



Analisis Budaya Organisasi di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo

Alya Amirunnisa Pusadan*¹, Irawaty Igrisa², Fenti Prihatini Dance Tui³

¹⁻³ Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

alya.pusadan@gmail.com¹, irawatyigirisa17@ung.ac.id², fenti@ung.ac.id³

Alamat: Jl. Jend. Sudirman No.6, Dulalowo Tim., Kec. Kota Tengah, Kota Gorontalo, Gorontalo 96128

Korespondensi penulis: alya.pusadan@gmail.com*

Abstract. *This research aims to analyze the organizational culture at the Representative Office of the Audit Board of the Republic of Indonesia in Gorontalo Province. This research uses a qualitative research approach. The data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The data analysis techniques involve data reduction, data presentation, and concluding. The results of the research indicate that the organizational culture at the Representative Office of the Audit Board of the Republic of Indonesia in Gorontalo Province is analyzed based on the research focus and sub-focus, which involves seven principles of organizational culture, such as innovation, the team orientation, the result orientation, and the member orientation. Moreover, the principle of aggressiveness has been well-implemented. Furthermore, the principle of innovation is demonstrated by the existence of web pages for each sub-division that the employees can access. The principle of meticulousness is shown in the public relations division, where employees must carefully draft letters, particularly in the letters' numbering system. Additionally, the principle of team orientation is observed, where employees are divided into groups tasked with conducting audits in the Gorontalo Province. These groups focus on both result orientation and member orientation. Result orientation includes work plans that must be achieved within five years, while member orientation includes the requirement for employees to participate in training to develop their capacities. The principle of aggressiveness is reflected in how all employees are expected to meet deadlines to achieve the set targets. However, the principle of courage is not yet fully optimized because some employees hesitate to try new things and are reluctant or fearful to express their opinions.*

Keywords: *Culture, Organization, Organization member orientation, Training, Data reduction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi yang ada di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi dengan menggunakan teknik analisis reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian bahwa analisis budaya organisasi di Kantor BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo, berdasarkan fokus dan subfokus penelitian mengenai tujuh prinsip budaya organisasi yaitu inovasi, orientasi tim, orientasi hasil, orientasi anggota organisasi. Prinsip Keagresifan yang sudah terealisasikan dengan baik. Misalnya Prinsip inovasi semua sub bagian memiliki halaman web yang dapat diakses oleh para pegawai, Prinsip ketelitian dimana pegawai humas yang harus teliti dalam membuat surat dengan memperhatikan nomor surat. Pada prinsip orientasi tim pegawai di bagi menjadi beberapa kelompok untuk melakukan pemeriksaan di provinsi Gorontalo, Orientasi hasil kerja dilihat dari rencana kerja yang harus dicapai selama 5 tahun, orientasi anggota organisasi dapat dilihat bahwa pegawai wajib mengikuti pelatihan dalam mengembangkan kapasitas mereka, Prinsip Keagresifan pegawai yang memiliki deadline waktu dalam bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan. Selain itu terdapat prinsip yang belum optimal yaitu keberanian dimana terdapat pegawai yang masih ragu dalam mencoba hal baru dan takut dalam memberikan pendapat.

Kata kunci: Budaya, Organisasi, Orientasi anggota organisasi, Pelatihan, Reduksi data

1. LATAR BELAKANG

Semua organisasi pemerintahan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan terampil serta memiliki pengalaman dalam bekerja. hal ini dilakukan agar pegawai dapat bekerja seoptimal mungkin Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sesuai dengan standar yang harus dilakukan dengan mengikuti peraturan-peraturan

yang berlaku. Sehingga hasil pekerjaan mereka lebih memuaskan. Pada masa sekarang sumber daya manusia merupakan penentu terhadap berhasilnya suatu organisasi karena yang menjalankan suatu organisasi adalah sumber daya manusia.

Dalam mengelola suatu instansi pemerintah terdapat faktor-faktor yang dapat menjadi penunjang atau penghambat dalam suatu organisasi pemerintahan. Salah satunya adalah faktor budaya yang berkembang dan dilaksanakan dalam suatu organisasi pemerintahan. Jika budaya organisasi yang berkembang positif maka dapat menunjang kinerja yang baik bagi para pegawai sebaliknya, jika budaya organisasi yang berkembang negatif maka dapat menghambat pegawai dalam mencapai kualitas kinerja yang baik. Seperti yang dikatakan oleh Rainey (dalam Isa: 2024) bahwa budaya organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan adalah landasan bagi keberlanjutan dan kesuksesan organisasi publik. Budaya organisasi juga mengacu pada hubungan Budaya yang ada pada suatu organisasi dapat mempengaruhi cara kerja yang dilakukan dan cara berperilaku yang menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.

