

**EFEKTIVITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)  
KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Oleh :**

**ARDINDA SALSABILAH WULANDARI  
NIM. 07011282025057**

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

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**EFEKTIVITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA (BKPSDM) KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :**

**ARDINDA SALSABILAH WULANDARI  
NIM. 07011282025057**

**Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing, 26 Januari 2024**

**Pembimbing**



**Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS, MM**  
NIP. 195811191985031003

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan**



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

NIP. 1969111019994011001

**HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**EFEKTIVITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA (BKPSDM) KOTA PALEMBANG**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Menempuh  
Derajat Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik**

Oleh :

**ARDINDA SALSABILAH WULANDARI**

**07011282025057**

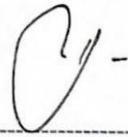
Pembimbing I

Tanda Tangan

Tanggal

**Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS., MM**

**NIP. 195811191985031003**



**29 Januari 2024**

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,



**Dr. M. Nur Budivanto, S.Sos., MPA**

**NIP. 196911101994011001**

**LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

**EFEKTIVITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA (BKPSDM) KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

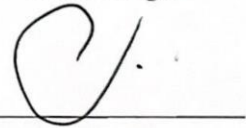
Oleh :  
**ARDINDA SALSABILAH WULANDARI**  
07011282025057

Telah dipertahankan di depan penguji  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
Pada tanggal 01 Maret 2024

Pembimbing :

**Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS., MM**  
NIP. 195811191985031003

Tanda Tangan



Penguji :

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



2. **Januar Eko Aryansah, S.IP., S.H., M.Si**  
NIP. 198801272019031005



Mengetahui,



Dekan FISIP UNSRI,  
**Prof. Dr. Alfritri, M.Si**  
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Publik,



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

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ardinda Salsabilah

NIM : 07011282025057

Jurusan : Ilmu Adminitrasi Publik

Menyatakan dengsn sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “ Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara 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 dikemudian 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

Palembang, 13 Februari 2024



Ardinda Salsabilah

NIM 07011282025057

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

( QS. Al-Baqarah : 286)

“Allah tau kita kuat, makanya ujiannya lebih berat. Allah tau kita hebat, Oleh karena itu Allah memberikan kebahagiaan bukan diwaktu yang cepat, tapi di waktu yang tepat.”

Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada:

1. Kedua orangtua, Bunda saya tercinta Sandri Dewi yang selalu support, kasih sayang dan menjadi garda terdepan untuk saya serta alasan saya hingga bisa sampai tahap ini, Kemudian Alm. Ayah saya Hendri Effendi yang raganya tidak disamping saya namun selalu dihati saya dan saya tau beliau akan bangga kepada saya karena bisa mendapatkan gelar sarjana yang selama ini beliau inginkan.
2. Adik saya Rafli Azmi Kholish dan Zhafira Balqis Aqilah sebagai penyemangat saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Seluruh teman saya yang pernah ada dalam cerita hidup saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
4. Kepada partner spesial saya yang telah meluangkan waktu dan tenaga selama proses skripsi saya
5. Almamater kampus kebanggaan saya



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, informan dalam penelitian ini terdapat 4 yang terdiri dari Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Subbidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur II, Staff Pelaksana Kepegawaian, dan Staff Analisis Kinerja Aparatur. Untuk mencapai tujuan tersebut maka peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang belum efektif. Hal ini dilihat berdasarkan kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja. Hasil kerja pegawai sudah baik, namun dalam kedisiplinan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam kehadiran dan dari fasilitas prasarana masih kurang memadai.

**Kata Kunci : Efektivitas, Kinerja, Aparatur Sipil Negara**


**Pembimbing**



**Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS., MM**

**NIP. 195811191985031003**

**Indralaya, Januari 2024**  
**Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Universitas Sriwijaya**



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

**NIP. 196911101994011001**

## **ABSTRACT**

*This research aims to determine the effectiveness of the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Personnel and Human Resources Development Agency of Palembang City. This research is a descriptive qualitative research, there are 4 informants in this research consisting of the Head of the General and Personnel Subdivision, the Head of the Apparatus II Performance Assessment and Evaluation Subdivision, the Personnel Implementation Staff, and the Apparatus Performance Analysis Staff. To achieve this goal, researchers used data collection techniques through interviews, observation and documentation. The research results show that the effectiveness of the performance of the State Civil Apparatus in the Personnel and Human Resources Development Agency of Palembang City has not been effective. This is seen based on adaptability, work performance and job satisfaction. The results of employee work are good, but in terms of discipline there are still some employees who are less disciplined in terms of attendance and the infrastructure is still inadequate.*

**Keywords:** *Effectiveness, Performance, State Civil Apparatus*

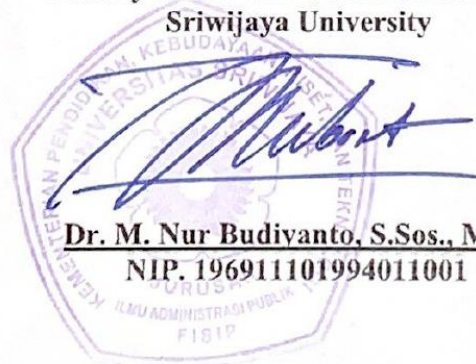
*Advisor*



**Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS., MM**

**NIP. 195811191985031003**

**Indralaya, January 2024**  
**Head of Department of Public Administration**  
**Faculty of Social and Political Sciences**  
**Sriwijaya University**



**Dr. M. Nur Budivanto, S.Sos., MPA**

**NIP. 196911101994011001**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis masih diberi kesempatan untuk dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam mendapatkan derajat Sarjana Ilmu Politik program Strata Satu (S-1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan, kasih sayang, pengorbanan serta doa yang tulus untuk penulis dari berbagai pihak yang berkaitan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, antara lain :

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua Orang Tua Tercinta; Bapak Alm. Hendri Effendi dan Ibu Sandri Dewi yang selalu memberikan dukungan dan memenuhi segala kebutuhan penulis.
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si
4. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik sekaligus Dosen Pembimbing Akademik Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
5. Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik Bapak Januar Eko Aryansyah, S.IP., S.H., M.Si
6. Bapak Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS, MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu yang berharga serta mempermudah penulis dalam mengerjakan proses penulisan skripsi ini.
7. Bapak Riza Pahlevi, MA selaku Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
8. Bapak M. Yusrizal. SE., M.SI selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian
9. Ibu Rosnaini, S.SOS., M.SI selaku Kepala Subbidang Penilaian dan Evaluasi

10. Kinerja Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
11. Seluruh Staf Karyawan dan Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia.
12. Seluruh Staf Bagian Akademik dan Kemahasiswaan Fisip Universitas Sriwijaya.
13. Kepada partner spesial penulis yang telah bersedia menemani dan meluangkan waktunya untuk terus memberi support ataupun menghibur penulis dalam menghadapi penulisan skripsi ini agar mencapai impian yang penulis cita- citakan.
14. Teman-teman Ilmu Administrasi Publik angkatan 2020 yang bersama-sama berjuang dalam menghadapi dunia perkuliahan.
15. Seluruh pihak yang terlibat dan memberikan kontribusi berupa doa dan dukungan selama proses pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Penulis mengharapkan masukan, saran dan kritik yang membangun dari pembaca agar penelitian ini dapat lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan dampak positif bagi pengembangan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Kota Palembang.

Palembang, Oktober 2023



Ardinda Salsabilah Wulandari

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN.....</b>	<b>17</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>18</b>
1.1 Latar Belakang .....	18
1.2 Rumusan Masalah.....	22
1.3 Tujuan Penelitian .....	22
1.4 Manfaat Penelitian .....	22
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

2.1	Landasan Teori.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1	Konsep Efektivitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2	Konsep Kinerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3	Aparatur Sipil Negara.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.4	Teori yang Digunakan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.5	Penelitian Terdahulu.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.6	Kerangka Pemikiran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

**BAB III METODE PENELITIAN .....** Error! Bookmark not defined.

3.1	Jenis Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2	Definisi Konsep.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3	Fokus Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.1	Jenis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.2	Sumber Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5	Informan Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7	Teknik Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....** Error! Bookmark not defined.

4.1	Sejarah Singkat Kota Palembang .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.1	Visi Misi BKPSDM Kota Palembang .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

4.2.2 Struktur Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.3 Jenis Pelayanan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3 Deskripsi Informan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.4 Hasil dan Pembahasan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.4.1 Kemampuan Menyesuaikan Diri.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.4.2 Prestasi Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.4.3 Kepuasan Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5 Diskusi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.1 Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.2 Saran.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>23</b>



## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran ..... Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 1 Struktur Organsasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Palembang ..... Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 2 Dokumentasi dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian .....Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 3 Dokumentasi dengan Kepala Subbidang PenilaianError! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 4 Dokumentasi dengan Staf Pelaksana KepegawaianError! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 5 Dokumentasi dengan Staf Analisis Kinerja AparaturError! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 6 Data Pegawai Terlambat dari Bulan Juni - Oktober 2023 .....Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 7 Peraturan Walikota Palembang no 05 Tahun 2022Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 8 Ruangan test kompetensi ..... Error! Bookmark not defined.**

## **DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 1. 1 Daftar Kehadiran Pegawai PNS BKPSDM Kota Palembang Bulan Juni - Oktober 2023 .....</b>	<b>21</b>
<b>Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 3. 1 Fokus Penelitian.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 3. 2 Informan Penelitian.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4. 1 Informan Penelitian.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4. 2 Hasil Temuan Penelitian .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 SK PEMBIMBING SKRIPSI ..... Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 2 SK Penelitian ..... Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 3 Surat Izin penelitian balasan instansi ..... Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 4 Kartu Bimbingan Seminar Usulan Skripsi Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 5 Lembar Perbaikan Seminar Proposal SkripsiError! Bookmark not defined.**
- Lampiran 6 Kartu Bimbingan Skripsi ..... Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 7 Lembar Pengesahan Ujian Skripsi..... Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 8 Pedoman Wawancara Penelitian Skripsi... Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 9 Matriks Wawancara ..... Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 10 Hasil Cek Plagiarisme di Perpustakaan UnsriError! Bookmark not defined.**
- Lampiran 11 Dokumentasi Penelitian..... Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 12 Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 13 PERMENPAN RB NOMOR 6 TAHUN 2022Error! Bookmark not defined.**

## **DAFTAR SINGKATAN**

<b>BKPSDM</b>	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
<b>ASN</b>	: Aparatur Sipil Negara
<b>PNS</b>	: Pegawai Negeri Sipil
<b>SDM</b>	: Sumber Daya Manusia
<b>SKP</b>	: Sasaran Kerja Pegawai
<b>TPP</b>	: Tambahan Penghasilan Pegawai
<b>PERMENPAN RB</b>	: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi
<b>PP</b>	: Peraturan Pemerintah

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia memiliki peran penting didalam sebuah organisasi, guna mencapai sebuah keberhasilan. Agar tujuan itu dapat tercapai maka manusia yang ada di dalam organisasi tersebut harus paham atas peran dan fungsi masing-masing tugas yang diberikan. Kinerja merupakan kemampuan yang akan terjadi akibat kerja seseorang guna mencapai suatu tujuan yang telah dipengaruhi di dalam sebuah organisasi sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing.

Selain itu kinerja memiliki keterkaitan dengan sumber daya manusia untuk itu sumber daya insan wajib dikelola dengan baik agar dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Inti pengelolaan daya manusia itu sendiri adalah bagaimana mengelola kinerja SDM guna mencapai tujuan organisasi yang tergambar pada rencana strategis organisasi. Bila Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas maka bisa menjalankan tugas aparatur sinkron dengan tugas yang sudah ditetapkan.

Menurut Mahmudi (dalam Lefrida, 2016) Efektivitas adalah hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, kegiatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan atau adanya pengaruh atau hasil yang diharapkan.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil



Negara (ASN) Pasal 1 Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pada Peraturan Pemerintah Kota Palembang Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), kinerja PNS ialah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Kinerja ASN itu sendiri dilihat berdasarkan hasil kerja, perilaku kerja, dan beban kerja setiap ASN. Adapun aspek dari perilaku kerja yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (PerMenPan-RB) 6/2022 yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Menurut Admosoeprapto (Amelya, 2022) terdapat 5 indikator efektivitas kerja yaitu Pencapaian Tujuan, Kualitas, Kuantitas, Tepat Waktu, dan Kepuasan Kerja. Sedangkan menurut Richard M Steers (dalam Hasibuan & Rahma, 2023) ada 3 indikator efektivitas kerja yaitu Kemampuan menyesuaikan diri, Prestasi Kerja, dan Kepuasan Kerja. Dengan indikator tersebut akan tercapainya efektivitas kinerja ASN.

Kinerja menjadi salah satu daya tarik peneliti untuk membahas lebih dalam karena permasalahan mengenai kinerja yang dilihat dari hasil kerja, perilaku kerja, dan beban kerja apakah sudah efektif kinerja ASN yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pada BKPSDM sendiri terdapat 4 bidang yaitu Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi, Bidang Mutasi dan Promosi,

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, dan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.

Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Semua tugas dan fungsinya sudah tercantum dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) masing-masing pegawai dan setiap pegawai memiliki beban kerja tiap bulannya yaitu harus mencapai 6750 menit perbulannya.

Dalam peraturan Permen PANRB 6 Tahun 2022 bahwa seorang ASN harus memiliki target kinerja dalam memenuhi SKP. Target ini berupa tanggung jawab seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai di BKPSDM telah melakukan pekerjaan dari rencana kerja yang telah ditentukan, namun masih terdapat beberapa pegawai yang belum memahami aturan dalam kebijakan bahkan lalai yang mengakibatkan pelanggaran disiplin yang merupakan aspek dari perilaku kerja itu sendiri.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti diperoleh informasi bahwa yang paling menonjol dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja yaitu kedisiplinan kerja pegawai, karena disiplin sangat penting dalam mencapai efektivitas kerja. Contohnya saja jika pegawai bagian pelayanan datang terlambat maka sistem pelayanan menjadi terhambat karena memakan waktu yang lebih lama yang mengakibatkan kinerja pegawai tidak efektif.

Adapun menurut Kasubid Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur I melalui wawancara 29 Agustus 2023

“Pegawai dalam kesehariannya melakukan pekerjaan dari rencana kerja

namun terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya seperti terlambat datang ke kantor dan keluar pada waktu jam bekerja dengan alasan keperluan mendesak secara pribadi sehingga mengulur waktu pekerjaan yang harus diselesaikan.”  
(Wawancara Ibu Rosnaini, 29 Agustus 2023)

**Tabel 1. 1 Daftar Kehadiran Pegawai PNS BKPSDM Kota Palembang Bulan Juni - Oktober 2023**

NO	BULAN	JUMLAH TELAT
1.	Juni	18
2.	Juli	19
3.	Agustus	18
4.	September	11
5.	Oktober	23

Dari tabel diatas, dapat dikatakan bahwa selama 5 bulan terakhir dari (bulan Juni – Oktober 2023) jumlah pegawai yang terlambat meningkat yaitu dibulan Oktober sebanyak 23 orang pegawai yang terlambat.

Namun dalam pra penelitian, masih belum dapat dikatakan efektif karena masih adanya permasalahan yang terjadi terkait kedisiplinan waktu. Pegawai masih melakukan keterlambatan masuk dengan tidak tepat waktu, lalu waktu jam kerja terdapat beberapa pegawai yang keluar sehingga ruangan kosong dan selesai jam istirahat pegawai masih diluar belum kembali kekantor, karena hal ini pegawai tidak dapat mencapai beban kerja perbulannya sebanyak 6750 menit.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk mendeskripsikan lebih dalam mengenai bagaimana efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara yang dilihat dari hasil kerja, perilaku kerja, dan beban kerja. Dengan demikian peneliti mengharapkan

hasil yang dirumuskan dapat menjadi acuan bagi pegawai atas hasil kerja yang dilakukan sudah baik.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, perlu diketahui ‘‘Bagaimana Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang?’’

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengetahui Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1. Manfaat Akademik**

Penelitian ini dapat mengembangkan kemampuan mahasiswa dalam menganalisis dan menginterpretasikan hasil penelitian.

### **2. Manfaat Teoritis**

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan sehingga dapat membandingkan antara teori dan proses pelaksanaan yang ada dilapangan

### **3. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat dijadikan bahan rekomendasi dan evaluasi untuk pemerintah dalam memecahkan masalah yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan kinerja di BKPSDM Kota Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelya, T. (2022). PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN RANCAH KABUPATEN CIAMIS Triana Amelya.
- Erawati, I., Darwis, M., Nasrullah, M., & Makassar, U. N. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13.
- Habsy, B. A. (2017). Seni memahami penelitian kualitatif dalam bimbingan dan konseling: studi literatur. *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 90–100.
- Handoko, R. S. (2006). Analisis Pengaruh Kredibilitas Endorser dan Kreatifitas Iklan Terhadap Efektivitas Iklan yang Mempengaruhi Sikap Terhadap Merek (Studi Kasus Iklan Televisi Pada Konsumen Sepeda Motor Honda Di Kota Semarang). Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, D. Z., & Rahma, T. I. F. (2023). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(2), 271–287.
- Lefrida, R. (2016). Efektifitas penerapan pembelajaran kontekstual dengan strategi react (relating, experiencing, applying, cooperating, dan transferring) untuk meningkatkan pemahaman pada materi logika fuzzy. *Kreatif*, 16(3).
- Maulana, M., & Rachman, B. (2016). Harga pembelian pemerintah (HPP) gabah-beras tahun 2010: Efektivitas dan implikasinya terhadap kualitas dan pengadaan oleh Dolog. *Analisis Kebijakan Pertanian*, 9(4), 331–347.
- Mustapa, I. A., Hasbullah, H., & Aksan, S. C. (2019). Efektivitas kinerja pegawai bidang informasi dan mutasi pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota Palu. *Katalogis*, 8(2), 124–132.
- Robbins, S. P. (1996). *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi Terjemahan*, PT.



- Prenhallindo, Jakarta. Broad Scope Timeliness Agregation Integration.
- Rosnaini, R. (2019). Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang. Universitas Negeri Padang.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *SNA X Makassar*.
- Taruna, N. N. (2021). Efektivitas Kerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Jombang Dengan Sistem Work from Home (WFH). STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Wanto, A. H. (2017). Strategi pemerintah Kota Malang dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik berbasis konsep smart city. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 2(1), 39–43.