

**Kinerja Pegawai Dalam Pengelolaan Dana Alokasi Khusus Dinas Pertanian
Kabupaten Halmahera Barat
(Suatu Studi di Dinas Pertanian Kabupaten Halmahera Barat)**

Aristarkhus Boyle Panit

Masje S. Pangkey

Samlin Dengo

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kinerja pegawai dalam pengelolaan dana alokasi khusus Dinas Pertanian Kabupaten Halmahera Barat. Metode yang di gunakan yaitu metode kualitatif dengan pendekatan Deskriptif. Temuan penelitian bahwa kinerja pegawai yang sudah mampu menghasilkan hasil kerja sesuai dengan tujuan dan sasaran. Pegawai sudah mampu membuktikan banyak program dan kinerja yang telah di laksanakan dalam waktu yang tepat, Sasaran kerja pegawai tersusun dengan jelas sesuai dengan program anggaran Dana alokasi khusus yang digunakan oleh dinas pertanian, yaitu pembuatan jalan, pengadaan sarana dan prasaran untuk pegawai, dan juga pengadaan air bersih. Pegawai harus lebih meningkatkan lagi tentang kinerja dan juga mampu memahami tentang pengelolaan dana alokasi yang ada di dinas pertanian.

Kata Kunci : Kinerja, Pengelolaan Dana alokasi khusus.

PENDAHULUAN

Perkembangan otonomi daerah yang sangat pesat dan signifikan telah menyebabkan adanya perubahan dalam hubungan keuangan pusat dan daerah. Otonomi daerah memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung-jawab kepada daerah. Keberhasilan penyelenggaraan otonomi daerah sangat ditentukan oleh persiapan dan kemampuan daerah itu sendiri dalam mengelola dan memberdayakan seluruh potensi dan sumber daya yang tersedia. Otonomi daerah dapat

diartikan sebagai penyerahan sejumlah wewenang dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah, salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah adalah kemampuan daerah untuk membiayai pelaksanaan kekuasaan dan wewenang yang dimilikinya. Dalam era otonomi daerah tidak lagi sekedar menjalankan instruksi dari pusat, tetapi benar-benar mempunyai keleluasaan untuk meningkatkan kreativitas dalam mengembangkan potensi (Mardiasmo, 2004 : 18).

Otonomi daerah di satu sisi memberikan kewenangan yang lebih besar dalam hal pengelolaan daerah secara mandiri akan tetapi disisi lain memunculkan persoalan baru di karenakan tingkat kesiapan fiskal setiap daerah yang berbeda-beda. Oleh karena itu Pemerintah Pusat mengeluarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Tujuannya adalah untuk mengurangi ketimpangan daerah sebagai akibat dari perbedaan kondisi dan potensi yang tidak sama antar daerah, pemberian dana perimbangan ini ditujukan untuk mengurangi adanya disparitas fiskal vertikal (antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah) dan horizontal (antar pemerintah daerah), sekaligus untuk membantu daerah dalam membiayai pengeluaran pembangunannya. Namun demikian pengelolaan dana perimbangan belum sepenuhnya mampu menciptakan pemerataan kemampuan keuangan daerah secara optimal, terutama bagi wilayah kabupaten dan kota. Kondisi ini di sebabkan formula perhitungan dana perimbangan yang perlu penyempurnaan (Nurhayati, 2017 : 52)

Menurut Salam (2004 : 19) Pemerintah yang baik dan bersih pada umumnya berlangsung pada masyarakat yang memiliki kontrol sosial yang efektif yang merupakan ciri dari demokratis yang kekuasaan pemerintahannya terbatas dan tidak bisa bertindak sewenang-wenang terhadap warga Negara termasuk di dalamnya melakukan penyalahgunaan wewenang dan melakukan tindakan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Pegawai merupakan aset utama yang ada dalam sebuah organisasi yang mempunyai peran strategis di dalam sebuah organisasi yakni sebagai perencana, pemikir, dan juga sebagai pengendali kegiatan organisasi.

Dalam konteks hubungan keuangan antara pusat dan daerah, pemerintah pusat saat

ini telah mengalokasikan Dana Perimbangan (DP) untuk membiayai kebutuhan daerah dalam rangka mendukung pelaksanaan desentralisasi pemerintahan dan pembangunan sebagai wujud nyata political will pemerintah untuk melakukan reformasi dan demokratisasi. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Dana Perimbangan dibagi dalam tiga kelompok yaitu Dana Alokasi Umum (DAU), Dana Alokasi Khusus (DAK) dan Dana Bagi Hasil (DBH). Selain Dana Perimbangan, Pemerintah Pusat juga mengalokasikan Dana Otonomi Khusus (Otsus) dan Dana Penyesuaian sebagai komponen Belanja Daerah dalam Anggaran Penerimaan dan Belanja Negara (APBN).

Kebijakan alokasi DAK diberikan sebagai salah satu cara untuk mengakomodasi berbagai kebutuhan prioritas nasional dan merupakan urusan daerah, namun tidak atau belum tertampung dalam formulasi DAU. Oleh karena itu, kebijakan alokasi DAK diprioritas-utamakan untuk membantu daerah dengan kemampuan keuangan di bawah rata-rata nasional (dalam hal ini menjadi kriteria umum daerah penerima DAK). Selain itu, kebijakan alokasi DAK juga diprioritaskan untuk menunjang percepatan pembangunan daerah melalui pembangunan sarana dan prasarana di daerah yang berstatus Otonomi Khusus (Otsus) seperti Papua (mencakup Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat), daerah pesisir dan pulau-pulau kecil, daerah perbatasan dengan negara lain, daerah tertinggal/terpencil, daerah rawan banjir/longsor, daerah yang masuk kategori daerah ketahanan pangan dan pariwisata, dan lain-lainnya. Beberapa maksud lain dari alokasi DAK antara lain adalah untuk mendorong penyediaan lapangan kerja, membantu mengurangi jumlah penduduk miskin, dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Beberapa prioritas lanjutan (selain kriteria umum) dari alokasi DAK tersebut,

biasanya ditetapkan menjadi kriteria khusus dalam alokasi DAK.

Pemberian kewenangan pemerintahan yang luas kepada daerah membawa konsekuensi langsung berkurangnya kewenangan pemerintah pusat terhadap daerah dan penambahan tanggung-jawab kepada daerah. Terjadinya penambahan wewenang membawa konsekuensi penambahan tugas kepada daerah. Untuk melaksanakan semua tugas itu kemudian dilakukan restrukturisasi, sejalan dengan rekstrukturisasi yang dilakukann dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu, perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri-sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru.

Penyelenggaraan pemerintah berdasarkan asas desentralisasi dilakukan atas beban APBD. Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan asas desentralisasi, kepada daerah diberi kewenangan untuk memungut pajak/retribusi dan mengelola sumber daya alam. Sumber dana bagi daerah terdiri dari Pendapatan Asli Daerah, Dana Perimbangan (DBH, DAU, dan DAK) dan pinjaman daerah. Anggaran merupakan suatu alat perencanaan mengenai pengeluaran dan penerimaan (atau pendapatan) di masa yang akan datang, umumnya disusun satu tahun. Di samping itu anggaran merupakan alat kontrol atau pengawasan terhadap pengeluaran maupun pendapatan. Dalam pemberian delegasi wewenang pemerintah pusat kepada pemeritah daerah disertai dengan pengalihan dana, sarana dan prasarana serta sumber daya manusia. Hal tersebut diwujudkan dalam bentuk dana perimbangan yaitu Dana Alokasi Khusus (DAK). Dalam pemanfaatan dana alokasi khusus pemerintah mengarahkan pada kegiatan pembangunan pengadaan,

peingkatan dan perbaikan sarana dan prasarana fisik yang tentunya demi meningkatkan dan menunjang Pelayanan Publik yang lebih baik lagi.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin utuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Thurstone (dalam Walgito, 2003 : 57).

Dalam suatu pemerintah atau Organisasi terdapat adanya beberapa pegawai atau pekerja yang membuat suatu organisasi tersebut bisa berkembang. Pegawai tersebut sangat dibutuhkan dalam hal pengorganisasian suatu Badan atau Pemerintah, adanya pegawai sangat dibutuhkan dalam setiap suatu perusahaan tercapainya suatu tujuan pegawai tercermin dari suatu kinerja pegawai, dibutuhkan skil dan pemahaman yang mendasar untuk mencapai suatu kinerja pegawai tersebut. Pencapaian kinerja sangat diperlukan pegawai untuk menunjang karirnya untuk itu dibutuhkan beberapa pemahaman untuk mendorong terciptanya kinerja pegawai tersebut di dalam suatu organisasi/ perusahaan tersebut.

Sejalan dengan performance karyawan tersebut pada suatu organisasi, selain itu pegawai/karyawan tersebut mempunyai potensi yang bisa membuat suatu organisasi menjadi baik atau tidak, Kedisiplinan suatu karyawan/pegawai harus didasari dari pola kedisiplinan dan

kemandirian agar terciptanya tujuan tertentu. Kinerja atau performance pegawai sangat dibutuhkan di suatu organisasi atau perusahaan, tingkat eksistensi dalam bekerja menjadi modal dalam diri seseorang pegawai di lingkungan tempat dia bekerja, Pengaruh kebiasaan menjadi ciri adanya suatu kinerja atau hasil kerja pada pegawai. Selain itu kinerja pegawai khususnya di lingkungan organisasi Pemerintah Daerah juga dapat memberikan peran untuk suatu Pengelolaan Keuangan Daerah tersebut, Tingkat Kinerja dalam suatu daerah guna menghasilkan suatu anggaran yang dapat menjadi modal keberhasilan suatu daerah tersebut, Pengelolaan Keuangan pada suatu daerah berperan penting dalam membangun adanya Kinerja Pegawai di lingkungan Organisasi Daerah agar bisa tercapainya suatu tujuan dan program di suatu daerah tersebut.

Dinas Pertanian di Kabupaten Halmahera Utara merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang didalamnya mempunyai pegawai yang membantu proses pekerjaan yang dilaksanakan setiap harinya berbagai pekerjaan yang dimana salah satunya adalah mengelola DAK atau Dana Alokasi Khusus. Pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari setiap rencana dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan, pegawai lah yang berperan penting mengatur, dan mengurus segala aspek dalam pekerjaan baik dalam perencanaan maupun dalam tahap pencapaian tujuan. Akan tetapi dalam pekerjaan yang dilakukan setiap hari dimana pegawai yang ada di Kantor Dinas tersebut kadang kala lalai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan, tidak disiplin dalam hal datang ke tempat kerja, tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan bahkan tidak bisa menyelesaikan tanggung-jawab pekerjaan yang diberikan sesuai batas waktu yang ditentukan.

KAJIAN TEORI

Idham Pahi, dkk (2018) mengemukakan bahwa kinerja pegawai yang baik tidak dapat dihasilkan hanya karena mereka memiliki tanggungjawab. Akan tetapi perlu juga memperhatikan aspek kebutuhan. Oleh karenanya diperlukan kegiatan evaluasi atas setiap kinerja pegawai. Thomas, dkk (2017) mengemukakan bahwa kinerja pegawai juga berhubungan dengan ketersediaan fasilitas kerja. Sementara Tamaka, dkk (2019) mengemukakan bahwa untuk mencapai efektivitas kerja pegawai maka perlu memperhatikan memberdayakan potensi yang dimiliki oleh pegawai disamping bersinergi dan bekerja sama serta berintegrasi. Manurang, dkk (2021) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat dimaknai dari aspek kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, dan kerja sama serta adanya pengawasan dan perhatian dari pimpinan.

Suyadi Prawirosentono dalam Lijan Poltak Sinambela (2007 : 137) menjelaskan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai. Menurut TR Mitchell dalam Sedarmayanti (2001 : 51) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek antara lain kualitas kerja (*Quality of work*), ketepatan waktu (*Promptnes*), Inisiatif (*Initiative*), Kapabilitas (*Capability*), Komunikasi (*Comunication*)

Dana alokasi khusus adalah dana yang bersumber dari pendapatan APBN yang dialokasikan kepada daerah tertentu dengan tujuan untuk membantu mendanai tujuan khusus yang merupakan urusan daerah dan sesuai dengan prioritas nasional. Pengertian DAK diatur dalam Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang

Perimbangan Keuangan antara Keuangan Pusat dan Keuangan Daerah, yang menyebutkan bahwa:“Dana Alokasi Khusus, selanjutnya disebut DAK adalah dana yang bersumber dari pendapatan APBN yang dialokasikan kepada daerah tertentu dengan tujuan untuk membantu mendanai kegiatan khusus yang merupakan urusan daerah dan sesuai dengan prioritas nasional.”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dimana dalam penelitian ini bersifat deskriptif yaitu melakukan wawancara mendalam pengumpulan data primer dan pengumpulan data-data sekunder, yang kemudian hasil data primer dan sekunder diolah dan akan diperoleh data. Penelitian ini didesain untuk melihat menggambarkan, menganalisis, mencatat, dan menginterpretasikan, kondisi lapangan khususnya dalam Kinerja Pegawai dalam Pengelolaan Dana Alokasi Khusus di Dinas Pertanian Kabupaten Halmahera Barat, dengan melihat dimensi kinerja pegawai yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi. Miles dan Huberman dalam Sugiyono, (2008 :237) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis kualitatif secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas. Teknik menghasilkan dan memperoleh data yang akurat dan objektif sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian ini, maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif dengan cara analisis konteks dari telaah pustaka dan analisis pernyataan dari hasil wawancara dari informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas pertanian yang ada di Kabupaten Halmahera Barat merupakan salah satu dinas yang bergerak di bidang pertanian dimana dalam 5 (lima) tahun kedepan Dinas Pertanian yang ada di Kabupa

ten Halmahera Barat memprioritaskan pada peningkatan produksi pangan, peningkatan kapasitas, kecepatan dan mutu pelayanan, serta efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya yang berbasis kinerja sehingga sasaran dan indikator pencapaian hasil dari program pembangunan dipersiapkan secara jelas dan terukur serta digunakan dalam pengendalian dan evaluasi secara konsisten.

Kinerja pegawai berarti berusaha untuk memahami dan mempelajari kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai sudah mampu menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan dan sasaran kebijakan yang telah disusun melalui rencana dan program yang disusun selama periode yang berjalan. Pegawai yang ada di Dinas Pertanian dengan segala kompetensi serta kualitas yang tertanam dalam diri masing-masing pegawai sudah mampu membuktikan banyak program yang telah dilaksanakan selama beberapa tahun dalam waktu anggaran yang telah berjalan. Sasaran kerja pegawai tersusun dengan jelas mengenai anggaran yang akan digunakan yang diperoleh berdasarkan penganggaran melalui dana alokasi khusus (DAK) yang pengelolaannya berdasarkan atas persetujuan dari pemerintah pusat dan direalisasikan oleh pemerintah daerah melalui kinerja pegawai yang ada di Dinas Pertanian. Pengelolaan dana alokasi khusus selama tiga tahun berturut-turut di pergunakan untuk membangun infrastruktur sarana dan prasarana seperti jalan nusa tani, irigasi pertanahan tanah, pembagian pupuk secara gratis kepada kelompok tani, dan pengadaan sumber daya seperti perlengkapan dan peralatan kerja yang dibutuhkan oleh pegawai yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Halmahera Barat. Pembangunan sarana dan prasarana serta pengadaan perlengkapan mengacu kepada kebutuhan serta prioritas masyarakat yang tentunya setiap tahun itu ada evaluasi yang dilaksanakan sehingga dapat

diketahui sudah sejauh mana realisasi dan manfaat dari program yang telah dijalankan. Hasil kerja yang telah di capai oleh pemerintah daerah dalam hal ini pegawai Kantor Dinas Pertanian yang ada di Kabupaten Halmahera Utara adalah yang pertama di tahun 2021 itu ada pembangunan jalan nusa tani yang memudahkan akses perjalanan masyarakat menuju lahan pertanian yang awalnya jalan tersebut rusak dan tidak layak untuk digunakan, dengan adanya pembangunan jalan nusa tani ini membuat masyarakat lebih aman dengan kondisi jalan yang semakin baik. Di tahun 2021 juga ada program yang dijalankan dengan menggunakan anggaran dana khusus yaitu pembagian pupuk secara gratis yang menunjang usaha pertanian dari masyarakat setempat.

Salah satu penunjang keberhasilan program yang di susun adalah tindakan dan sikap yang di tunjukkan oleh pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pertanian, dimana perilaku kerja ini merupakan sebuah kemampuan dalam menganalisa kebutuhan, inisiatif dalam bekerja, dengan sikap dan perilaku yang mampu mengontrol dan menempatkan posisi sebagai pegawai yang memang pada dasarnya sangat berpengaruh kepada potensi keberhasilan dari penyusunan anggaran dan program serta pelaksanaan realisasi. Kantor Dinas Pertanian mempunyai 21 pegawai dengan tugas dan tanggung-jawab serta peran masing-masing pegawai, penyusunan anggaran dana alokasi khusus membutuhkan peran dan kerja sama antar pegawai satu dengan yang lain, pada tahun 2021 ada program yang menunjang kinerja pegawai seperti pelatihan pegawai, pengadaan sarana dan prasarana yang menunjang seperti komputer laptop printer dan pengadaan peralatan dan perlengkapan pekerjaan yang memang pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Ada salah satu tindakan yang telah diterapkan oleh pegawai yang ada di

Dinas Pertanian untuk membuat sebuah program dapat terealisasi dengan baik misal dalam pembangunan jalan nusa tani yang direalisasikan pada tahun 2021 dimana pegawai tersebut memilih dan memilah serta mempersiapkan dengan baik seperti prosedur dan indikator-indikator penting bahkan datang langsung atau survei lapangan untuk menentukan lokasi bahkan desa mana yang nantinya akan di pilih untuk pelaksanaan program yang berdasarkan atas penggunaan dana alokasi khusus. Perilaku kerja yang di tunjukkan oleh Kepala Dinas sebagai atasan bahkan para pegawai menunjukkan bahwa adanya perilaku serta sikap kerja sama yang baik saling menopang dan saling bekerjasama sehingga pembangunan jalan nusa tani tersebut telah terealisasi.

Tenaga kerja yang disebut sebagai pegawai yang tentunya bekerja di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Halmahera Barat adalah pondasi utama yang mempunyai kebutuhan dan tujuan masing-masing dalam bekerja. Tenaga kerja kantor atau pegawai yang ada di Dinas Pertanian telah memenuhi standar kemampuan individu sehingga tugas dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Kemampuan tersebut meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan yang kesemuanya merupakan bagian dari sifat pribadi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas organisasi. Kemampuan team work antara atasan dan bawahan serta antar sesama pegawai cukup baik, terlihat dari nilai sasaran kerja pegawai yang meliputi kuantitas pekerjaan yang diberikan, kualitas pekerjaan yang di harapkan, efektivitas dan efisien biaya yang ditargetkan telah menunjukkan hasil yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari Kinerja

Pegawai dalam Pengelolaan Dana Alokasi Khusus di Dinas Pertanian yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Halmahera Barat yaitu bahwa ada kualitas serta kuantitas yang dicapai melalui pengelolaan Dana Alokasi Khusus yang berdasarkan kepada kinerja setiap tenaga kerja atau pegawai yang ada di Dinas Pertanian melalui penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu, pembangunan yang telah dicapai yang tentunya tepat sasaran sehingga perencanaan program anggaran yang telah disusun dan diusulkan mendapatkan hasil yang luar biasa sehingga adanya bukti nyata yaitu pembuatan jalan nusa untuk para tani, pengadaan sarana dan prasarana untuk para pegawai yang ada di kantor Dinas Pertanian serta pengadaan air bersih untuk para petani yang menjadi bukti bahwa adanya hasil yang maksimal atas kerja yang dilakukan oleh pegawai yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Halmahera Barat.

Berdasarkan kepada perilaku kerja setiap tenaga kerja yang ada di Dinas Pertanian sehingga mampu merealisasikan program pembangunan sarana dan prasarana seperti infrastruktur jalan nusa tani dan irigasi dengan penuh komitmen tanggung-jawab serta rasa percaya diri bahkan adanya loyalitas yang menjadi dasar yang selalu tertanam dalam diri setiap tenaga kerja yang ada di Dinas Pertanian. Sifat pribadi yang terdapat dalam diri masing-masing pegawai yang ada di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Halmahera Barat menjadikan perbedaan yang ada di antara para pegawai sebagai bentuk dasar dari kerja sama team dan mampu menutupi setiap persoalan dengan cara meningkatkan kinerja pegawai yang ada, serta saling menopang satu sama lain dalam hal mengelola Dana Alokasi Khusus. Pengelolaan Dana Alokasi khusus mulai dari tahun 2016 yang dimulai dari pengadaan bantuan pupuk secara gratis, penyediaan sarana dan prasarana BPP, kemudian di tahun 2017 ada program pembangunan infrastuktur berupa pengadaan

air bersih, dan penyediaan alat tulis kantor di tahun 2018 ada penyakuran bibit milu kepada kelompok tani, tahun 2019-2021 ada pembuatan jalan nusa tani dan pembangunan irigasi yang tentunya selalu mendapatkan perhatian dari Pemerintah Pusat sehingga dana yang dikeluarkan selalu mampu memperlengkapi setiap kebutuhan masyarakat terlebih khusus pada petani dengan hadirnya Dinas Pertanian.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A.A.P 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Reflika Aditama.
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE
- Dharma, Surya, 2011. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Keban Jeremias T. 1995. *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta : UGM
- Mardiasmo 2010. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Nelly, Frans dan Eryanto, Henry.(2013). Pengaruh Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja pada Karyawan Kadin DKI Jakarta. *Econosains*, 11 (2), hlm.1-6.
- Mangkunegara, A.A.A.P (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Sumanto. T. E. 2019. *Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sektor Perindustrian Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Volume 5 Nomor 086. Hal 1-2.
- Pohi. I 2018. *Evaluasi Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara*. Volume IV, Nomor 062. Hal 1-2.
- Thomas. Y. A 2017. *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*. Volume 03, Nomor 046. Hal 8.
- Tamaka. R. M. 2019. *Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado*. Volume 05, Nomor 85. Hal 1-2
- Manurang. S 2021. *Kinerja Pegawai Lembaga Penyiar Publik Radio Republik Indonesia di LPP RRI Kota Manado*. Volume 07, Nomor 101. Hal 1-2
- Kajual. B 2015. *Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Selatan*. Volume 02, Nomor 029. Hal 1-2
- UU No. 33 Tahun 2004 tentang dana Perimbangan yang terdiri dari Dana Alokasi Umum (DAU), Dana Alokasi Khusus (DAK), dan Dana Bagi Hasil (DBH).
- UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai.