

## Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo

Sry Fidyawati Adam<sup>1</sup>, Asna Aneta<sup>2</sup>, Ismet Sulila<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received April 30, 2024

Revised May 09, 2024

Accepted May 10 2024

Available online May 17, 2024

#### Keywords

Kinerja, Aparatur Sipil Negara

#### Keywords:

Performance, State Civil Service



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Bagaimana kinerja aparatur sipil negara pada dinas sosial dan pemberdayaan masyarakat Kota gorontalo, dan (2) Faktor-faktor apa saja yang menentukan kinerja aparatur sipil negara pada Dinas sosial dan pemberdayaan Masyarakat Kota gorontalo dilihat dari beberapa aspek (a) Faktor Motivasi, (b) Faktor Kemampuan. Metode penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo belum optimal dalam hal kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Pada kualitas kerja yang belum mencapai standar yang diinginkan, pada kuantitas kerja yang belum mencapai target kerja karena adanya perbedaan antara peraturan yang ada dengan situasi di lapangan, kurangnya pengalaman pelaksanaan tugas tidak optimal, kurangnya kesadaran tentang meningkatkan inisiatif dan kepedulian dalam menjalankan tugas menyebabkan tanggung jawab tidak mencapai tingkat yang diinginkan. Faktor yang menentuka kinerja aparatur sipil negara di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo adalah motivasi dan kemampuan. Dalam hal ini ada beberapa aparatur sipil negara yang bergantung pada orang lain dan kurang memiliki kemampuan untuk

mengelola resiko dalam melakukan pekerjaan.

### ABSTRACT

This research aims to find out (1) How the state civil apparatus performs in the social service and community empowerment of Gorontalo City, and (2) What factors determine the performance of the state civil apparatus in the Gorontalo City social and community empowerment service seen from several aspects ( a) Motivation Factor, (b) Ability Factor. This research method is descriptive research using a qualitative approach. The research results show that the performance of the State Civil Apparatus in the Gorontalo City Social and Community Empowerment Service is not yet optimal in terms of quality, quantity, implementation of duties and responsibilities. Quality of work that has not reached the desired standard, quantity of work that has not reached work targets due to differences between existing regulations and the situation in the field, lack of experience in carrying out tasks that are not optimal, lack of awareness about increasing initiative and concern in carrying out tasks causes responsibility does not reach the desired level. The factors that determine the performance of state civil servants in the Gorontalo City Social and Community Empowerment Service are motivation and ability. In this case, there are several state civil servants who depend on other people and lack the ability to manage risks in carrying out their work.

### PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Ulfahi et al., 2018) Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja berasal dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan, yakni melakukan, menjalankan, melaksanakan; memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar; melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara lahir dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan public bagi masyarakat dan mampu

\*Corresponding author

Email: [pipinadam4@gmail.com](mailto:pipinadam4@gmail.com)<sup>1</sup>, [asna.atiekaneta@gmail.com](mailto:asna.atiekaneta@gmail.com)<sup>2</sup>, [ismet.sulila@ung.ac.id](mailto:ismet.sulila@ung.ac.id)<sup>3</sup>.

menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (Peraturan Pemerintah RI, 2014)

Adapun beberapa masalah yang dapat dilihat dari segi kualitas kinerja aparatur sipil Negara masih belum optimal dalam hal kemampuan yang dimiliki, pada segi kuantitas bahwasanya belum juga sesuai dengan standar yang ditetapkan, pada pelaksanaan tugasnya masih kurang dikarenakan ketika ada masyarakat yang datang aparatur sipil Negara tidak ada. Selanjutnya pada indikator tanggung jawab yaitu kurangnya kesadaran aparatur sipil Negara pada tugas-tugas yang telah ditentukan. Adapun faktor-faktor yang menentukan yaitu faktor motivasi atau (*attitude*) dapat dilihat bahwa kurangnya motivasi akan sangat berpengaruh pada hasil kerja, karena motivasi itu penting bagi pencapaian tujuan yang telah ditentukan, sedangkan dari faktor kemampuan masih belum optimal, karena sebagian aparatur sipil Negara ada yang belum paham tentang prosedur yang ada.

