

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA APARATUR  
SIPIL NEGARA DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN  
POLITIK PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**NUR'AINI PRAHASTUTI**

**NIM. 07011381924213**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
OKTOBER 2023**

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur'aini Prahastuti  
Nim : 07011381924213  
Tempat dan Tanggal Lahir : Palembang, 12 April 2001  
Program Studi/Jurusan : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di  
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera  
Selatan.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.



Nur'aini Prahastuti  
NIM.07011381924213

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA APARATUR  
SIPIIL NEGARA DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN  
POLITIK PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

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

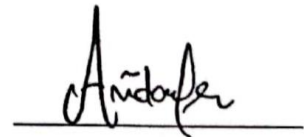
**Oleh:**

**NUR'AINI PRAHASTUTI  
07011381924213**

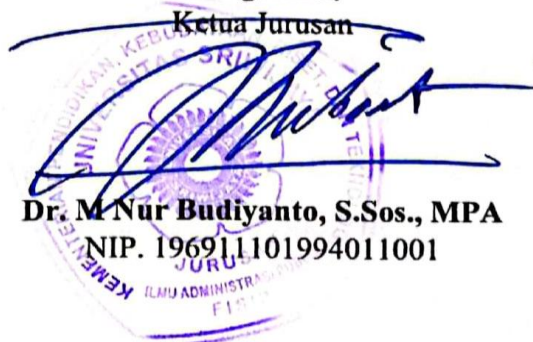

Telah di setujui oleh Dosen Pembimbing, 21 Juli 2023

**Pembimbing**

**Annada Nasyaya S.IP., M.Si  
NIP. 198809062019032016**



**Mengetahui,  
Ketua Jurusan**



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

**HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA APARATUR  
SIPIL NEGARA DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN  
POLITIK PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

Telah dipertahankan di Depan Tim Penguji  
Pada tanggal 26 Juli 2023  
Dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

**TIM PENGUJI SKRIPSI**

**Annada Nasyaya, S.IP., M.Si**  
NIP. 198809062019032016  
Ketua



---

**Dr. Nurmah Semil, M.Si**  
NIP. 196712011992032002  
Anggota



---

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



---

Mengetahui,



**Prof. Dr. Alfitri, M. Si**  
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan



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

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

**(QS. Al-Insyirah 94: 5-6)**

“If we never try, how will we know.”

**(Stacey Ryan)**

“Akan ada saatnya sesuatu itu menjadi sangat melelahkan, tetapi jangan menyerah bertahanlah sedikit lagi dan itu akan segera berakhir.”

**(Zhang Yixing)**

### **Skripsi ini saya persembahkan kepada:**

1. Kedua orang tuaku, Ayah Azri dan Ibu Herlina.
2. Kedua Saudaraku, Yuli Lestari, A.Md. Kep dan Muhammad Razik Ilham, SH.
3. Seluruh dosen yang saya hormati yang telah membimbing saya.
4. Teman-teman Administrasi Publik Angkatan 2019.
5. Diri sendiri dan Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan”**. Skripsi ini merupakan sebagai salah satu syarat yang diajukan untuk memperoleh gelar derajat Strata-1 pada jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dengan adanya arahan, bimbingan, dorongan dari berbagai pihak berupa pikiran serta dukungan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan selama proses pengerjaan skripsi, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
2. Kedua orang tua tercinta, Ayah Azri dan Ibu Herlina yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan baik materil maupun moril dalam kegiatan studi perkuliahan sampai penyelesaian skripsi ini. Terimakasih untuk cinta dan kasih sayang kalian berikan, dan untuk semua pengorbanan kalian yang tiada hentinya.
3. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya
5. Ibu Annada Nasyaya, S.IP., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dwi Mirani, S.IP., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya selama masa studi perkuliahan.
7. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian.

8. Seluruh pegawai kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan yang telah banyak membantu dalam memperoleh data maupun informasi yang dibutuhkan oleh penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kedua kakak-kakak saya, Yuli Lestari, A.Md. Kep dan Muhammad Razik Ilham, SH terima kasih telah senantiasa memberikan semangat dan dukungan selama menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman Ilmu Administrasi Publik angkatan 2019 khususnya kelas A Bukit yang selama ini bersama-sama berjuang dalam menempuh pendidikan untuk memperoleh gelar sarjana.
11. Para member EXO terima kasih untuk lagu-lagu kalian telah menemani penulis selama masa pra skripsian ini. Terkhusus Oh Sehun yang dari dulu menemani dalam perhaluan dan menjadi penghibur serta penyemangat dalam mengerjakan skripsi.
12. Seluruh pihak yang terlibat yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.
13. Terakhir untuk diri sendiri terima kasih telah berjuang, berproses dan bertahan dalam menyelesaikan skripsi sampai mampu berada di titik ini! *You did it.*

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna karena keterbatasan penulis, sehingga masukan berupa kritik dan saran yang bersifat membangun akan selalu di harapkan untuk membangun demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang. Akhir kata semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat serta dapat menambah wawasan bagi para pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 21 Juli 2023

Penulis



**Nur'aini Prahastuti**

## ABSTRAK

Penelitian dalam skripsi ini dilatar belakangi oleh permasalahan terkait dengan strategi peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan yang masih belum maksimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan melalui wawancara kepada 6 orang informan. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan teori strategi peningkatan kinerja oleh Ilyas yang terdiri dari 5 komponen, yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kesejahteraan pegawai, menciptakan iklim organisasi yang harmonis, kepemimpinan yang efektif, dan pengembangan karir. Hasil dari penelitian ini ditemukan beberapa permasalahan terkait dengan (1) kurangnya kesadaran pegawai terhadap sistem pemberian hukuman (*punishment*) sehingga belum memberikan efek jera, (2) komunikasi yang berkaitan dengan tugas kurang efektif karena masih seringnya *missed* komunikasi, (3) masih ada ASN yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) dikarenakan kurangnya keterbatasan anggaran. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini agar memberikan sanksi secara tegas sesuai dengan aturan yang ditetapkan, melakukan pendekatan informal ke setiap ruangan masing-masing pegawai dan lebih berperan aktif memperhatikan pegawai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat).

**Kata Kunci: Strategi, Peningkatan Kinerja, Aparatur Sipil Negara**

**Pembimbing**

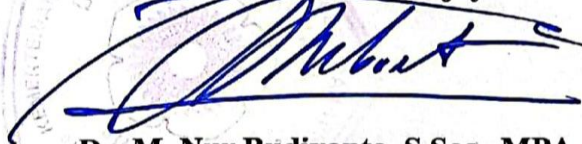


**Annada Nasyaya, S.IP., M.Si**

NIP.198809062019032016

**Palembang, 21 Juli 2023**

**Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu  
Politik Universitas Sriwijaya**



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

NIP.1969111019940110



## ABSTRACT

*The research in this thesis is motivated by problems related to the strategy of improving the performance of the state civil apparatus at the National Unity and Political Agency of South Sumatra Province which is still not optimal. The purpose of this study was to determine how strategies are carried out to improve the performance of state civil apparatus at the National Unity and Political Agency of South Sumatra Province. This research method uses descriptive research with a qualitative approach. Data collection techniques used observation, documentation, and interviews with 6 (six) informants. The data analysis techniques used are data reduction, data presentation, and conclusion drawing. This research uses the theory of performance improvement strategies by Ilyas which consists of 5 components, namely by increasing work motivation, improving employee welfare, creating a harmonious organizational climate, effective leadership, and career development. The results of this study found several problems related to (1) lack of employee awareness of the punishment system so that it has not provided a deterrent effect, (2) communication related to tasks is less effective because there are still frequent missed communications, (3) there are still ASNs who have not participated in education and training (Diklat) due to lack of budget constraints. Suggestions that can be given in this study are to impose sanctions strictly in accordance with the established rules, take an informal approach to each room of each employee and play a more active role in paying attention to employees in the implementation of education and training (Diklat).*

**Keywords:** *Strategy, Employee Performance, State Civil Apparatus*

**Advisor**

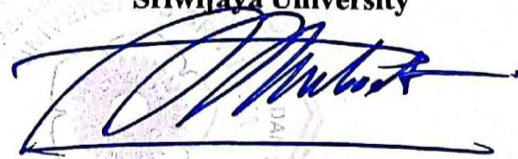


**Annada Nasyaya, S.IP., M.Si**

**NIP.198809062019032016**

**Palembang, 21 Juli 2023**

**Chairman of the Departemen of Publik Administration  
Faculty of Social and Political Sciences  
Sriwijaya University**

  
**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
**NIP.1969111019940110**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	12
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen .....	13
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2 Konsep Strategi .....	16
2.2.1 Pengertian Strategi .....	16
2.2.2 Tingkatan Strategi.....	17
2.2.3 Tipe-Tipe Strategi .....	19
2.3 Konsep Kinerja.....	20
2.3.1 Pengertian Kinerja .....	20
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	22
2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja .....	24
2.4 Aparatur Sipil Negara.....	25
2.5 Teori Strategi Yang Digunakan.....	27
2.6 Penelitian Terdahulu.....	30
2.7 Kerangka Pemikiran .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	38
3.2 Definisi konsep.....	38
3.3 Fokus Penelitian .....	39

3.4 Jenis dan Sumber Data .....	41
3.5 Informan Penelitian .....	41
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.7 Teknik Analisis Data .....	43
3.8 Teknik Keabsahan Data.....	45
3.9 Jadwal Penelitian .....	47
4.0 Sistematika Penulisan.....	47
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM DAN HASIL PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	49
4.1.1 Tugas dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.....	50
4.1.2 Visi dan Misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan .....	51
4.1.3 Struktur Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.....	52
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.....	53
4.2 Hasil Temuan .....	66
4.3 Pembahasan .....	105
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>112</b>
5.1 Kesimpulan.....	112
5. 2 Saran.....	114
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>115</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.....	4
Tabel 1.2 Daftar Pegawai Yang Telah Mengikuti Diklat .....	7
Tabel 1.3 Data Pegawai Yang Mengikuti Diklat Tahun 2020 dan 2022 .....	8
Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Pegawai .....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3. 1 Fokus Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Informan Penelitian.....	42
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 4.1 Hukuman Pelanggaran Kewajiban Masuk Kerja dan Jam Kerja.....	73
Tabel 4.2 Rekapitulasi Absensi Berdasarkan Mesin <i>Finger Print</i> di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022 .....	76
Tabel 4.3 Rekapitulasi Pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan yang terkena <i>punishment</i> pemotongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) Tahun 2022.....	77
Tabel 4.4 Jumlah Pegawai yang mendapatkan hukuman ( <i>punishment</i> ) ringan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022 .....	78
Tabel 4.5 Jenis Tunjangan Pegawai ASN .....	80
Tabel 4.6 Jumlah ASN Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Yang Mengikuti Diklat Kepemimpinan .....	96
Tabel 4.7 Target dan Realisasi Anggaran Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) Tahun 2022.....	99
Tabel 4.8 Jumlah Promosi jabatan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019-2021 .....	101
Tabel 4.9 Jumlah Mutasi Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019-2021 .....	103

## DAFTAR GAMBAR

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 3. 1 Model Analisis Interaktif .....	45
Gambar 4. 1 Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Gambar .....	49
Gambar 4. 2 Bagan Susunan Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.....	53
Gambar 4. 3 Reward Surat Perjalanan Dinas.....	69
Gambar 4. 4 Satya lencana.....	70
Gambar 4. 5 Pemberian hukuman atau pemberian sanksi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan .....	74
Gambar 4. 6 Komunikasi Pegawai.....	83
Gambar 4. 7 Rapat Internal .....	87
Gambar 4. 8 Surat Tugas.....	91

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Surat Tugas Pembimbing Skripsi .....	118
Lampiran 2. Surat Keputusan Pembimbing Skripsi .....	119
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian dari Universitas Sriwijaya.....	120
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari Kesbangpol .....	121
Lampiran 5. Kartu Bimbingan Usulan Skripsi.....	122
Lampiran 6. Lembar Perbaikan Seminar Proposal .....	123
Lampiran 7. Kartu Bimbingan Skripsi .....	124
Lampiran 8. Lembar Perbaikan Skripsi .....	125
Lampiran 9. Dokumentasi Wawancara.....	126

## DAFTAR SINGKATAN

1. ASN = Aparatur Sipil Negara
2. KESBANGPOL = Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
3. MSDM = Manajemen Sumber Daya Manusia
4. RENSTRA = Rencana Strategi
5. SKP = Sasaran Kinerja Pegawai
6. SIMPEG = Sistem Informasi Kepegawaian

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tantangan pemerintah dalam memenuhi tuntutan pembangunan dan pelayanan pada masyarakat semakin meningkat. Setiap lembaga pemerintah diharapkan dapat menjabarkan visi, tujuan, dan perannya sebagai lembaga publik untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat dan memberikan pengaruh yang besar terhadap perkembangan pemerintah dengan menuntut perubahan pada sistem pemerintahan (Lestari, 2019). Sumber daya manusia menjadi kebutuhan dan langkah strategik bagi setiap instansi pemerintah daerah. Substansi pentingnya sumber daya manusia untuk menghadapi otonomi daerah dan *good governance* adalah perubahan paradigma sikap, nilai dan perilaku para aparatur pemerintah (Suhindarno, 2017).

Perubahan tersebut memerlukan strategi manajemen pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah agar selalu maju dan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan (Prabowo, 2019). Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 selanjutnya disebut Undang-Undang ASN, yaitu sebagai berikut:

“Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.”

Pegawai ASN sebagai sumber daya manusia yang berfungsi sebagai



pelaksanaan kebijakan publik, pelayanan publik, perekat dan pemersatu bangsa wajib menjunjung tinggi kesetiaan terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, dan pemerintah untuk bersatu padu, bermental baik, berdisiplin, berwibawa, kuat, berkualitas tinggi serta profesional. Tindak lanjut dari komponen tersebut setiap pegawai aparatur harus menata dan meningkatkan kinerja agar berprestasi sehingga dapat mendorong terwujudnya kinerja organisasi yang maksimal (Fatmawati & Mashuri, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 67). Kinerja dapat dilihat dari sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya jika kinerja pegawai menurun atau tidak baik maka tujuan organisasi akan semakin sulit untuk dicapai. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kemampuan dari pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai pada umumnya merupakan gambaran kemampuan seorang karyawan dapat melaksanakan setiap pekerjaannya, dan dapat ditelaah dan diukur dari seberapa baik seorang pegawai dapat menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan kriteria atau sasaran yang telah ditetapkan (Handoko, 2008).

Untuk mengetahui kemampuan dari suatu pegawai maka dilakukan penilaian kinerja untuk melihat seberapa baik kemampuan dari kinerja pegawai tersebut. Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang ASN. Tujuan dari penilaian kinerja ASN untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat

individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku ASN. Penilaian kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan (Sulaeman, 2019).

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan atau yang lebih dikenal dengan sebutan Kesbangpol merupakan salah satu dari banyaknya Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di lingkungan Pemerintahan Sumatera Selatan, bertugas dalam membantu Gubernur dalam menjalankan tugasnya. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan telah mengembangkan dan mengimplementasikan berbagai program dan kegiatan sebagai sarana dalam rangka memenuhi tupoksinya untuk mencapai visi, misi, tujuan serta sasaran organisasi. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang berbeda-beda hal ini tentunya berkaitan dengan pegawai aparatur dalam bekerja, yang mana pegawai yang berkualitas pasti sangat mempengaruhi baik buruknya suatu kegiatan yang dijalankan oleh instansi. Maka untuk itu dibutuhkan kinerja yang baik dimana harus didukung oleh pegawai aparatur yang mempunyai kemampuan dan tanggung jawab besar dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Pendidikan merupakan salah satu faktor untuk melihat kemampuan pegawai melalui pengetahuan pegawai. Keaktifannya dalam bekerja bukan berdasarkan pada materi, tetapi sudah diarahkan kepada pembentukan prestasi dan produktivitas. Adapun Tingkat Pendidikan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan, sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan**

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	S2	20	52.63%
2.	DIV/S1	9	23.68%
3.	DIII	1	2.63%
4.	SLTA	7	18.42%
6.	SD	1	2.63%
Jumlah		38	100%

*Sumber: Simpeg Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan tahun 2022*

Tabel 1.1 diatas diketahui tingkat pendidikan pegawai aparatur sipil negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 38 orang yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan. Sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan S2 dengan persentase 52.63%, berpendidikan S1 dengan persentase 23.68%, DIII dengan persentase 2.63%. Namun, masih ada beberapa pegawai yang masih berpendidikan SLTA bahkan SD dengan persentase 18.42% dan 2.63% .

Tingkat pendidikan tentu akan berimplikasi pada kinerja serta pemahaman atas pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai yang bersangkutan. Tingkat Pendidikan sangat mempengaruhi kinerja seseorang, karena latar belakang ini memiliki dampak yang sangat kuat dalam membentuk sikap dan mental seorang pekerja yang handal (profesional) dan pekerja keras (D. W. Pratama dkk., 2021). Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai, maka akan semakin berpengaruh pada meningkatnya keahlian sehingga akan memudahkannya dalam bekerja yang berdampak pada kinerjanya yang semakin baik. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan jika tingkat pendidikan pegawai juga meningkat (Sitompul & Susanti, 2018). Sedangkan sebaliknya apabila tingkat pendidikan rendah akan berpengaruh terhadap kinerja dalam pelayanan yang semakin buruk. Salah satu cara dalam upaya mencapai

pelayanan yang prima adalah dengan menciptakan kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan organisasi.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, senantiasa dibutuhkan peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing. Peningkatan kinerja adalah bentuk pelaksanaan yang terarah dan juga menunjukkan tahap kesungguhan kerja agar dapat memenuhi kinerja standar yang ditentukan dalam sebuah tindakan. Akan tetapi, pengetahuan dan kemampuan sumber daya manusia masih sangat terbatas sehingga dibutuhkannya konsep strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam hal ini maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi tersebut (Iriawan, 2021).

Menurut Wibowo, (2018) strategi peningkatan kinerja merupakan cara yang digunakan setiap pemimpin untuk membantu pegawainya dalam hal meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan cara berfikir serta kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai strategi yang berbeda-beda. Setiap strategi yang digunakan juga perlu untuk dilakukan peninjauan ulang dan dievaluasi karena kondisi di masa depan selalu tidak menentu. Salah satunya strategi peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan pengembangan karir kepada pegawai agar tujuan instansi dapat tercapai dan dapat mendorong pegawai meningkatkan kinerjanya.

Strategi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan yang dapat digunakan untuk menghasilkan pegawai aparatur yang profesional, berkualitas

serta mempunyai kompetensi yang unggul dan dapat menghasilkan output kinerja yang sesuai dengan capaian tujuan yang ditargetkan dapat maksimal salah satunya yaitu melalui program pendidikan dan pelatihan (Diklat). Dengan adanya pendidikan dan pelatihan ini akan membantu mempermudah melalui pengembangan karir pegawai. Pada pegawai yang ingin meningkatkan karir secara otomatis harus meningkatkan kinerjanya sesuai bidang yang digeluti.

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil meliputi diklat struktural/manajerial, teknis dan fungsional. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi seperti Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan ini karena pendidikan dan pelatihan (Diklat) tidak hanya memanfaatkan tenaga kerja tetapi juga salah satu upaya memajukan pegawai agar kemampuan kerjanya menjadi optimal. Sebagaimana menurut Fajar (2013:100) pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada pegawai agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Dengan adanya pelatihan pegawai akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan.

Berikut ini merupakan jumlah pegawai aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan yang sudah melaksanakan diklat, sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Daftar Pegawai Yang Telah Mengikuti Diklat**

No	Jabatan	Golongan	Diklat yang Telah Diikuti				
			PIM 1	PIM II	PIM III	PIM IV	Teknis
1.	Sekretaris	IV/b	-	-	1	-	-
2.	Kepala Bidang Ideologi, Wawasan Kebangsaan dan Karakter Bangsa	IV/c	-	-	1	1	-
3.	Kepala Bidang Politik Dalam Negeri	IV/b	-	-	1	2	-
4.	Kepala Bidang Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya, Agama dan Organisasi Masyarakat	IV/b	-	-	1	1	-
5.	Kepala Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik	IV/b	-	-	-	1	-
6.	Kepala Sub Bidang Bela Negara dan Karakter Bangsa	IV/a	-	-	1	1	-
7.	Kepala Sub Bagian Keuangan	IV/a	-	-	-	1	-
8.	Kepala Sub Bagian Program dan Anggaran	IV/a	-	-	-	1	-
9.	Kepala Sub Bidang Kewaspadaan Dini dan Kerjasama Intelijen	IV/a	-	-	-	1	-
10.	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	IV/a	-	-	-	1	-
11.	Analisis Pemilihan Umum	III/d	-	-	-	1	-
Jumlah			-	-	5	11	-

*Sumber: diolah penulis dari Bidang Sub Bagian Kepegawain Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022*

Pada tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa dari 41 orang pegawai aparatur yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) berdasarkan jabatan baru sebanyak 11 orang. Bila dibandingkan diklat kepemimpinan dengan diklat fungsional lainnya masih sangat minim, sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus karena menyangkut pelaksanaan tugas sehari-hari yang berkaitan dengan efektivitas kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar masih banyak Pegawai ASN yang ada di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan yang belum melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Selain itu, pegawai aparatur sipil negara yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) masih sangat minim jika dilihat pada tahun 2020 dan 2022.

**Tabel 1.3 Data Pegawai Yang Mengikuti Diklat Tahun 2020 dan 2022**

No	Golongan	Pelatihan	Tahun
1	IV/b	SEPALA/ADUM/DIKLAT PIM TK.IV	2020
2	IV/a	SEPALA/ADUM/DIKLAT PIM TK.III	2022
3	IV/a	SEPALA/ADUM/DIKLAT PIM TK.IV	2022
4	III/c	SEPALA/ADUM/DIKLAT PIM TK.IV	2022
5	III/c	SEPALA/ADUM/DIKLAT PIM TK.IV	2022

*Sumber: Bidang Sub Bagian Kepegawaian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas terlihat bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan tidak setiap tahunnya terlaksana. Pada tahun 2020 pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) hanya 1 orang, sedangkan pada tahun 2022 menjadi 4 orang. Akan tetapi, di tahun 2021 tidak terjadi pelaksanaan kegiatan pelatihan (Diklat) dikarenakan pada tahun tersebut tidak ada pegawai yang mengikuti pelatihan (Diklat). Kemudian, masih rendahnya pejabat struktural yang mengikuti diklat kepemimpinan. Berdasarkan keterangan pada saat wawancara awal yang dilakukan oleh penulis dengan pegawai Simpeg yang mengatakan bahwa ada sebagian pegawai yang memiliki jabatan struktural yang ditawarkan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat), namun pegawai tersebut menolak untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat). Dikarenakan sistem pemberian pendidikan dan pelatihan (diklat) dilakukan dengan sistem bergilir bagi mereka yang telah memenuhi syarat kepangkatan, bukan dengan sistem wajib.

Dengan demikian masih banyaknya pegawai yang tidak ikut serta dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) tersebut dapat menjadi permasalahan yang membuat kompetensi yang dimiliki pegawai menjadi tidak maksimal. Hal ini

tentunya berpengaruh pada pelaksanaan kinerja pegawai dimana masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bidang kerja yang dijalani sehingga berdampak pada menurunnya hasil penilaian kinerja pegawai dalam menjalankan kinerja yang baik.

Berikut ini merupakan data penurunan kinerja pegawai dan menjadi bukti bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dijalankan belum optimal.

**Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Pegawai**

Unsur yang Dinilai	Rata-rata Nilai		
	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	53.57	54.89	51.24
a. Orientasi Pelayanan	86.33	86.67	87.00
b. Integritas	89.33	90.33	87.83
c. Komitmen	87.17	87.00	84.00
d. Disiplin	85.50	85.16	84.33
e. Kerjasama	85.33	87.50	84.00
f. Kepemimpinan	84.00	85.50	83.83
Total Nilai (%)	86.27	87.02	85.23
Target (%)	100	100	100
Selisih (%)	13.73	12.98	14.77

*Sumber: diolah penulis dari bidang sub bagian umum dan kepegawaian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan*

Berdasarkan tabel 1.4 hasil penilaian kinerja diatas dapat diketahui bahwa dalam menjalankan tugas dan juga tanggung jawabnya selama kurun waktu 3 tahun terakhir masih terjadi permasalahan fluktuasi naik turunnya hasil penilaian kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. Dimana hasil penilaian kinerja pegawai pada tahun 2020 mengalami peningkatan yaitu sebesar 12.98%. Namun, pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 14.77% dan bisa dilihat pula untuk perilaku pegawai terkhususnya pada kategori disiplin mengalami penurunan setiap tahunnya.

Selain itu, berdasarkan hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan masih terdapat permasalahan lainnya yaitu masih kurangnya kedisiplinan pegawai, hal ini terlihat dengan masih terdapat pegawai yang datang terlambat ke kantor atau pulang



sebelum waktunya dan menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu yang telah ditentukan juga ada pegawai yang tidak memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik contohnya seperti pegawai yang tidak langsung bekerja tetapi membaca koran atau meninggalkan kantor untuk tujuan yang tidak jelas.

Melihat adanya permasalahan yang telah dijelaskan diatas menyadari bahwasanya strategi peningkatan kinerja pegawai masih berjalan belum maksimal. Sehingga penelitian ini menjadi penting dan perlu adanya tindakan evaluasi yang yang lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN yang ada di lingkungan Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Selatan, agar lebih memiliki aparatur yang mempunyai kemampuan dan kompetensi serta daya saing yang semakin tinggi. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana strategi yang ada di Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Selatan, untuk itu penulis juga akan memberikan masukan dan solusi terkait strategi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan uraian yang ditemukan pada saat observasi awal, sehingga membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul: **“Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana strategi peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan bagaimana strategi peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah pengetahuan atau wawasan dalam bidang Ilmu Administrasi Publik terutama mengenai Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.

#### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan saran bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan guna perbaikan kedepannya dalam melaksanakan strategi peningkatan kinerja aparatur sipil negara agar lebih baik lagi di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Creswell, Jhon. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, Inc.
- Deriyani. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Perbaikan Komunikasi dan Motivasi Kerja Pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. *e-JKPP (Jurnal Kebijakan dan Pelayanan Publik)*, 2(3), 20–28.
- Fachruazi, Rinaldi, K., Purnomo, Y. J., Harto, & Dwijayanti, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep)*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Fatmawati, E., & Mashuri. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Bagian Umum dan Perlengkapan Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara*, 3(1), 50–64.
- Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalisa dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasan, I. A., & Rudiyansyah. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor). *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 12(2), 66–73. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v12i2.45>
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hendri, A., & Armansyah. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Biro Kestra Sekda Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(1), 83–90.
- Ilyas, Y. (2001). *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan: FKM UI.

- Iriawan, H. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Biak Numfor. *Jurnal Pendidikan, Sejarah dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 131–137.
- Kadarisman, Muh. (2019). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di Kota Depok. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 16(1), 17–32.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia TBK). *National Conference Of Creative Industry Univeristas Bunda Mulia*, 5(6), 973–997. <http://dx.doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1310>
- Lestari, Y. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan di Kabupaten Kuantan Singing (Studi di Kecamatan Cerinti). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 6(11), 1–14. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1192821>
- Nazarudin, Mgs. H. (2020). *Manajemen Strategik*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Nopryanti, M. (2018). Stratetegi Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai Dalam Rangka Perbaikan Kinerja Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota LubukLinggau. *Jurnal Interprof*, 4(2), 28–55. <https://doi.org/10.32767/interprof.v4i2.703>
- Prabowo, E. Y. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pontianak. *Governance, Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 8(2), 1–20.
- Pratama, A. P., Agus, W., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Goldia Camilan Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 6(1), 1–11.
- Pratama, D. W., Bernardianto, R. B., & Hidayat, R. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. *Pencerah Publik*, 8(2), 18–24.
- Rahayu, B. S., & Ambarwati, N. (2020). Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. *Media Akuntansi*, 32(1), 1–12.
- Rangkuti, F. (2015). *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Rusdia, U., & Rohayati, D. (2020). Strategi Pembinaan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal JISIPOL Ilmu Pemerintahan Universitas Bale Bandung*, 4(2), 36–52.
- Salusu. (2006). *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Grasindo.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Sitompul, S. S., & Susanti, L. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Konflik Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sentral Sinar Matahari Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(3), 247–258.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhindarno, H. (2017). Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan UPT. PSDA di Bojonegoro. *JIAN - Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 1(1), 1–6.
- Sulaeman. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal SangkareangMataram*, 5(1), 7–11.
- Syaifudin, N., & Nurhasanah. (2021). Pengaruh Iklim Dan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pegawai Di Lingkungan Biro Hukum Kementerian Keuangan. *Coopetition: Jurnal ilmiah Manajemen*, 12(2), 233–244. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i2.240>
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa. *Journal Of Applied Bussines Adminsitration*, 2(2), 242–247. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>
- Yulianti, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivais Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Banten. *Jurnal Administrasi Negara*, 3(2), 55–69.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Zamza, F., & Yustiani, T. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual dan Operasionalisasi)*. Deepublish.