dari hasil distribusi responden pada pernyataan mementingkan kepentingan publik untuk peningkatan pelayanan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 36 orang atau 39,6%, setuju sebanyak 55 orang atau 60,4%. Berdasarkan pernyataan tersebut pegawai merasa peningkatan pelayanan terhadap pengguna jasa perkapalan, dapat meningkatkan kepuasan dari para konsumen.

**Tabel 7.** Memiliki Keahlian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ragu-Ragu	1	1,1
Setuju	68	74,7
Sangat Setuju	22	24,2
<b>Jumlah</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah Tahun 2020

Dari hasil distribusi responden pada pernyataan memiliki keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 22 orang atau 24,2%, setuju sebanyak 68 orang atau 74,7% dan ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 1,1%. Berdasarkan pernyataan tersebut dalam proses penilaian kapal layak atau tidak dalam melakukan pelayaran dibutuhkan keahlian dari pegawai untuk memberikan penilaian.

**Tabel 8.** Menerima dan Memperhatikan Masukan dari Pimpinan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Setuju	52	57,1
Sangat Setuju	39	42,9
<b>Jumlah</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah Tahun 2020

Dari hasil distribusi responden pada menerima dan memperhatikan masukan dari pimpinan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 39 orang atau 42,9%, setuju sebanyak 52 orang atau 57,1%. Berdasarkan pernyataan tersebut para pegawai dalam bekerja mendapatkan arahan dari pimpinan guna penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

**Tabel 9.** Bersama-sama Dengan Bawahan Dalam Membuat Keputusan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Setuju	45	49,5
Sangat Setuju	46	50,5
<b>Jumlah</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah Tahun 2020

Dari hasil distribusi responden pada pernyataan bersama-sama dengan bawahan dalam membuat keputusan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 46 orang atau 50,5%, setuju sebanyak 45 orang atau 49,5%. Berdasarkan pernyataan tersebut pimpinan selalu mengedepankan dalam pengambilan keputusan bersama pegawai, untuk memudahkan pengevaluasian terhadap hasil pekerjaan.

**Tabel 10.** Sistem Informasi Kepegawaian

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Setuju	49	53,8
Sangat Setuju	42	46,2
<b>Jumlah</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah Tahun 2020

Dari hasil distribusi responden pada pernyataan memiliki sistem informasi kepegawaian, jawaban responden sangat setuju sebanyak 42 orang atau 46,2%, setuju sebanyak 49 orang atau 53,8%. Berdasarkan pernyataan tersebut pegawai merasa dengan ada sistem informasi kepegawaian yang diterapkan, memudahkan dalam mengakses kenaikan pangkat.

**Tabel 11.** Mendapat Penilaian Kinerja Secara Terbuka

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Setuju	64	70,3
Sangat Setuju	27	29,7
<b>Jumlah</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah Tahun 2020

Dari hasil distribusi responden pada pernyataan mendapat penilaian kinerja secara terbuka, jawaban responden sangat setuju sebanyak 27 orang atau 29,7%, setuju sebanyak 64 orang atau 70,3%. Berdasarkan pernyataan tersebut dengan ada sistim penilaian terhadap kinerja pegawai yang dilakukan secara terbuka, memudahkan pegawai dalam meningkatkan kinerja.

## PEMBAHASAN

Penilaian kinerja pegawai adalah satu hal yang sangat penting bagi seluruh instansi, khususnya di Kantor Kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu. Dimana tim penilai internal khususnya dari Kementerian mengukur dan mengetahui sudah sejauhmana kemampuan individu aparat sipil negara di Kantor Kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu. Apalagi setiap pegawai memiliki tanggungjawab yang berbeda dan target dalam kinerjanya baik didalam kantor maupun di lapangan khususnya melakukan pengukuran kapal. Proses penilaian kinerja tanpa terkecuali terhadap sikap dan perilaku mereka dan kompetensi yang dimiliki. Aparatur sipil negara (ASN) memiliki peran penting sebagai motor penggerak negara khususnya di Kantor Kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu yang mempunyai tugas pokok mengatur lalu lintas jalur kelautan. Aparatur sipil negara telah diberikan amanah untuk menjalankan seluruh roda administrasi pemerintahan dalam bidang kelautan.

Akuntabilitas merupakan landasan utama proses penyelenggaraan pemerintahan Kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu. Oleh karena itu pegawai mempunyai tanggung jawab kepada seluruh aktivitas dan pelaksanaan kerjanya kepada publik khusus dibidang kelautan. Akuntabilitas publik merupakan pemberian informasi atas aktivitas perkapalan dan kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu kepada pihak-pihak yang berkepentingan khususnya konsumen pemilik kapal. Penekanan utama akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (stakeholder).

Tanggungjawab masyarakat untuk melakukan kontrol terhadap lembaga pemerintah merupakan wujud dari bentuk partisipasi masyarakat khususnya pengusaha kapal. Hal ini amat penting dengan adanya perhatian dari masyarakat, akan memudahkan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu. Peran akuntabilitas itu sendiri tidak hanya diperlukan bagi pemerintah daerah sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat akan tetapi juga bagi masyarakat. Penting akuntabilitas bagi masyarakat dengan adanya sistem pelayanan yang dilakukan oleh pihak Kantor Kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu menggunakan transaksi elektronik. Akses transaksi elektornik dapat mempermudah konsumen untuk melakukan penilaian terhadap pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh konsumen. Dengan akuntabilitas diartikan bahwa Kesyahbandaran

dan otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu telah menetapkan dan mempunyai visi, misi, tujuan dan sasaran yang jelas terhadap program kerja yang telah, sedang, atau yang akan dijalankan. Dengan akuntabilitas aktivitas pelaksanaan pekerjaan dalam hal melaksanakan pengawasan keselamatan dan keamanan pelayanan terkait dengan kegiatan bongkar muat barang berbahaya, barang khusus, limbah bahan berbahayadan beracun (B3), pengisian bahan bakar, ketertiban embarkasi dan debarkasi penumpang pembangunan fasilitas pelabuhan, pengurukan dan reklamasi, laik layar dan kepelautan, tertib lalu lintas kapal di perairan pelabuhan dan alur pelayaran, pemanduan dan penundaan kapal, serta penertiban Surat persetujuan berlayar. Dapat menjadi tolak ukur dalam menyelenggarakan dan mempertahankan (memegang) tanggungjawab mereka terhadap pencapaian hasil.

Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pelayanan publik merupakan kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai peraturan perundang-undangan (5). Dijelaskan pula dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik pada Pasal 3 dijabarkan tentang tujuan undang-undang tentang pelayanan publik : 1) Terwujudnya batasan dan hubungan yang jelas tentang hak, tanggungjawab, kewajiban, dan kewenangan seluruh pihak yang terkait dengan penyelenggaraan pelayanan publik; 2) Terwujudnya sistem penyelenggaraan pelayanan publik yang layak sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan dan korporasi yang baik; 3) Terpenuhinya penyelenggaraan pelayanan publik sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan 4) Terwujudnya perlindungan dan kepastian hukum bagi masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan public (6).

Berdasarkan hasil penelitian Rukhayati (2019 : 35) menyimpulkan bahwa aspek yang paling dominan dalam kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara adalah aspek karakter, yang memiliki nilai mean terbesar dan juga prosentase jumlah responden yang menanggapi hal tersebut. Hal ini menandakan bahwa karakter yang kuat yang dimiliki oleh Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara untuk mendapatkan apa yang diinginkan, termasuk dalam hal pekerjaan, menjadikan kinerja pegawai lebih baik (7). Selain itu pula penelitian yang dilakukan oleh Rindah (2017 : 109) menyimpulkan bahwa *The result shows that quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, interpersonal impact an superior's support were the important factors in improving the performance of central Sulawesi Department of education and culture's employee.*

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan ari hasil distribusi responden pada pernyataan bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur, jawaban responden sangat setuju sebanyak 32 orang atau 35,2%, Setuju sebanyak 59 orang atau 64,8%. Dari hasil distribusi responden pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya, jawaban responden sangat setuju sebanyak 44 orang atau 48,4%, Setuju sebanyak 47 orang atau 51,6%. Dari hasil distribusi responden pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, jawaban responden sangat setuju sebanyak 24 orang atau 26,4%, Setuju sebanyak 67 orang atau 73,6%.

## **SARAN**

Rekomendasi saran hendaknya pihak pimpinan perlu mempertahankan dan terus meningkatkan penilaian kinerja terhadap pegawai, pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu, sebab dengan adanya penilaian kinerja terhadap akan meningkatkan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Diharapkan kepada para pegawai agar saling mendukung didalam penyelesaian pekerjaan. Diharapkan kepada para pegawai meningkatkan kompetensi dalam bekerja, khususnya pengawasan dan pemenuhan kelayakan kapa, sertifikasi keselamatan kapal, pencegahan pencemaran dari kapal dan penetapan status hukum kapal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Susetyorini P, Setyawanto R L. Laporan Penelitian\_KEBIJAKAN KELAUTAN INDONESIA DALAM PERSPEKTIF UNCLOS 1982. 2018;
2. Septiansyah F. PENGATURAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INDONESIA DENGAN BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA. *Tadulako Master Law J.* 2020;5(3):283–302.

3. Yamin MH. Netralitas Pegawai Negeri Sipil dalam Pemilihan Umum Kepala Daerah di Kabupaten Takalar. Makasar Bagian Huk Tata Negara Fak Huk. 2013;
4. Raibowo S, Nopiyanto YE, Muna MK. Pemahaman guru PJOK tentang standar kompetensi profesional. *J Sport Educ.* 2020;2(1):10–5.
5. Enggarani NS. Kualitas Pelayanan Publik dalam Perizinan di Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kantor Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPMP2T) Kabupaten Boyolali. *Law Justice.* 2016;1(1):16–29.
6. Tambajong S. Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Selatan. *J Eksek.* 2017;1(1).
7. Rukhayati R. ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN MAMUJU UTARA, DITINJAU DARI ASPEK MOTIF, KARAKTER, KONSEP DIRI, PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN. *J Sinar Manaj.* 2019;6(1):35–44.
8. Ernawati, N. W., Rajindra, R., & Yusuf, D. (2020a). ANALISIS PENGELOLAAN PEMBAYARAN TUNJANGAN KINERJA PADA BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI HUTAN LINDUNG PALU POSO. *Jurnal Sinar Manajemen*, 7(1), 42–49.
9. Ernawati, N. W., Rajindra, R., & Yusuf, D. (2020b). ANALISIS PENGELOLAAN PEMBAYARAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI HUTAN LINDUNG PALU POSO. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 1(1).
10. Irfan, M., & Rajindra, R. (2020). ANALISIS PENGELOLAAN FASILITAS KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN SIGI. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 1(1).
11. Rahman, A., Rajindra, R., & Mayangsari, N. S. (2020). ANALISIS EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SULAWESI TENGAH. *Jurnal Sinar Manajemen*, 7(1), 34–41.
12. Rajindra. (2016b). KINERJA KEUANGAN UMKM.