Hal ini mencerminkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan Kinerja aparatur sipil Negara pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo. Dengan memilih lokasi penelitian di Dinas tersebut, penulis memiliki kesempatan untuk mendalami dan memahami lebih dalam tentang masalah yang dihadapi masyarakat serta faktor-faktor yang menentukan kinerja aparatur sipil Negara, agar dapat dioptimalkan kinerja yang dilakukan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Administrasi Publik

Konsep administrasi publik di Indonesia pada dasarnya bukanlah konsep yang baru, karena konsep administrasi publik sudah ada sejak dari dulu hanya saja para ahli mengganti istilah administrasi publik menjadi administrasi negara. Begitu pula buku-buku asing misalnya yang berjudul "*Public Administration*" diganti menjadi Administrasi Negara. (Pasolong, 2019)

Menurut Chandler & Plano dalam Harbani (2019:8) mengatakan bahwa administrasi publik merupakan proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Chandler & Plano menjelaskan bahwa administrasi publik adalah seni dan ilmu (*art and science*) yang ditujukan untuk mengatur "*public affairs*" dan melaksanakan berbagai tugas yang ditentukan. Administrasi Publik sebagai disiplin ilmu bertujuan untuk memecahkan masalah publik melalui perbaikan-perbaikan terutama di bidang organisasi sumber daya manusia dan keuangan. (Abarca, 2021)

### Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. (Amelia & Setyawati, 2023)

Kinerja dalam istilah ilmu administrasi atau ilmu manajemen memiliki pengertian yang hampir sama dengan *performance* yaitu unjuk rasa atau kinerja namun terminologi ini telah diindonesiakan menjadi performan. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja adalah unjuk kerja yang diperlihatkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan secara individu atau kelompok dalam suatu instansi atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan institusi atau organisasi. (Onsardi & Finthariasari, 2016)

### Indikator Kinerja

Dwiyanto (Pasolong, 2019:206), menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

#### 1. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator Kinerja yang penting.

#### 2. Kualitas Layanan

Kualitas layanan cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas. Dengan demikian menurut Dwiyanto kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator pengukuran kinerja.

#### 3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena

responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

#### 4. Responsibilitas

Yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit, Lenvine dalam Dwiyanto (2006:51). Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

#### 5. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat. Dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepeninginan rakyat. Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

#### **Pengukuran Kinerja**

Mangkunegara (2017:75) Mengemukakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilihat dari empat (4) indikator yaitu:

##### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan meneggrjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

##### 2. Kuantitas

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 adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

##### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi.

#### **Faktor yang Menentukan Kinerja Aparatur Sipil Negara**

Faktor-faktor yang menentukan kinerja pegawai dikemukakan oleh Mangkunegara (2000) yaitu:

1. Faktor motivasi, terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja;
2. Faktor kemampuan (*ability*), terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang lebih dominan menggunakan metode deskriptif bukan angka-angka dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan wawancara. Pelaksanaan penelitian ini dimulai pada tanggal 05 Februari 2024-30 April 2024. Lokasi penelitian yaitu Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo dengan jumlah informan sebanyak Sembilan orang.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo**

###### **Kualitas Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017:75) Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Meliputi: kerapihan hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian pegawai dalam bekerja. Berdasarkan penelitian di lapangan mengenai kualitas kerja aparatur sipil Negara menunjukkan bahwa, pekerjaan yang dilakukan oleh Aparatur sipi Negara pada dinas sosial dan pemberdayaan masyarakat Kota Gorontalo sudah berjalan dengan baik. Namun mengacu pada Peraturan Walikota No. 4 Tahun 2022 yang merupakan standar kerja ASN pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo ini belum mencapai standar karena masih membutuhkan pembenahan tingkat kehati-hatian agar lebih berkualitas lagi Sumber daya Aparatur yang ada.

###### **Kuantitas Kinerja**

Kuantitas kerja, yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau output. (Mangkunegara, 2017:75) Meliputi: kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketetapan dalam jam kerja, dan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian di lapangan mengenai kuantitas kerja menunjukkan bahwa, Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo sudah dilakukan dengan baik, namun ada beberapa hal yang perlu dibenahi yaitu kesalahan dalam bekerja dan target kerja yang belum tercapai, dalam hal ini sudah tercantum dalam Peraturan Walikota No.4 Taun 2022 tentang tugas dan peran Pemerintah dalam melakukan pekerjaan khususnya pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo.

### **Pelaksanaan Kinerja**

Pelaksanaan kerja menurut Mangkunegara (2017:75) adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Meliputi: efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan mengenai pelaksanaan tugas menunjukkan bahwa, Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo belum dilaksanakan dengan baik, namun ada beberapa hal yang perlu dibenahi yaitu beberapa aparatur sipil Negara yang belum berpengalaman dalam menjalankan tugas, oleh sebab itu ini akan berdampak pada hasil kerja yang akan ditunjukkan, sehingga perlu adanya peningkatan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan.

### **Tanggung Jawab Kinerja**

Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi. (Mangkunegara, 2017:75).

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan mengenai tanggung jawab menunjukkan bahwa, Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo sudah melakukan pekerjaan dengan baik, namun ada beberapa hal yang harus dibenahi dalam hal ini kesadaran ASN perlu ditingkatkan lagi agar dalam melakukan pekerjaan inisiatif dan kepedulian itu akan tumbuh dan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

## **Faktor yang Menentukan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo**

### **Faktor Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2000) Faktor motivasi adalah sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan salah satu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil Negara, motivasi juga dapat mendorong tercapainya tujuan.

Berdasarkan penelitian di lapangan mengenai motivasi menunjukkan bahwa, beberapa aparatur sipil Negara pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo terkadang hanya mengandalkan kepala seksi. Tentu saja, situasi seperti ini bisa menjadi tantangan yang menyulitkan, terutama ketika dibutuhkan kolaboratif dan kontribusi ini tidak akan seimbang. Adanya motivasi diharapkan menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja aparatur sipil Negara, dengan pertimbangan yang dilakukan yaitu komunikasi lebih terbuka, dilakukan bimbingan, pembinaan dan dorongan. Mengapa demikian agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif.

### **Faktor Kemampuan**

Faktor Kemampuan (*ability*) adalah kemampuan yang terdiri dari potensi dan *reality* (Mangkunegara, 2000). Kemampuan potensi merujuk pada kemampuan yang dimiliki individu secara bawaan atau potensial yang dapat dikembangkan, sedangkan kemampuan realistik mencakup kemampuan yang telah diwujudkan atau diekspresikan dalam kinerja nyata.

Berdasarkan penelitian di lapangan mengenai kemampuan aparatur sipil Negara pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh para aparat ini masih kurang dalam mengelola resiko yang akan terjadi dan berdampak pada kinerja yang diberikan kepada masyarakat. Tentu saja hal ini perlu dilakukan evaluasi secara menyeluruh demi meningkatkan kemampuan aparatur sipil Negara, evaluasi ini dapat mencakup pemahaman tentang konsep mengelola resiko, kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, dan kemampuan mengelola kesalahan-kesalahan yang terjadi pada saat melakukan pekerjaan. Selain evaluasi, pelatihan juga penting untuk meningkatkan kemampuan aparatur, dengan demikian aparatur sipil Negara lebih mampu menghadapi situasi yang rumit.

## **SIMPULAN**

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo belum optimal dalam hal kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Pada kualitas kerja yang belum mencapai standar yang diinginkan, pada kuantitas kerja yang belum mencapai target kerja karena adanya perbedaan antara peraturan yang ada dengan situasi di lapangan, kurangnya pengalaman pelaksanaan tugas tidak optimal, kurangnya kesadaran tentang meningkatkan inisiatif dan kepedulian

dalam menjalankan tugas menyebabkan tanggung jawab tidak mencapai tingkat yang diinginkan. Faktor yang menentukan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo adalah motivasi dan kemampuan. Dalam hal ini ada beberapa aparatur sipil negara yang bergantung pada orang lain dan kurang memiliki kemampuan untuk mengelola resiko dalam melakukan pekerjaan.

## SARAN

Perbaiki kuantitas, kualitas, pelaksanaan, dan tanggung jawab Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo. Evaluasi yang efektif harus dilakukan pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo untuk meningkatkan motivasi dan kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif, serta peningkatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

## REFERENSI

- Abarca, R. M. (2021). Etika Adminitrasi Publik. In *Nuevos sistemas de comunicación e información*.
- Agustina, I. D., Afriani, S., & Irwanto, T. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaur. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan*, 1, 100–109.
- Akhmad fauzi, R. H. N. (2020). *Manajemen Kinerja*.
- Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 106–120. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v6i2.94>
- Bastian, I. (2006). *Akuntansi Sektor Publik*. Erlangga.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Dr. Antaiwan Bowo Pranogyo, Hamidah, T. S. (2022). *Kinerja Karyawan : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Ende, Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., Mahmudah, S., Bayudhrgantara, E. M., Johannes, R., Marry, F., Priyono, H., & Pranyoto, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In : *Eureka Media Aksara, September 2023 Anggota Ikapi Jawa Tengah*.
- Erlianti, D., & Fajrin, I. N. (2021). Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 68–75. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1869>
- Hanna Marice Bleskadit, Johannis Kaawoan, dan N. K. (2020). Kinerja Apratur Ssipil Negara Dalam Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Papua Barat. *Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 1(4), 1–13. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksektif/article/view/28838%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksektif/article/download/28838/28148>
- Ulfahi, S., Susilo Utomo, H., & Zulfiani, D. (2018). Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Sosial Kota Samarinda. *EJournal Administrasi Negara*, 6(4), 8130–8144.