

**META ANALISIS: FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI KINERJA APARATUR  
SIPIL NEGARA DI INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat  
Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik**



**Oleh:**

**MIFTAHUL JANNAH  
NIM. 07011181924042**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
JANUARI 2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**META ANALISIS: FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI KINERJA APARATUR  
SIPIIL NEGARA DI INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat  
Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik**

**Oleh:**

**MIFTAHUL JANNAH**

**07011181924042**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 2 Januari 2024

**Pembimbing**

**Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA**  
NIP. 199310072019031012



Mengetahui  
Ketua Jurusan



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP.196911101994011001

# HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

## META ANALISIS: FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI INDONESIA

### SKRIPSI

Oleh :

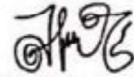
**MIFTAHUL JANNAH**

**NIM. 07011181924042**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
Pada tanggal 05 Januari 2024

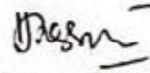
Pembimbing :

1. Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA  
NIP. 199310072019031012



Penguji :

1. Aulia Utami Putri, S.IP., M.Si  
NIP. 199508142019032020
2. Dian Anggraini, M.Si  
NIP. 198801272019031005



Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,



Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Publik,



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Miftahul Jannah

NIM : 07011181924042

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Meta Analisis: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Indonesia” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan,

Indralaya, Januari 2024



Miftahul Jannah

07011181924042

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah SWT tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S. Al-Baqarah:286)

“Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan”

(Hellen Keller)

Atas ridho Allah SWT, Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Mama (Almarhumah)
2. Bapak dan adik saya
3. Seluruh dosen dan pegawai staf FISIP  
UNSRI
4. Diri sendiri
5. Sahabat-sahabat terbaik saya
6. Rekan seperjuangan Mahasiswa Ilmu  
Administrasi Publik 2019
7. Almamater kebanggaan

## **ABSTRACT**

*This research aims to determine the factors that influence the performance of the State Civil Service in Indonesia. The method used in this research is meta analysis using JASP and OpenMEE software. The sample for this research is all literature that discusses the factors that influence the performance of the State Civil Service in Indonesia with predetermined inclusion and exclusion criteria. The amount of literature obtained was 31 journals. The data collection technique was carried out by searching journals through the Science Direct, Google Scholar, Research Gate and Semantic Scholar databases. The research results show that the factors that influence ASN performance consist of leadership, organizational culture, competence, motivation, discipline and compensation which have a positive and significant relationship and the factors that most influence the performance of State Civil Apparatus in Indonesia are individual factors. The most powerful variable is discipline.*

**Keywords:** *Performance Factors, State Civil Apparatus, Meta Analysis*

**Advisor**



**Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA**  
NIP. 199310072019031012

**Indralaya, 02 Januari 2024**

**Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik**

**Fakultas Ilmu Sosial dan ilmu Politik**

**Universitas Sriwijaya**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara di Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah meta analisis dengan menggunakan software JASP dan openMEE. Sampel penelitian ini adalah seluruh literatur yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara di Indonesia dengan kriteria inklusi dan kriteria eksklusi yang telah ditetapkan. Adapun jumlah literatur yang diperoleh sebanyak 31 jurnal. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menelusuri jurnal melalui database *Science Direct*, *Google Scholar*, *Research Gate* dan *Semantic Scholar*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN terdiri dari kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, motivasi, disiplin dan kompensasi yang memiliki hubungan yang positif dan signifikan dan faktor yang paling mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara di Indonesia adalah faktor individual. Variabel yang paling kuat adalah disiplin.

**Kata Kunci : Faktor-faktor Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Meta Analisis**

### Pembimbing



Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA  
NIP. 199310072019031012

Indralaya, 02 Januari 2024

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
**NIP. 196911101994011001**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis masih diberi kesempatan untuk bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Meta Analisis: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Indonesia.

Adapun tujuan dari skripsi ini ialah sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana S-1 pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Dalam melaksanakan skripsi, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada:

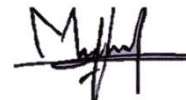
1. ALLAH SWT, yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Nabi Muhammad SAW sebagai Utusan Allah yang telah memberikan petunjuk dalam menjalani kehidupan.
3. Orang tua dan adik sebagai orang yang tidak pernah letih memberikan dukungan selama perkuliahan serta mendoakan anaknya agar bisa sukses di dunia dan akhirat.
4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
6. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
7. Bapak Anang Dwi Santoso, S.AP., M.PA sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia membimbing saya.
8. Ibu Sylvie Agustina, S.IP., M.AP selaku dosen Pembimbing Akademik saya.
9. Bapak Junaidi, S.IP., M.Si selaku dosen pembimbing Kuliah Kerja Administrasi yang telah membantu dan memberikan ilmu tentang kepenulisan karya ilmiah sehingga penulis dapat mengerjakan usulan penelitian skripsi ini dengan lancar.



10. Seluruh dosen Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan pembelajaran dan bimbingannya selama proses perkuliahan.
11. Admin jurusan Ilmu Administrasi Publik, seluruh staff dan karyawan jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya yang telah membantu selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
12. Teman terdekatku Alya Syafitri Lubis, Verren Hertensia Leonardi, Cindia Ferianti, Salsabilla Oktaverena, Silpia Reza Meilani, Dea Amelia Nasution, dan Rielma Tsaniya Hanifah yang memberikan dukungan, dan motivasi dalam proses penulisan skripsi.
13. Kak Novie Andriani Zakariya, S.Sos., ME yang telah memberikan arahan, semangat dan dukungan dalam penulisan skripsi.
14. Teman seperjuangan Administrasi Publik Angkatan 2019 dan semua pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

Dalam skripsi ini, apabila masih terdapat kekeliruan dalam penulisan, penulis mohon maaf dan menerima kritik serta saran yang membangun agar dapat memperbaiki kesalahan skripsi ini kedepannya.

Indralaya, Januari 2024



Miftahul Jannah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	<b>viiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	6
1.3    Tujuan Penelitian.....	6
1.4    Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1    Definisi Kinerja .....	8
2.2    Dimensi Kinerja .....	9
2.3    Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.4    Aparatur Sipil Negara.....	19
2.5    Penelitian Terdahulu.....	20
2.6    Kerangka Pemikiran .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>26</b>
3.1    Jenis Penelitian .....	26
3.2    Definisi Konsep.....	26
3.3    Jenis dan Sumber Data.....	27
3.4    Populasi dan Sampel.....	27
3.5    Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6    Teknik Analisis Data .....	33
3.7 <i>Software</i> yang Digunakan .....	43
3.8    Jadwal Penelitian.....	44
3.2    Sistematika Penulisan .....	45
<b>BAB IV</b> .....	<b>47</b>

<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
4.1    Gambaran Umum Studi .....	47
4.2    Data Studi Dalam Penelitian .....	47
4.3    Hasil Penelitian.....	52
4.3.1    Menghitung <i>Effect Size</i> Studi Penelitian .....	52
4.3.2    Uji Heterogenitas Studi Penelitian .....	56
4.3.3    Uji <i>Summary Effect</i> Pada Studi Penelitian .....	58
4.3.4 <i>Forest Plot</i> .....	59
4.3.5    Analisis Publikasi Bias.....	61
4.3.6    Analisis Variabel Moderator Pada Studi Penelitian.....	64
4.3.7    Analisis Jenis Faktor Kinerja Pada Studi Penelitian .....	69
4.4    Pembahasan.....	74
4.4.1    Hubungan Faktor-Faktor Terhadap Kinerja ASN Di Indonesia .....	74
4.4.2    Jenis Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap kinerja ASN Di Indonesia ..	76
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>78</b>
5.1    Kesimpulan .....	78
5.2    Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 2 Kriteria Inklusi dan Eksklusi .....	29
Tabel 3 Alur Pencarian Literatur/Studi Penelitian .....	31
Tabel 4 Jadwal Penelitian .....	44
Tabel 5. Data Studi Penelitian .....	47
Tabel 6. Hasil <i>Effect Size</i> Studi Tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ASN Di Indonesia .....	53
Tabel 7. Hasil Uji Heterogenitas Menggunakan Parameter Q .....	57
Tabel 8 Hasil Uji Heterogenitas Menggunakan Parameter $\tau^2$ dan $I^2$ .....	58
Tabel 9 Hasil Uji <i>Summary Effect</i> Pada Studi Penelitian .....	59
Tabel 10 Hasil <i>Rank Correlation</i> .....	62
Tabel 11 Hasil <i>Reggresion Metdhod</i> .....	62
Tabel 12 Hasil Uji <i>Fail-Save N</i> .....	63
Tabel 13 Hasil Analisis Variabel Moderator Pada Studi Penelitian .....	64
Tabel 14 Data Jenis Faktor Pada Studi Penelitian .....	69
Tabel 15 Hasil Analisis Jenis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ASN .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Persentase Kinerja Pada ASN .....	3
Gambar 2 Kerangka Pemikiran .....	25
Gambar 3 <i>Forest Plot</i> Pada Studi Penelitian.....	60
Gambar 4 <i>Forest Plot</i> Pada <i>Subgroup</i> Variabel Pada Studi Penelitian .....	65

## DAFTAR SINGKATAN

ASN	= Aparatur Sipil Negara
BKN	= Badan Kepegawaian Negara
PRISMA	= <i>Preferred Reporting Items for Systematics Reviews and Meta Analyses</i>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Tugas.....	88
Lampiran 2 Kartu Bimbingan Seminar Proposal Skripsi .....	89
Lampiran 3 Lembar Perbaikan Proposal Skripsi.....	90
Lampiran 4 Kartu Bimbingan Skripsi.....	91
Lampiran 5 Lembar Perbaikan Komprehensif.....	92
Lampiran 6 Lembar Pengecekan Similarity.....	93
Lampiran 7 Hasil Test Suliet.....	94
Lampiran 8 Nilai Sampel dan Nilai Koefisien Korelasi .....	95

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset penting sebagai penggerak dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan pada suatu organisasi (Hati et al., 2020). Manusia melakukan tugasnya harus sesuai dengan keunggulan yang dimiliki dan saling memberikan dukungan antar satu sama lain. Hal ini dikarenakan dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan sehingga kegiatan organisasi akan terlaksana dengan lancar apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik (Bukit et al., 2017).

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya mewujudkan organisasi melalui perencanaan, memberikan pelayanan, dan melaksanakan pembangunan untuk mensejahterakan masyarakat. Diterapkannya manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas dan dukungan kepada manusia yang berupaya tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kemampuan kinerjanya sesuai etika dan bertanggung jawab karena tidak hanya ditujukan untuk kepentingan pada organisasi melainkan kepentingan masyarakat (Rahman & Bakri, 2019).

Pada pasal 1 dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menyatakan bahwa ASN merupakan profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja di instansi pemerintah. Selain itu, terdapat pada pasal 11 yang membahas tentang tugas ASN, antara lain melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat



Pembina Kepegawaian berdasarkan aturan perundang-undangan yang telah ditentukan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan NKRI.

Tantangan terbesar yang dihadapi oleh ASN ialah menjadi sumber daya manusia yang berkualitas seperti ASN yang berprofesional, berkompeten, mempunyai nilai etika profesi dan bebas dari korupsi dan maladministrasi lainnya. Hal ini seringkali pejabat maupun pelaksana pemerintahan menjadi pusat perhatian masyarakat karena menilai kualitas ASN merupakan salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja yang mendukung keberhasilan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin diperoleh oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja yang berkualitas menunjukkan adanya pegawai yang bekerja secara teliti, rapi dan hasil kerjanya tidak mengabaikan beban kerja. Kualitas kerja yang baik dapat mencegah kesalahan dalam penyelesaian tugas yang dapat membantu kemajuan organisasi, sedangkan kinerja yang berkuantitas diukur dari pegawai yang menyelesaikan banyak jenis pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan efektif (Agustin et al, 2022).

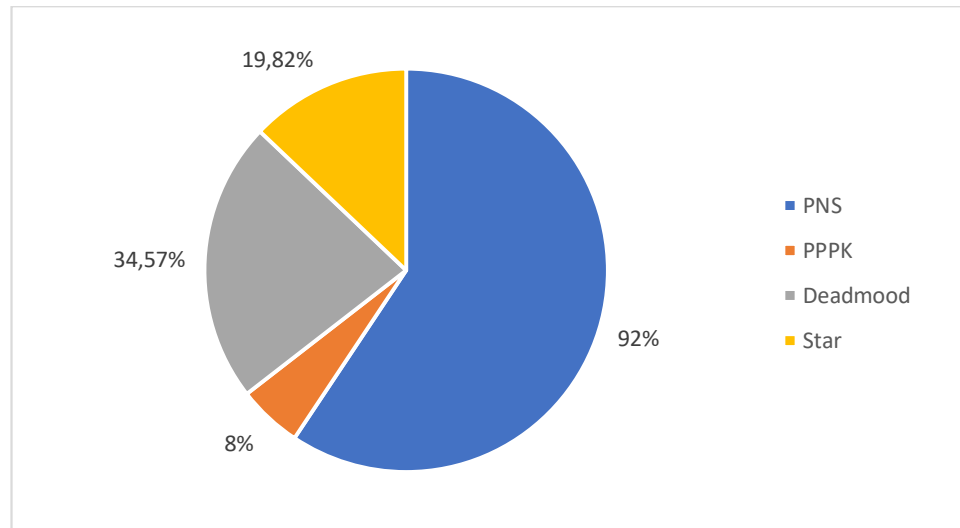
Menurut Bima Haria Wibisana sebagai ketua BKN yang dilansir pada [cnbc.Indonesia.com](http://cnbc.Indonesia.com), kinerja ASN dikategorikan menjadi empat kriteria, yaitu :

Pertama, *star* yaitu ASN yang memiliki kompetensi dan berkinerja yang tinggi. Kedua, *Workhorse* diartikan sebagai ASN yang memiliki kompetensi tinggi, namun kinerjanya rendah. Ketiga, *trainee* adalah ASN yang memiliki motivasi dan performa tinggi, namun kompetensinya rendah. Keempat, *deadwood* (kayu mati). ASN yang berkategori ini dengan

memiliki kompetensi dan kinerja yang rendah.

Permasalahan pada kinerja ASN dikategorikan cukup rendah, yakni dilihat dari gambar dibawah ini :

**Gambar 1 Persentase Kinerja Pada ASN Di Indonesia**



*Sumber : Diolah penulis berdasarkan data BKN*

Dari data diatas tersebut, bahwa pada Tahun 2022 ASN di Indonesia berjumlah 4.344.525 terdiri dari jumlah PNS dan PPPK sebesar 8%. Dari keseluruhan jumlah pegawai diantaranya terdapat 1.365.000 ASN mempunyai kompetensi dan kinerja di tingkat yang rendah yaitu mencapai 34,57%. Kompetensi yang rendah inilah kinerja ASN Indonesia disebut dengan *deadwood*.

Menurut ketua BKN, permasalahan tersebut disebabkan oleh umur dan pendidikan. ASN di Indonesia paling dominan berumur 50 Tahun ke atas (usia pra-pensiun dan pensiun) dibandingkan ASN yang tergolong berusia muda. Kemudian, latar belakang pendidikan ASN banyak ditingkat strata 1 dan strata 2 namun tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karena masih tergolong rendah. Kompetensi bisa didapatkan dari pendidikan dan pelatihan. Kompetensi

ini berpengaruh terhadap kinerja sehingga ketika tingkat kompetensi ASN tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil riset yang dilakukan oleh (Jibrán et al., 2022), menunjukkan bahwa tingkat kinerja yang rendah dikarenakan terdapat penempatan ASN yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi, kesenjangan antara jabatan dengan kompetensi, mengembangkan kompetensi ASN belum direncanakan dengan baik, kurangnya memiliki tenaga kerja (ASN) yang berkompeten dalam mengelola keuangan dan perencanaan, belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan keterlambatan dalam melaksanakan pelayanan seperti pegawai mengeluh terhadap SK kenaikan pangkat yang terlambat diterbitkan. Hal ini dapat berdampak buruk bagi citra aparat di mata masyarakat.

Patologi lainnya pada kinerja ASN ialah tingkat kedisiplinan ASN yang mulai pudar akibat kurang memahami peraturan berlaku, tidak menjalankan tugas berdasarkan nilai kode etik, menerapkan sanksi tentang hukuman kedisiplinan yang kurang tegas, kurangnya penghargaan bagi ASN yang memiliki prestasi, serta rendahnya pengawasan dari pemimpin (Wijayanti, W & Kurniasih, D, 2023). Adapun hasil dari penelitian (Christina, et al, 2022) juga menyatakan bahwa kinerja ASN belum maksimal dikarenakan tingkat absensi pegawai mencapai 5,58 persen artinya tingkat pegawai yang tidak hadir bekerja termasuk ke dalam golongan tinggi dan pemerintah kurang memperhatikan latar belakang pegawai sehingga memerlukan adanya pembaruan yang sesuai dengan bidang masing-masing.

Adapun menurut Gibson, kinerja disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu

individu, psikologis dan organisasi (Chairunnisah et al., 2021). Pertama, faktor individu adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang bisa berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Faktor ini terdiri dari kemampuan dan keterampilan berupa mental dan fisik, demografis meliputi umur, gender dan etnis serta latar belakang terdapat pengalaman dan keluarga. Kedua, faktor psikologis yang berarti faktor yang berkaitan dengan kejiwaan pada seseorang, seperti motivasi, kepribadian, pembelajaran dan sikap. Ketiga, faktor organisasi terdiri dari penghargaan, struktur dan desain pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Elisa et al, hasil penelitiannya menunjukkan pada faktor individu, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN. Kemampuan kerja dikatakan baik apabila pegawai mempunyai kemampuan teknis, konseptual, dan sosial. Tingkat kemampuan pegawai yang semakin tinggi akan memberikan hasil kerja menjadi meningkat. Begitupun sebaliknya, pegawai yang tidak memiliki kemampuan maka tingkat kinerja menjadi rendah (Widodo & Ps, 2022).

Disisi faktor psikologis, penelitian yang dilakukan oleh Hamid & kurniawaty, hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja ASN ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai, mendapatkan rasa aman, menjalin hubungan yang erat dengan para pegawai lainnya, mendapatkan kompensasi dan pujian dari pimpinan, serta mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan diri untuk meningkatkan karir (Hamid & Kurniawaty, 2020). Hasil penelitian tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh George & Jones dalam buku “Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan *Knowledge Management* Dan Motivasi Kerja” bahwa motivasi

merupakan kekuatan psikologis seseorang yang mengarahkan perilaku, memicu gerakan, memberikan arahan, dan mempertahankan usaha serta ketekunan dalam menghadapi tantangan demi mencapai tujuan yang diinginkan (Adhari, 2021).

Pada faktor organisasi, hasil penelitian yang dilakukan oleh Peny Wulandari menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap ASN yang cukup kuat dibandingkan disiplin. Kompensasi yang kuat ialah fasilitas dan tunjangan yang tersedia (Wulandari, 2020).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara diatas tersebut tentu sudah banyak diteliti dan sudah banyak hasil temuannya baik dengan menggunakan metode kuantitatif maupun kualitatif. Namun penelitian menggunakan metode meta analisis masih sedikit digunakan. Maka, penelitian ini akan melakukan menganalisis studi secara menyeluruh untuk mendapatkan variabel memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja ASN. Penulis tertarik dengan menggunakan metode meta analisis. Metode ini bersifat objektif yang berfokus pada data statistik dan memberikan jawaban dari pertanyaan studi terkait sehingga mengatasi hasil antar penelitian yang berbeda. Meta analisis juga akan menggabungkan beberapa hasil studi dengan menarik kesimpulan yang kuat.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas tersebut, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara di Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara di Indonesia.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Pada penelitian ini dapat menambahkan wawasan, ilmu pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam aspek Administrasi Publik

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Pada penelitian ini, dapat menambah referensi kepustakaan dalam penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara di Indonesia dan dapat dijadikan bahan masukan bagi pemerintah untuk meningkatkan kinerja ASN.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*.
- Agustin et al. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1(5.6.2022), 945–961.
- Andriyani, M., Kuntadi, C., Bhayangkara, U., Raya, J., Kerja, K., Dan, P., Kerja, P., & Masalah, L. B. (2023). Issn : 3025-9495. *Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*, 1(5).
- Aswadi, M., Lalu, S., & Zainal, A. (2017). ... B12-Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Islami Pegawai Dengan Budaya Organisasi Islami .... *JMM Unram (Jurnal Magister, September)*. <http://eprints.unram.ac.id/id/eprint/26044%0Ahttp://eprints.unram.ac.id/26044/1/B12.pdf>
- Auliya N, et. al. (2022)., Manajemen, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Perjuangan Tasikmalaya, U. (2022). The Effect Of Work Life Balance And Compasation On Peformance (Cencus On Non ASN Employees BPBD Tasikmalaya). *Journal of Indonesian Management*, 2(3), 655–664.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA\\_KARYAWAN\\_2\\_CETAK.pdf#page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38)
- Christina, et al. (2022). Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 20–30. <https://doi.org/10.22225/pi.7.1.2022.20-30>
- Elis & Munandar A (2022). (2022). *Meta analisis pengaruh absensi fingerprint*

*terhadap disiplin dan kinerja karyawan* 1 2. 6(2), 126–133.

- Elwan, et al (2019). (2019). Analisis Kepemimpinan Transformasional Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. *Ilmu Manajemen Dan*, 2, 1–20. <https://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/view/37610%0Ahttps://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/download/37610/17785>
- Habaora, F., Riwukore, J. R., & Yustini, T. (2021). Analisis Deskriptif tentang Tampilan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 12(1), 31. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v12i1.1123>
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kinerja. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1), 58–67.
- Handayani, N. S. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. *Program Studi Magister Manajemen Ekonomi, Vol. 14 No*, 1–15.
- Hati, Y. L., Bustami, H. E., & Pd, S. (2020). Pengaruh Servant Leadership, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha)*, 2(4), 39–49.
- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Verena Multi Finance. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi*, 6(1), 93–103. <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/140%0Ahttps://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/download/140/132>
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Idris, M. (2022). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. 11(1), 86–94.
- Ihsanuddin, Meirinaldi, & Hasibuan, M. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*,



- 1(6), 1329–1340. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v1i6.1573>
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta:Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Jibrán, M. I., Pati, A. B., Waworundeng, W., Pascasarjana, M., Studi, P., Sumberdaya, P., Ratulangi, U. S., Kepegawaian, B., Pengadaan, B., Informasi, P., Mutasi, B., Pengembangan, B., Kinerja, P., Organisasi, S., Serta, F., Badan, K., Daya, S., Kota, M., Tipe, M., & Upaya-upaya, P. (2022). *Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado The Performance of State Civil Servants in Providing Services at the Office of the Personnel and Human Resources Developm.* 18(September), 917–926.
- Kurniawati, H., Wulandari, I., & ... (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates. *Jurnal Riset*, <http://ejurnal.mercubuanayogya.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/1565%0>
- Mariah, R. (2017). Kinerja aparatur sipil negara dalam pelayanan publik. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 5(2), 661–672. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2578/http>
- Marpaung, N. N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai. *Parameter*, 81–95. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i2.177>
- Pangemanan, L., Lengkong, V. P. K., Uhing, Y., Kepemimpinan, P., Dan, M., Eknologi, P., Pegawai, K., Dinas, P., Perempuan, P., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ratulangi, U. S. (2023). *Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara The Influence Of Leadership, Motivation And Technology Mastery On Employee Performance In Women ' S Empowerment And Child Protection Services In The Province Of North Sulawesi Jurnal Emba Vol . 11 No . 3 J. 11(3)*, 1109–1120.

- Prasiska, D. S. (2014). Analisis Faktor Risiko Berat Badan Lahir Pada Kematian Perinatal Menggunakan Meta Analysis. *Jurnal Biometrika Dan Kependudukan*, 03, 1–179.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Rachmatullaily, Fahmi M, A. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Rahman, A., & Bakri, R. (2019). Penataan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Dynamic Governance. *Jurnal Konstituen*, 1(1), 1–22. <https://doi.org/10.33701/jk.v1i1.309>
- Retnawati, H., Apino, E., Kartianom, Djidu, H., & Anazifa, R. D. (2018). *Pengantar Analisis Meta (Edisi 1)* (Issue July).
- Riyanto & Wardoyo. (2020). Studi Meta Analisis: Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja. *Tinjauan Fatwa Dsn Mui No. 88/Dsn-Mui/Xi/2013 Terhadap Pelaksanaan Dana Pensiun Syariah*, 1, NO 3(1).
- Rompas, T. I. M., Tawal, B., & Tawas, H. N. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA (Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi)*, 10 No.1(Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi), 21–35.
- Roza, M., Agussalim, M., & Begawati, N. (2021). Issn-p : 2355-0376 issn-e : 2656-8322. *Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 151–166. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2280658>
- Sahri, M. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Bangka Tengah. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pangkalpinang*, 5(1), 92–114.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak

- Pratama Medan Polonia. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 44–85. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2358>
- Sjarlis, et al (2021). (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Asn Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(5), 8 97-905. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1553%0>
- Supardi, S., Abduh, T., & Yunus, M. K. (2022). *Indonesian Journal of Business and Management Di Kecamatan Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang Responsibility and Strategy for Improving the Performance of the State Civil Apparatus in Mattiro Bulu District Pinrang Regency*. 5(1), 75–81. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1866>
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>
- Sylviani Meilisa. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan. *Journal of Economy, Business and Accounting (COSTING)*, 1(1), 9–15.
- Tande et., al. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3, 12–26.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).
- Widodo, S., & Ps, M. (2022). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Kota Bengkulu*. 521–540.
- Wijayanti, W & Kurniasih, D. (2023). Penerapan Kode Etik Aparatur Sipil Negera Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negera. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 11(1), 44–51. <https://doi.org/10.31289/publika.v11i1.9524>

- Wulandari, P. & A. (2020). *Analisis Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara*. 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Yesi, R. (2017). Reni Yesi S , Kepemimpinan , Disiplin Kerja , Kinerja Pegawai. *Administrasi FIA Unija*, 04(July).
- Yofandi Ahmad. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekon*, 4(1), 1015–1029.
- Yuli Angliawati, R., & Fatimah Maulyan, F. (2020). Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28–40. <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/321>