

Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima Perspektif Otonomi Daerah

Salahuddin¹, Djaka Permana², Karnedi³

^{1,3} Universitas Terbuka, Indonesia

² Universitas Indonesia, Indonesia

Received: 25 Maret, 2024 | Revised: 11 April 2024 | Accepted: 15 April 2024

Keywords:

Organization;
Performance;
Regional autonomy

Abstract

This research aims to analyze the Organizational Performance of the Organizational Section of the Bima City Regional Secretariat from a Regional Autonomy Perspective. The research approach is qualitative research, and the key informants are the Bima City Regional Secretariat Organization Section officials. Data is analyzed using data reduction procedures, data presentation, drawing conclusions or verification. The results of research on the performance of the Bima City Regional Secretariat Organization section from the perspective of productivity, responsibility, accountability, efficiency and responsiveness are relatively good, shown by achieving high performance. This performance cannot be separated from superiors in mobilizing resources, and the tendency of organizational culture to have a positive impact on organizational performance..

Kata Kunci:

Kinerja,
Organisasi,
Otonomi Daerah

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kinerja Organisasi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima Perspektif Otonomi Daerah. Pendekatan penelitiannya adalah penelitian kualitatif, dan key Informan yaitu aparatur Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima. Data dianalisis dengan prosedur reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan atau verifikasi. Hasil penelitian kinerja bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima perspektif produktivitas, responsibilitas, akuntabilitas, Efisiensi dan daya tanggap tergolong baik di tunjukan dengan pencapaian kinerja yang tinggi. Kinerja tersebut tidak terlepas dari atasan dalam menggerakkan sumber daya, dan kecenderungan budaya organisasi yang berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

PENDAHULUAN

Kebijakan otonomi daerah merupakan kebijakan strategis yang di dalamnya menjadi tantangan tersendiri bagi setiap pemerintah daerah di Indonesia, mencirikan kepercayaan yang diberikan oleh pemerintah kepada masing-masing daerah kepada untuk mengembangkan potensi daerahnya. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1999 sebagai cikal bakal otonomi daerah, dalam kenyataannya daerah dalam pelaksanaan berhubungan langsung dengan masyarakat, sehingga daerah secara langsung maupun tidak langsung lebih memahami serta dapat menampung aspirasi dari berbagai kritikan atau saran dari setiap elemen masyarakat. Oleh karena itu, penting mendapat perhatian, bukan saja diukur dari sisi kemampuan daerah namun pada keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah, juga kemampuan daerah mengembangkan kelembagaan pemerintah daerah beserta perangkatnya selaku unsur pelaksanaannya secara profesional, akuntabilitas dan transparansi (Muntoha, 2011).

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah, menegaskan bahwa setia organisasi daerah yang sebelumnya cenderung seragam mengikuti ketentuan dari pusat, sehingga ditemukan banyak ketidakcocokan dalam pelaksanaan sehingga keberadaan Otonomi Daerah terus berubah sehingga menjadi sebuah tantangan bagi daerah termasuk Kota Bima dalam merespon dan mensiasatinya dengan tanggap dan cepat. Kota Bima memiliki karakteristik yang unik dibandingkan dengan daerah lain serti luar wilayah yang tidak terlalu luas dan jumlah penduduknya tergolong sedikit (struktur yang dikecilkan), dan ketika memperbanyak fungsi maka justru dijadikan sebagai wacana, sedangkan pelaksanaannya selalu saja harus berpedoman dengan ketentuan Pemerintah Pusat. Kota Bima mulai berbenah diri dengan tekad yang bulat untuk mempergunakan kesempatan luas yang ada sekarang dalam pembenahan lembaganya. Adapun urusan tersebut dilaksanakan oleh Bagian Organisasi (Muin, 2014).

Bagian Organisasi Sekretariat Kota Bima bertugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan kelembagaan, tatalaksana, dan pengembangan analisis kebutuhan jabatan, system kerja serta struktu perangkat berpedoman pada aturan pusat yang selama ini bersifat sentralistik, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari terlihat masih banyak tumpang tindih pekerjaan antara satu bagian dengan bagian lainnya, koordinasi yang tidak terlaksana dengan baik.

Jika ditinjau dari beban kerja tentu aja tidak mudah karena era otonomi dan reformasi birokrasi menuntu menjadi pelayan public harus disertai dengan kualitas birokrat yang berkualitas, handal dan bersih juga tuntutan perampingan birokrasi sesuai dengan kebutuhan organisasi serta sehingga dalam pelaksanaan tugasnya melalui pengawasan melekat juga merupakan cakupan tugas Bagian Organisasi ditambah pula dengan perlunya aparat birokrasi tanggap dan terampil selama bekerja.

Kebutuhan birokrat yang mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dan tantangan kebutuhan masyarakat daerah tentu saja sama dengan kebutuhan untuk mengevaluasi diri melalui bagian organisasi dalam pemerintah daerah. Sejalan dengan itu, tuntutan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintah Daerah yang dikaitkan dengan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi Sebagai Daerah Otonom, dan Peraturan Pemerintah Nomor 84 tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, maka penyesuain diri untuk menuju

perubahan diperlukan cara kerja yang tanggap oleh Bagian Organisasi dengan sebaik mungkin seiring dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal pemerintah daerah (Sabar et al., 2017; Tumija & Permatasari, 2018).

Perubahan peraturan pemerintah tentang pembentukan organisasi perangkat daerah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah, mengisyaratkan bahwa pembentukan organisasi baru sesuai dengan peraturan tersebut sebagai bentuk perombakan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan publik. Kebijakan-kebijakan atas organisasi perangkat daerah terhadap nama dan tugas pokok yang dilaksanakan di sesuaikan dengan urusan dan tata urutan mulai dari pemerintah pusat sampai daerah. Di sisi lain Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah dalam melaksanakan amanat peraturan pemerintah tersebut akan saling berkordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah yang sudah ada, sehingga dapat terbentuk organisasi yang ideal sesuai dengan kebutuhan daerah (Muntoha, 2011).

Bagian organisasi sebagai organisasi formal dalam menjalankan tugas sehari-hari untuk memenuhi interes masyarakat umum diharapkan dan hendaknya semaksimal mungkin untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik secara efektif, efisien dan transparan, saling mendukung melalui hubungan kerja yang saling memajukan satu sama lain, antara atasan dan bawahan, antar bawahan lainnya, serta antar otoritas pengawas, sebagaimana tugas pokok pengelolaan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat serta tugas dalam pelaksanaannya dengan komponen pengelolaan daerah bersifat terpadu dan tidak bersifat parsial. Oleh karena itu, diperlukan kegiatan yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi untuk mengoptimalkan tugas yang dilaksanakannya. Efisiensi dalam organisasi sangatlah penting, karena efisiensi menunjukkan tingkat pencapaian hasil dengan mengetahui sejauh mana tugas yang dilaksanakan dengan tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara realistis dan maksimal (Suparto, 2014).

Kinerja organisasi yang diimplementasikan pada tingkat kinerja daerah tertentu harus sesuai dengan ara pembangunan daerah dan ditetapkan sebagai titik star dalam pelaksanaan tugas-tugas yang telah sepakati dalam penetapan pencapain target kerja bersama. Efekif dan efisiensi adalah tingkat pencapaian hasil atau tingkat kinerja yang diutamakan, maka siklus pekerjaan yang ada dalam lingkup Bagian Organisasi masih mengalami kelambanan, para staf dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dalam waktu singkat, namun masih juga mengalami keterlambatan yang dapat menyebabkan keterlambatan dalam berbagai urusan pelayanan terhadap masyarakat tentunya. Dapat dilihat dari mulai dikeluarkanya Undang Undang Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, Bagian Organisasi baru bisa menyelesaikan Perda tentang Susunan Organisasi bagi organisasi yang ada di PEMDA Kota Bima lebih dari enam bulan (Mangkunegara 2014).

METODE

Jenis penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan menganalisis kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima. Penelitian ini dilakukan di Kota Bima, tepatnya pada Bagian Organisasi Sekreatriat Kota Bima. Sumber data dan tehnik pengumpulan datanya yaitu Key Informan aparatur Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima terdiri

dari: Kepala Bagian, Kepala-kepala Sub Bagian, serta beberapa Pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima. Adapun data yang diperlukan meliputi data sekunder adalah data Dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara mendalam (*indepn interview*) dan Focus Group Discussion (FGD). Digunakan analisis data kualitatif (Miles, 1984) dengan prosedur: Reduksi data, Penyajian Data, Menarik kesimpulan atau verifikasi. Untuk menentukan keabsahan data dalam penelitain kualitatif harus memenuhi beberapa persyaratan menggunakan kriteria derajat kepercayaan, keteralihan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima Perspektif Otonomi Daerah

Bagi setiap organisasi, penilaian terhadap kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting, mengingat penilaian kinerja dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu orgaisasi dalam batas waktu tertentu. Terdapat dua aspek penting tingkat keefektifan seluruh bagian organisasi di dalam mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan dari kelompok-kelompok penting yang berhubungan dengan organisasi tersebut, dan bagaimana usaha organisasi tersebut secara sistematis dalam mengembangkan kemampuannya untuk memenuhi apa yang dibutuhkan tersebut.

Hasil penelitian mengenai kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima diketahui dari sudut pandang: *Pertama*, Produktivitas dijalankan dengan perimbangan asas produktivitas hal ini tidak hanya *mengukur* produktivitas pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima telah dilaksanakan dengan baik hal ini ditunjukkan dengan pencapaian target kinerja yaitu adanya dokumen dokumen yang di susun sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran. Dengan kata lain produktivitas kerja pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima sebagai rasio antara input dengan output.

Kedua, Responsibilitas dalam pencapaian target kinerja pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima telah dilaksanakan dengan prinsip-prinsip administrasi dengan baik dan benar, hal ini di tunjukan dengan penyiapan target rencana kinerja dan penyiapan anggaran untuk mencapai target kinerja yang telah di tetapkan. Artinya pelaksanaan kegiatan organisasi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit (Lenvine, 1990). Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

Ketiga, Akuntabilitas yang ditunjukkan dalam kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima, yaitu tersedianya dokumen-dokumen atas pelaksanaan kegiatan dan perlu kebijakan-kebijakan tertentu dengan memperhatikan kualifikasi dan kecakapan tertentu dalam penempatan aparatur yang menduduki jabatan-jabatan yang ada. Menunjukkan betapa tunduknya bagian organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima untuk membidangi kegiatan organisasi kemasyarakatan terhadap pejabat politik yang terpilih melalui pemilihan umum. Pejabat politik dipilih oleh rakyat sehingga selalu mewakili kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep tanggung jawab publik dapat dilihat sejauh mana kebijakan dan tindakan organisasi publik sejalan dengan kehendak publik pemerintah, seperti pencapaian tujuan, namun efektivitasnya juga harus dievaluasi dengan ukuran eksternal, seperti nilai dan norma yang berlaku di masyarakat. Dalam kegiatan suatu organisasi publik,

tanggung jawab menjadi tinggi apabila kegiatan tersebut dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat (Suparto, 2014).

Keempat, efektivitas pembagian kerja organisasi daerah di Kota Bima berkaitan dalam keberhasilan organisasi pelayanan publik yang diidikasikan dari profitabilitas, pemanfaatan faktor produksi dan alasan ekonomi. Dalam penerapan obyektif, kriteria seperti likuiditas, solvabilitas dan profitabilitas merupakan kriteria kinerja yang sangat penting. *Kelima*, Daya Tanggap Organisasi pelayanan publik dalam hal ini Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima, merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh karena itu organisasi secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini. Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Haryanto (2003), walaupun lingkup penelitian berbeda tetapi sama membahas permasalahan tentang kinerja terutama yang berkaitan dengan efektifitas dan kualitas layanan yang menunjukkan bahwa aparatur pemungut pajak bumi dan bangunan Kabupaten Pamekasan belum efektif dalam arti bahwa belum mencapai target sebagaimana yang telah ditetapkan terutama dalam kaitan dengan peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan rendahnya kualitas layanan yang diberikan kepada wajib pajak oleh petugas pemungut pajak.

Dampak Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima

Hasil penelitian mengenai faktor kepemimpinan pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dalam rangkaian tindakan disetiap aktivitas melalui keteladanan kewibawaan serta kecakapan seorang pemimpin dapat mempengaruhi aparatur dalam rangka meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan atau visi organisasi. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar melalui terhadap kinerja Keadaan tersebut menunjukkan seorang pemimpin harus dapat memberikan teladan, mempunyai wibawa dan kecakapan mengajar dan kecakapan teknis. Karena dengan perilaku kepemimpinan yang dapat memberikan teladan, mempunyai wibawa dan kecakapan maka pemimpin dapat mempengaruhi perilaku organisasinya agar dapat digerakkan kearah tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Selain itu alah satu faktor yang mempengaruhi organisasi publik dalam memberikan pelayanan kepada para pengguna jasa adalah faktor budaya. Budaya kerja dalam penelitian ini dapat dilihat dari faktor internal dan eksternal pegawai yaitu mentalitas aparatur untuk dapat berbuat optimal dilingkungan kerjanya maupun di lingkungan masyarakat. Dalam penelitian ini budaya yang ditunjukkan pegawai di lingkungan kerjanya belum optimal terlihat dari etos kerja yang menunda pekerjaan sehingga pemberian pelayanan kepada pengguna jasa belum optimal. Hal ini ditunjukkan sikap ketergantungan bawahan terhadap pimpinan yang menunggu pimpinan untuk menyelesaikan permasalahan administrasi. Sedangkan di lingkungan Eksternal aparatur selalu peduli dengan keadaan masyarakat pengguna jasa. Penelitain ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2000) bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai, dan gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dari pada variabel iklim organisasi di dalam mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Hasil penelitian mengenai menunjukkan bahwa pengaruh gaya manajemen pada setiap rangkaian fungsi kegiatan melalui keteladanan wewenang dan kemampuan kepemimpinan dapat mempengaruhi perangkat untuk meningkatkan kinerjanya. mencapai tujuan atau visi organisasi. Pemimpin suatu organisasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja. Keadaan ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus menjadi teladan, mempunyai wibawa dan keterampilan mengajar serta keterampilan teknis. Karena dengan mencontohkan perilaku kepemimpinan yang berwibawa dan terampil, pemimpin dapat mempengaruhi perilaku organisasinya agar dapat bergerak menuju tujuan yang telah ditentukan.

Faktor yang mempengaruhi pemberian layanan kepada pengguna oleh organisasi publik adalah faktor budaya. Budaya kerja dalam penelitian ini dapat dilihat dari faktor internal dan eksternal karyawan yaitu. pola pikir PNS untuk bekerja secara optimal di lingkungan kerja dan masyarakat. Dalam penelitian ini budaya yang ditunjukkan oleh para pegawai di lingkungan kerjanya belum maksimal, yang diwujudkan dalam etos kerja yang menunda-nunda pekerjaan sedemikian rupa sehingga pemberian pelayanan kepada pengguna jasa menjadi tidak maksimal. Hal ini menunjukkan sikap ketergantungan bawahan terhadap manajer yang mengharapkan manajer menyelesaikan masalah manajemen. Di sisi lain, di lingkungan eksternal, perangkat keras selalu memperhatikan keadaan orang yang menggunakan layanan tersebut. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Iskandar (2000) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel iklim organisasi.

KESIMPULAN

Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima pada masa otonomi ditinjau dari aspek: (1) produktivitas, yaitu produktivitas agar dilaksanakan dengan baik, hal ini tercermin dari tercapainya tujuan yang efektif, yaitu adanya dari dokumen yang telah disiapkan. sesuai dengan dokumen pelaksanaan anggaran; (2) Tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan kinerja telah terpenuhi dengan baik dan benar sesuai dengan prinsip administratif, hal ini ditunjukkan dengan penyusunan tujuan rencana kinerja dan penyusunan anggaran untuk mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan; (3) Kegiatan ini mencerminkan tanggung jawab atas keberadaan dokumen pelaksanaan kegiatan dan perlunya kebijakan tertentu, dengan memperhatikan kualifikasi dan keterampilan tertentu pada saat menempatkan pejabat pada jabatan yang ada. (4) Efektivitas terlihat pada pencapaian tujuan kinerja yang memperpendek rantai birokrasi dengan melayani masyarakat sebagai pengguna layanan; dan (5) Tanggung jawab pelayanan Bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah Kota Bima cukup responsif terhadap pengaduan. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kegiatan bagian tata usaha Sekretariat Daerah Kota Bima dapat disimpulkan bahwa kehadiran pengurus (pimpinan) menjadi pendorong maju dan mundurnya kinerja organisasi, kecuali faktanya itu pihak manajemen. dapat memajukan organisasi. kinerja, hal ini juga dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung pelaksanaan seluruh tugas organisasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Ancok, D. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Bolden, R., Gosling, J., Marturano, & Dennison, A. (2018). *Centre for Leadership Studies: a Review of Leadership Theory and Competency Frameworks*. Centre for Leadership Studies, 1–44. <http://www.leadership-studies.com>
- Bryant, C & White, LG. (1982). *Managing Development in The third World*, West View Press, Mc, diterjemahkan Rustyanto, L. 1987. *Manajemen Pembangunan untuk Negara Berkembang*. Jakarta: LP3ES.
- Daha, Khairid. (2002). *Kinerja Organisasi Pelayanan Publik (Studi Kasus pada Kantor Pendaftaran Penduduk Kota Samarinda)*. Yogyakarta: Tugas Akhir Program Magister, Universitas Gajah Mada.
- Darwin, Muhadjir. 1994. *Teori Organisasi Publik, Hand Out Perkuliahan Matrikulasi*, Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Dwiyanto, A. (1995). *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*. Makalah disajikan pada Seminar Kinerja Organisasi Sektor Publik, Kebijakan dan Penerapannya, Jurusan Ilmu Administrasi Negara. 20 Mei 1995. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada.
- Dwiyanto, Agus. 2001. *Budaya Paternalisme dalam Birokrasi Pelayanan Publik*, Policy Brief, Center for Population and Policy Studies, UGM, Yogyakarta.
- Etzioni, Amitai. (1982). *Organisasi-Organisasi Modern*, Terjemahan Suryatim. Jakarta: UI Press.
- Fatkul, M. (2014). *Otonomi Daerah Dalam Persepektif Pembagian Urusan Pemerintah-Pemerintah*. *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 69–79.
- Georgepoulous, B. S dan Tannenbaum, A. S. (1957). *The Study of Organizational Effectiveness*, American: Sociological Review.
- Gibson, James. L. (1984). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, dkk. (1992). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani, T. (1984). *Manajemen*. Edisi ke II, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd ed.)*. Bumi Aksara.

Huberman, dan Mulles (1984). *Qualitative Data Analysis a Sourcebook of New Methode*. Sage Publications.

Mangkunegara. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Miles, H. (1984). *Qualitative Data Analysis a Sourcebook of New Methode*. London, United Kingdom: Sage Publications.

Muntoha. (2011). *Otonomi Daerah dan Perkembangan Peraturan Daerah Bernuansa Syariah* (Issue september 2016). Yogyakarta: Safiria Insania Press.

Sabar, N. D., Adolfina, & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 404–413. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.15686>

Suparto, S. (2014). Otonomi Daerah di Indonesia: Pengertian, Konsep, Tujuan, Prinsip dan Urgensinya. *Jurnal Ilmu Hukum*, 1–24, 10.

Tumija, T., & Permatasari, W. (2018). Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Dalam Meningkatkan Penerimaan Pajak Restoran Di Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Otonomi & Keuangan Daerah*, 2(1), 65–80. <http://ejournal.ipdn.ac.id/JOKD/article/view/469>