Dalam melaksanakan tugasnya Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Gorontalo dituntut untuk menanamkan nilai-nilai dasar yang tertanam dalam visi, misi serta rencana strategis BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo Selain nilai-nilai dasar tersebut, pegawai juga di haruskan menjaga kode etik, menerapkan pedoman dan standar dalam bekerja yang merupakan bagian dari sistem manajemen dan menjadi bagian dari budaya organisasi pada BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo. Dengan adanya budaya organisasi yang baik bukan hanya kinerja pegawai yang meningkat tetapi prestasi kinerja yang ada di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo akan meningkat hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo pada tahun 2022 mencapai 97,87%.

Fokus penelitian ini adalah budaya organisasi secara konseptual, penerapan dan pemahaman tentang budaya organisasi. Berkaitan dengan budaya organisasi terdapat Tujuh indikator mengenai budaya organisasi yaitu: 1. Bagaimana Inovasi Di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Gorontalo, 2. Bagaimana prinsip keberanian di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Gorontalo, 3. Bagaimana ketelitian di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo, 4. Bagaimana orientasi tim di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo, 5. Bagaimana orientasi hasil di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo, 6. Bagaimana orientasi anggota organisasi di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo, 7. Bagaimana Keagresifan dalam bekerja Di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo.

Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo. masih ditemukan masalah terkait inovasi dan keberanian yaitu kekhawatiran pegawai akan kegagalan dalam mencoba hal-hal baru atau berinovasi dalam pekerjaan mereka, memperhatikan hal-hal terpendi secara terus menerus dapat menimbulkan kecemasan dan tingkat stress kepada pegawai yang dapat berpengaruh pada orientasi hasil kerja, orientasi pada pegawai serta, pada team kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Definisi Administrasi Publik

Menurut Dimock & Dimock (dalam Igrisa: 2022) administrasi publik adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah didalam melaksanakan kekuasaan politiknya.

Menurut Marune, (dalam Oktariana,: 2021) administrasi publik merupakan aspek bidang adminitrasi yang lebih luas dan berada dalam sistem politik gunamencapai tujuan serta sasaran yang dirumuskan oleh pengambilan keputusan politik. Hal ini juga dikenal sebagai administrasi pemerintah karena ada sifat publik dalam kata administrasi publik berarti pemerintahan. Oleh karena itu, fokus administrasi publik adalah pada birokrasi publik, yaitu organisasi birokrasi pemerintah.

Definisi Budaya Organisasi

Menurut Fattah (dalam Maryani,: 2020) budaya organisasi adalah sebuah persepsi bawah sadar bagi anggota organisasi. Persepsi ini meliputi kata, tindakan, rasa, keyakinan, dan nilai yang dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Menurut Robbins (dalam Asi,: 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yanglainnya. Budaya juga merupakan pengetahuan yang dapat dikomunikasikan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode kualitatif dimana penelitian ini menggunakan metode data deskriptif yang diperoleh dari hasil lisan, tulisan serta perilaku. Metode ini disesuaikan dengan kondisi yang ada selama dilakukan penelitian terkait budaya organisasi di kantor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Gorontalo.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Inovasi

Inovasi menurut Muharam (dalam Tui: 2022) inovasi tidak mengharuskan penemuan baru dalam pelayanan publik, tetapi merupakan pendekatan baru sifatnya kontekstual, tidak terbatas gagasan dan praktik, dapat juga berupa hasil perluasan maupun kualitas yang meningkat pada inovasi sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa inovasi merupakan hal yang penting dan harus diterapkan oleh semua kantor. BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo selalu melakukan inovasi dengan mengikuti perkembangan zaman dan juga teknologi yang dapat dilihat masing-masing sub bagian memiliki halaman web sendiri agar mempermudah pegawai. Misalnya di sub bagian keuangan terdapat SINTAK (sistem informasi tata kelola), merupakan sebuah sistem yang digunakan oleh BPK dalam mengelola dokumen termasuk, pembuatan dokumen, penyimpanan, pengambilan dan juga pengarsipan. dengan tingkat keamanan yang kuat. Aplikasi SINTAK hanya dapat diakses oleh yang berwenang yaitu para pegawai BPK. Dengan adanya hal ini dapat membuat pekerjaan pegawai lebih efisien dan efektif. Inovasi juga dapat dirasakan oleh masyarakat yang ingin mengetahui lebih jelas terkait BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo dimana masyarakat dapat mengakses situs milik BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo. Halaman web tersebut berisi tentang hasil kinerja dan nilai-nilai yang diterapkan oleh BPK serta banyak hal yang berkaitan dengan BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo.

Undang-Undang No. 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan. Undang-undang ini menjadi dasar pembentukan dan fungsi BPK. Meskipun tidak secara khusus menyebutkan inovasi, undang-undang ini memberikan wewenang kepada BPK untuk mengembangkan metode dan pendekatan baru dalam pemeriksaan keuangan sesuai dengan hal itu BPK selalu berinovasi terhadap teknologi untuk mempermudah para pegawai dalam bekerja. Dan menurut Fountain (dalam Isa: 2024)) mengatakan pentingnya inovasi dalam merancang sebuah struktur organisasi pemerintah sebagai langkah awal untuk meningkatkan kualitas dan kinerja layanan publik.

Keberanian

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat bahwa keberanian pegawai di kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo sudah menerapkan prinsip keberanian dapat dilihat pegawai dituntut untuk berani dalam mengambil resiko dan tanggung jawab. Ketegasan dari seorang pemimpin merupakan hal yang penting dalam mendukung pegawai dimana jika pegawai mengalami kebingungan atau kesalahan

dalam bekerja. Pegawai BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo mendukung para pegawai keluar dari zona nyaman mereka tetapi masih terdapat pegawai yang takut atau bimbang terhadap hal tersebut.

Menurut undang-undang nomor 15 tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan pasal 6 menyatakan bahwa Badan Pemeriksa Keuangan bebas dari pengaruh atau tekanan dari pihak manapun, baik pihak pemerintah maupun pihak lain. Hal ini dapat mencerminkan bahwa Badan Pemeriksa Keuangan dapat mencerminkan prinsip keberanian dalam menjaga independensi yang merupakan salah satu nilai yang harus diterapkan oleh semua pegawai yang berada di Kantor BPK.

Ketelitian

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa prinsip ketelitian sudah di terapkan di kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo. Ketelitian merupakan hal yang sangat penting dilakukan dalam bekerja misalnya disalah satu sub bagian humas yang harus membuat surat harus memperhatikan nomor surat, dan tujuan surat. Para pegawai di kantor Badan Pemeriksa Keuangan harus memprioritaskan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi. Pada dasarnya BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo harus menanamkan nilai Profesionalisme setiap bekerja. Dan juga diperlukan ketelitian dalam melakukan pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja dan pemeriksaan tertentu.

Berdasarkan peraturan BPK Nomor 2 Tahun 2017 tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan. Kode Etik ini menetapkan prinsip-prinsip integritas, objektivitas, profesionalisme, dan ketelitian yang harus diikuti oleh semua auditor Badan Pemeriksa Keuangan dalam melaksanakan tugas pemeriksaan Peraturan tersebut.

Orientasi Tim

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa orientasi tim di kantor Badan Pemeriksa Perwakilan Provinsi Gorontalo sudah berjalan dengan baik. Orientasi tim di kantor BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo dilakukan dengan menguraikan tugas dan tanggung jawab kepada para pegawai secara spesifik dan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan tersebut dalam bekerja para pegawai harus mengikuti standar dan prosedur yang berlaku. Dan penerapan prinsip ini dapat dilihat para pegawai yang berusaha menyelesaikan tugas mereka secara kelompok dengan maksimal. Dalam orientasi tim BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo pekerjaan yang dilakukan akan dievaluasi jika masih terjadi kesalahan maka akan segera dilakukan perbaikan dan dijadikan pembelajaran kepada para pegawai. Dalam orientasi tim juga pegawai mampu menciptakan situasi atau kondisi yang nyaman, kondusif. Pegawai di BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo harus memiliki sikap empati Dimana

dapat memahami kondisi orang lain baik secara emosional maupun intelektual. Dan dalam melakukan pemeriksaan pegawai BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo di bagi menjadi beberapa tim disetiap kabupaten yang ada di Provinsi Gorontalo.

Peraturan BPK Nomor 1 Tahun 2017 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) tentang, standar ini mengatur bahwa pemeriksaan harus dilakukan oleh tim pemeriksa yang memiliki kompetensi dan keahlian yang sesuai dengan bidang yang diperiksa. Dan Mendorong kolaborasi dan komunikasi yang efektif antar anggota tim untuk memastikan bahwa semua aspek pemeriksaan tercover dengan baik.

Orientasi Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa Pegawai di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Gorontalo memiliki target yang harus dicapai selama 5 tahun. BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo memiliki rencana aksi pencapaian target kinerja tahun 2024 yang memiliki sasaran yaitu meningkatnya kualitas pemeriksaan secara strategis, antisipatif, dan responsif, Pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dorongan dari seorang pemimpin memberikan semangat kepada para Pegawai Di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan untuk dapat mencapai indikator kinerja yang optimal. Orientasi hasil pada BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo Berpengaruh positif dilihat BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo dapat mencapai target yang memuaskan dalam indikator kinerja. Pegawai BPK Perwakilan Gorontalo berkolaborasi aktif antar sesama pegawai hal ini dapat dilihat dari pegawai yang saling tolong menolong jika ada pegawai yang mengalami kesusahan dalam bekerja serta pelatihan yang selalu dilakukan untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

Berdasarkan undang-undang nomor 15 tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa keuangan yang tertulis pada pasal 7 menjelaskan bahwa tujuan dari pemerikaan yang dilakukan BPK untuk memberikan pendapat atau hasil pemeriksaan yang dapat digunakan sebagai salah satu bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengambilan Keputusan oleh pihak yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan negara.

Orientasi Anggota Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa dalam orientasi anggota organisasi di BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo para pegawai bersikap empati antar pegawai. Pegawai BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo di berikan tempat tinggal selama bertugas di Gorontalo. Para pegawai dituntut untuk mengikuti diklat atau pelatihan untuk tim pemeriksa selama 40 jam pertahun dan 20 jam untuk pegawai penunjang hal ini penting untuk mengembangkan kapasitas para pegawai dalam bekerja yang dapat menunjang kinerja. Para pegawai di Kantor

BPK menanamkan nilai-nilai profesionalisme, integritas, dan independensi dalam berkerja. Pegawai juga di fasilitasi tempat tinggal berupa mess.

Peraturan yang mendukung penjelasan diatas yaitu Undang-undang Nomor 15 tahun 2006 tentang badan pemeriksaan keuangan yang mengatur tentang pembentukan, fungsi-fungsi dan wewenang yang harus dilaksanakan oleh BPK. Dan menyebutkan tentang tanggung jawab yang wajib dilakukan oleh BPK dalam melakukan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Terdapat juga Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Menetapkan program-program pelatihan dan pendidikan yang harus diikuti oleh anggota baru. Termasuk orientasi tentang tugas dan fungsi CPNS dan PNS, standar pemeriksaan, dan kode etik. Menurut Thoha (dalam Wijaya: 2017) manusia merupakan salah satu dimensi dalam organisasi yang amat penting, merupakan salah satu faktor dan pendukung organisasi.

Keagresifan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo memproses surat yang masuk selama 7 hari jam kerja dan tidak pernah lewat dari waktu tersebut serta prinsip keagresifan sudah diterapkan dengan cukup baik dapat dilihat dari para pegawai yang mempunyai deadline waktu yang telah ditentukan serta harus terampil dalam menyeimbangkan kehidupan sehari-hari dan pegawai memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Peraturan ini mengatur tentang kewajiban dan larangan bagi PNS, serta sanksi bagi mereka yang melanggar aturan disiplin. Perilaku agresif yang mengganggu lingkungan kerja dapat dikenai sanksi berdasarkan peraturan ini. Pada pasal 3 menetapkan kewajiban yang harus dipatuhi oleh seorang PNS yaitu mematuhi norma yang berlaku di lingkungan kerja, termasuk bersikap sopan, profesional, dan tidak agresif terhadap sesama pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan fokus dan subfokus penelitian yang telah dilakukan dari indikator-indikator yang digunakan dari Robbins tentang 7 prinsip penilaian budaya organisasi antara lain yaitu: inovasi, keberanian, ketelitian, orientasi hasil, orientasi tim, orientasi anggota organisasi, keagresifan sudah terealisasi dengan baik.

Prinsip inovasi sudah diterapkan dengan baik dimana semua sub bagian di BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo memiliki halaman web yang dapat diakses oleh para pegawai dan terdapat buku tamu untuk Masyarakat yang datang berkunjung, Prinsip perhatian terhadap hal-hal terperinci atau teliti sudah diterapkan dengan cukup baik misalnya Ketika pegawai humas yang harus teliti dalam membuat surat dengan memperhatikan nomor surat, serta tujuan surat tersebut. Pada prinsip orientasi tim sudah berjalan dengan baik dimana BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo dimana Ketika melakukan pemeriksaan pegawai dibagi menjadi beberapa tim dimasing-masing Kabupaten yang ada di Gorontalo.

Orientasi hasil kerja di BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo dapat dilihat dari rencana kerja yang harus dicapai selama 5 tahun dan para pegawai berkolaborasi dalam mencapai target tersebut. Dan orientasi anggota organisasi pada penerapan prinsip ini dapat dilihat bahwa pegawai BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo wajib mengikuti pelatihan dalam mengembangkan kapasitas mereka dan pegawai di fasilitasi tempat tinggal selama bertugas di Provinsi Gorontalo. Terakhir pada Prinsip Keagresifan dapat dilihat bahwa pegawai BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo yang memiliki deadline waktu dalam bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Beberapa prinsip diatas masih ada yang belum berjalan dengan optimal yaitu prinsip keberanian dimana terdapat pegawai yang masih ragu dalam mencoba hal baru dan terdapat pegawai yang ragu atau takut dalam memberikan pendapat.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas maka peneliti memiliki beberapa saran yang berhubungan dengan budaya organisasi di BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo yaitu:

1. Berkaitan dengan orientasi anggota organisasi BPK diharapkan terus melakukan pelatihan untuk para pegawai dalam menunjang pekerjaan mereka agar mendapatkan hasil yang optimal. Serta memberikan dukungan kepada para pegawai dalam melakukan pekerjaan karena dukungan yang positif dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Pegawai di kantor BPK Perwakilan juga wajib menanamkan nilai-nilai dasar yaitu profesionalisme, integritas dan independensi setiap melakukan pekerjaan.
2. Mendukung pegawai untuk berani mengungkapkan apa yang mereka rasakan sehingga pegawai dapat mengerti satu sama lain dan terciptanya empati antar pemimpin dan juga pegawai. Dalam membangun unit kerja yang positif dimulai dari bagaimana cara kita berperilaku atau bersikap kepada rekan kerja kita.

DAFTAR REFERENSI

- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1). <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms>
- Igirisa, I. (2022). *Kebijakan Publik Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris*. Yogyakarta: Tanah Air Beta.
- Isa, R., et al. (2024). *Budaya dan perilaku birokrasi. Meyelami dimensi-dimensi organisasi publik*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Isa, R., et al. (2024). *Ilmu pemerintahan inovasi dalam tata kelola pemerintahan*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Maryani, A., Lian, B., & Wardarita, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Universitas PGRI Palembang*. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jms>
- Oktarina, E., Deshaini, L., Sugianto, B., Tinggi, S., Hukum, I., & Pemuda, S. (n.d.). ASPEK HUKUM DALAM PELAKSANAAN ADMINISTRASI PUBLIK DI INDONESIA. *Jurnal Ilmu Hukum*, 7, 151–162. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4892535>
- Peraturan BPK Nomor 1 Tahun 2017 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN).
- Peraturan BPK Nomor 2 Tahun 2017 tentang Kode Etik BPK.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Budaya Kerja Dan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Di Kementerian Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Tui, F. P., Ilato, R., & Katili, A. Y. (n.d.). INOVASI PELAYANAN PUBLIK MELALUI E-GOVERNMENT DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO. *Urnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitration Dan Pelayanan Publik*. Retrieved September 24, 2024, from <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.338>
- Undang-Undang No. 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan.