

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA APARATUR
SIPIL NEGARA DI BIRO PENGADAAN BARANG/
JASA SEKRETARIAT DAERAH (SETDA)
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

Andini Oktri Dinata

NIM. 07011382025230

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

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI STRATEGI PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIIL NEGARA DI BIRO PENGADAAN BARANG/ JASA SEKRETARIAT DAERAH (SETDA) PROVINSI SUMATERA SELATAN

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Andini Oktri Dinata
NIM. 07011382025230

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 04 Maret 2024

Pembimbing

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



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

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI
STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA DI BIRO PENGADAAN BARANG/JASA SEKRETARIAT
DAERAH (SETDA) PROVINSI SUMATERA SELATAN

SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji

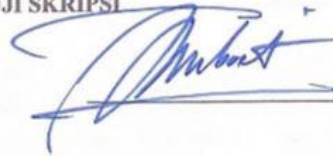
Pada Tanggal 07 Maret 2024

Dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI SKRIPSI

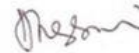
Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

Ketua



Dian Anggraini, M.Si

Anggota





Lisa Mandasari, M.Si

Anggota



Mengetahui,

 <p>Dekan FISIP UNSRI, Prof. Dr. Alfitri, M.Si NIP. 196601221999031004</p>	<p>Ketua Jurusan</p>  <p>Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA NIP. 196911101994011001</p>
---	--

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andini Oktri Dinata

NIM : 07011382025230

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul "Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Biro Pengadaan Barang/Jasa Setda Provinsi Sumatera Selatan" 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,

Palembang, 15 Maret 2024



Andini Oktri Dinata

NIM. 07011382025230

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

”Semakin ikhlas semakin tenang. Belajarlah untuk berlapang dada, karena tidak semua yang kita inginkan baik menurut Allah. Sesulit apapun keadaanmu, ajarilah hatimu agar bisa menerima keadaan tanpa membenci”

(Habib Umar bin Hafidz)

”Hidup yang tidak di pertaruhkan tidak akan pernah dimenangkan dan untuk memulai hal yang baru, terkadang kita harus memperatuhkan apa yang kita punya”

(Najwa Shihab)

Atas Ridho Allah SWT, Skripsi ini saya persembahkan Kepada:

1. Kedua orang tua saya yang tiada hentinya memberikan doa serta support kepada anak perempuan satu-satunya ini. Ayah Mauladi, A.Ma yang telah berkerja keras hingga detik ini untuk memenuhi kebutuhan pendidikan saya. Kemudian untuk ibu saya Naspiah, S.Pd, wanita hebat yang selalu menemani penulis dengan cinta dan kasih sayang. Ayah dan Ibu tidak ada disetiap waktu, tetapi selalu ada diwaktu yang tepat.
2. Sak Deby, yuk Ira, adek Farel, keponakan tersayang Willy, yuk put, dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan *support* dan motivasi saya selama ini.
3. Seluruh Dosen dan Pegawai FISIP UNSRI.
4. Rekan Seperjuangan Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik 2020.
5. Seluruh sahabat saya CG, Bundah Peco, Lenjyeh, Perangkat Kelas, Magang, dan Sley Oleyy.
6. Almamater kampus tercinta.

ABSTRACT

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out strategies regarding performance and find out what are the obstacles to implementation regarding the strategy to improve the performance of State Civil Apparatus employees at the Bureau of Procurement of Goods/Services Setda South Sumatra Province. Ilyas (2001) who revealed that the performance strategy consists of 5 indicators, namely Increasing Work Motivation, Improving Welfare, Harmonious Organization, Effective Leadership, and Career Development. The research method uses a qualitative approach to this research. Data were collected through observation, interviews, and documentation to 6 informants. Samples were collected using Miles and Huberman data analysis techniques by condensing data, presenting data, and drawing conclusions. The results showed that the Bureau of Procurement of Goods/Services Setda South Sumatra Province has not been implemented effectively, this is due to ASN employees aged 41-50 years in self-awareness of work attendance, leadership communication with employees, and effective leadership.

Keywords: *Performance Strategy, State Civil Aparatur Employees*

Advisor

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

NIP. 1969111011994011001



Palembang, March 2024

Chairman of the Public Administration Departement

Faculty of Social Science and Political Science

Sriwijaya University



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

NIP. 1969111011994011001

ABSTRAK

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi mengenai kinerja serta mengetahui apa saja hambatan dari pelaksanaan mengenai strategi peningkatan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Biro Pengadaan Barang/Jasa Setda Provinsi Sumatera Selatan. Ilyas (2001) yang mengungkapkan bahwa strategi kinerja terdiri 5 indikator yaitu Meningkatkan Motivasi Kerja, Meningkatkan Kesejahteraan, Organisasi yang Harmonis, Kepemimpinan yang Efektif, dan Pengembangan Karir. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif pada penelitian ini. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi kepada 6 informan. Sampel dikumpulkan menggunakan Teknik analisis data Miles dan Huberman dengan cara kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Biro Pengadaan Barang/Jasa Setda Provinsi Sumatera Selatan strategi peningkatan kinerja pegawai ASN belum terlaksana secara efektif, ini disebabkan oleh pegawai ASN yang sudah berusia 41-50 tahun dalam kesadaran diri akan kehadiran kerja, komunikasi pimpinan dengan pegawai, dan kepemimpinan yang efektif.

Kata Kunci : Strategi Kinerja, Pegawai Aparatur Sipil Negara

Pembimbing

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

NIP. 1969111011994011001



Palembang, Maret 2024

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya



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

NIP. 1969111011994011001

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah senantiasa kita panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahkan rahmat, karunia, dan kekuatan yang dianugerahkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul: "Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah (Setda) Provinsi Sumatera Selatan", dapat diselesaikan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh derajat S-1 pada Program Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Pada kesempatan ini peneliti selaku mahasiswa menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberi ridho, perlindungan dan kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi dengan lancar.
2. Dinata's Family tercinta yang selalu memberikan dukungan, motivasi serta doa'a yang tiada hentinya untuk penulis agar dipermudahkan dalam mengerjakan Skripsi.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar dan mengembangkan diri.
4. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. H. Azhar, SH., M.Sc., LL.M., LL.D Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi serta Kepala Jurusan Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu

Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan bimbingan serta dukungan sehingga dapat menyelesaikan Penelitian Skripsi.

7. Bapak Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA. Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
8. Seluruh Pengajar/Dosen, Staf Administrasi dan Staf Unit Pelayanan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
9. Bapak Muzakir, ST. MT. Selaku Kepala Biro Pengadaan Barang/Jasa Setda Provinsi Sumatera Selatan.
10. Bapak Fahrurrozi, S,IP. Selaku Kepala Bagian Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang/Jasa Setda Provinsi Sumatera Selatan.
11. Ibu Fera Novitri Sucitia, SE., M.SI. Selaku Kepala Subbagian Tata Usaha dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Biro Pengadaan Barang/Jasa Setda Provinsi Sumatera Selatan.
12. Seluruh Aparatur Sipil Negara dan Non Apartur Sipil Negara di Biro Pengadaan Barang/Jasa Setda Provinsi Sumatera Selatan.
13. Sepupu saya yang sangat mengetahui susah dan senangya selama saya berkuliah yaitu Putri Mayang Sari, S.IP dan Apriani Kartika, S.Pd
14. Saudara tak sedarah Tiara Wulandari, S.AP, Anisyah Risfidhayanti, S.AP dan Clara Adelia, S.AP yang telah kebersamai penulis dari semester satu hingga semester delapan.
15. Sahabat saya Ayang, Nurul, Piyek, Elak, Arie, Jodi, Adit, Amel, Ecak, Zahra, Nevia, Aliyak, Arly, Iman, Aby, Morena, Audy, Cibon, dan Mindi yang selalu merayakan hari-hari bahagia saya.

16. Teman-teman seperjuangan saya kelas B AP Bukit yang telah sama-sama menghadapi perkuliahan zoom selama 7 semester dan kuliah offline yang baru dimulai pada semester 5 (maklum angkatan Corona).
17. Tidak lupa juga kepada diri saya sendiri Andini Oktri Dinata, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Terimakasih telah mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan salah satu pencapaian diri sendiri.
18. Serta pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu dalam membantu menyelesaikan Skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari jika Skripsi ini tentu banyak kekurangan, baik dari segi isi maupun teknis penulisan. Maka dari itu dengan rendah hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk penulis.

Palembang, Maret 2024



Andini Oktri Dinata

Nim. 07011382025230

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR SINGKATAN	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat	14
BAB II	16
TINJAUAN PUSTAKA	16

2.1 Landasan Teori	16
2.2 Konsep Strategi	16
2.2.1 Pengertian Strategi	16
2.2.2 Manajemen Strategi	18
2.2.3 Fungsi Strategi	19
2.2.4 Proses Strategi.....	20
2.3 Konsep Kinerja.....	22
2.3.1 Pengertian Kinerja	22
2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja	24
2.3.3 Indikator Kinerja.....	26
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja	28
2.4 Strategi Kinerja.....	29
2.5 Aparatur Sipil Negara.....	30
2.8 Kerangka Berpikir	41
BAB III	42
METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Pendekatan Penelitian.....	42
3.2 Definisi Konsep	43
3.3 Fokus Penelitian	44
3.4 Jenis dan Sumber Data	45
3.5 Informan Penelitian	46
3.6 Teknik Pengumpulan Data	46
3.7 Teknis Keabsahan Data	48
3.8 Teknik Analisis Data	51
3.9 Sistematika Penulisan.....	53
BAB IV	55

GAMBARAN UMUM DAN HASIL PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum Instansi.....	55
4.2 Profil Biro Pengadaan Barang/Jasa	58
iii. Divisi Pengembangan dan Advokasi Pengadaan Barang dan Jasa yang membawahi tiga subbagian:	59
1. Divisi Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang dan Jasa;	59
2. Divisi Pengembangan Kelembagaan Pengadaan Barang dan Jasa; dan	59
3. Pemberian dukungan, saran, dan/atau bimbingan teknis untuk pembelian barang dan/atau jasa.	59
4.1.2 Tugas dan Fungsi Biro Pengadaan Barang/Jasa.....	59
4.1.3 Visi dan Misi Biro Pengadaan Barang/Jasa.....	63
4.1.4 Struktur Organisasi Biro Pengadaan Barang/Jasa	64
4.2 Hasil Temuan	66
4.2.1 Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai ASN di Biro Pengadaan Barang/Jasa Setda Provinsi Sumatera Selatan	67
4.2.1.1 Analisis Meningkatkan Motivasi Kerja.....	67
4.2.1.1.1 Pemberian Reward	67
4.2.1.1.2 Pemberian Hukuman.....	70
4.2.1.2 Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai.....	79
4.2.1.2.1 Pemberian Fasilitas	79
4.2.1.2.2 Pemberian Tunjangan	83
4.2.1.3 Organisasi Yang Harmonis.....	85
4.2.1.3.1 Terjalin Komunikasi Yang Baik	85
4.2.1.3.2 Dukungan (Support)	88
4.2.1.4 Kepemimpinan Yang Efektif.....	89
4.2.1.4.1 Pengambilan Keputusan	89
4.2.1.4.2 Pemberian Perintah dan Arahan	92

4.2.1.5 Pengembangan Karir	94
4.2.1.5.1 Pelatihan.....	94
4.2.1.5.2 Kenaikan Jabatan	98
4.2.2 Hambatan Pelaksanaan Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai ASN di Biro Pengadaan Barang/Jasa	99
4.2.2.1 Meningkatkan Motivasi Kerja.....	99
4.2.2.2 Organisasi yang Harmonis	100
4.2.2.3 Kepemimpinan yang Efektif	102
4.4 Pembahasan	103
4.4.1 Pembahasan Mengenai Strategi Peningkatan Kinerja ASN.....	103
4.4.1.1 Meningkatkan Motivasi Kerja	104
4.4.1.2 Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai	105
4.4.1.3 Menciptakan Organisasi yang Harmonis.....	106
4.4.1.4 Kepimpinan yang Efektif.....	107
4.4.1.5 Pengembangan Karir.....	108
4.4.2 Hambatan Penerapan Strategi Kinerja Pegawai ASN.....	109
4.4.2.1 Meningkatkan Motivasi Kerja	109
4.4.2.2 Organisasi yang Harmonis.....	110
4.4.2.3 Kepemimpinan yang Efektif.....	110
4.4 Matrik Hasil Temuan	111
BAB V.....	121
PENUTUP.....	121
5.1 Kesimpulan.....	121
5.2 Saran	123
PEDOMAN WAWANCARA.....	124
DAFTAR PUSTAKA	128

LAMPIRAN.....	130
---------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Riwayat Pendidikan Pegawai PNS	5
Tabel 1. 2 Usia Pegawai Aparatur Sipil Negara di Biro PBJ Provinsi Sumsel.....	6
Tabel 1. 3 Keberhasilan Capaian Sasaran Tahun 2022.....	9
Tabel 1. 4 Data Sasaran Kinerja Pegawai ASN (SKP) Tahun 2022	12
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3. 1 Fokus Penelitian.....	44
Tabel 4. 1 Hukuman Pelanggaran Kewajiban Masuk Kerja dan Jam Kerja.....	72
Tabel 4. 2 Rekapitulasi Absensi ASN Berdasarkan Mesin Finger Print di Biro Pengadaan Barang/Jasa Setda Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023.....	74
Tabel 4. 3 Rekapitulasi Absensi ASN Berusia 41-50 Tahun Berdasarkan Mesin Finger Print di Biro Pengadaan Barang/Jasa Setda Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023	75
Tabel 4. 4 Rekapitulasi Pegawai ASN Biro Pengadaan Barang/Jasa Provinsi Sumatera Selatan yang Terkena Hukuman Pemotongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) Tahun 2023	76
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Pegawai ASN Biro Pengadaan Barang/Jasa Provinsi Sumatera Selatan yang Terkena Hukuman Pemotongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) Tahun 2023	78
Tabel 4. 6 Dokumentasi fasilitas Kepala Sub bagian Tata Usaha dan/atau Pembinaan Sumber Daya Manusia	81
Tabel 4. 7 Rekapitulasi Kegiatan Pelatihan	97
Tabel 4. 8 Matrik Hasil Temuan	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3 1 Teknik Analisis Data.....	51
Gambar 4.1 Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Selatan	55
Gambar 4.2 Ruang Biro Pengadaan Barang/Jasa Setda Provinsi Sumatera Selatan.....	58
Gambar 4.3 Struktur Biro Pengadaan Barang/Jasa Setda Provinsi Sumatera Selatan	65

DAFTAR SINGKATAN

ASN	: Aparatur Sipil Negara
PBJ	: Pengadaan Barang/Jasa
UKPBJ	: Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa
SDM	: Sumber Daya Manusia
LKPP	: Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
Kabbag	: Kepala Bagian
Kasubbag	: Kepala Sub Bagian
KPA	: Kuasa Pengguna Anggaran
PPK	: Pejabat Pembuat Komitmen
PPTK	: Pejabat Pengadaan dan Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan
SKP	: Sasaran Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah yang terdapat hubungan kerja sama antar sekelompok untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi atau instansi dan pegawai memiliki keterkaitan erat yang saling berhubungan. Organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif dan untuk tercapainya tujuan organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visinya untuk dicapai. Salah satu faktor mendukung keberhasilan suatu organisasi adalah dengan adanya manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen tersebut meliputi identifikasi, pengembangan, pemeliharaan, dan juga penempatan SDM pada posisi yang tepat.

Persaingan di suatu organisasi harus memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang dibutuhkan untuk meningkatkan organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Meskipun teknologi dan perkembangan informasi tersedianya fasilitas yang memadai, tetapi jika tanpa pegawai yang bisa mengoperasikan teknologi dan mengikuti perkembangan informasi, tentu sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Demikian juga halnya unsur pegawai

sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas dan fungsi tertentu.

Pegawai yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai keterampilan dan kemampuan kerja yang baik. Setiap instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan. Terkadang rendahnya kualitas pegawai merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional serta peningkatan instansi itu sendiri. Salah satu bentuk optimalisasi pengelolaan SDM adalah strategi meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dilakukannya pengawasan oleh kepala bagian masing-masing instansi.

Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pegawai dapat bekerja lebih baik dan tentunya dapat membentuk pribadi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan agar terlaksana secara efektif dan efisien. Seperti dikemukakan oleh Handoko (2003:361) (Camat et al., 2017) pengawasan dirancang membutuhkan tata tertib yang mempunyai tujuan untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan yang telah digariskan.

Pegawai pada kantor Gubernur Biro Pengadaan Barang/Jasa (PBJ) Setda Provinsi Sumatera Selatan diharapkan bekerja untuk fokus membantu Gubernur dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengadaan barang/jasa, Pegawai merupakan salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian dari pemerintahan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintahan. Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang

Aparatur Sipil Negara yang berbunyi: Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut 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.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kinerja pegawai yang berkualitas terkhususnya pegawai ASN. Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu kemampuan bekerja, usaha untuk bekerja, dan dukungan organisasional dan kepemimpinan. Selain itu juga faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pendidikan dan umur sehingga mampu melaksanakan tugasnya, memelihara hubungan yang baik dengan atasan juga sesama pegawai.

Kinerja pegawai ASN merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan kegiatan sejauh mana pegawai tersebut melaksanakan tugas dengan baik dalam arti pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai efektif dan efisien. Maka pegawai ASN dituntut untuk memiliki kemampu melaksanakan tugas dengan baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Sehingga bisa dikatakan bahwa seorang pegawai ASN memiliki tanggungjawab dan beban yang besar. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Kinerja pegawai ASN sangat signifikan berkontribusi pada kinerja organisasi, oleh karenanya harus dikelola sedemikian rupa. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai ASN perlu diawali dengan perencanaan yang baik, dalam hal ini dibutuhkan aktifitas perancangan pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama antara pimpinan dengan pegawai ASN. Perancangan dimaksud perlu dilakukan secara bersama-sama agar dapat diketahui secara pasti kemampuan secara personal. Rancangan pekerjaan tersebut, disosialisasikan dan disepakati bersama sehingga dapat digunakan sebagai acuan yang akan memandu pegawai ASN untuk melaksanakan pekerjaannya.

Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Selatan merupakan tempat penyelenggara pemerintah daerah dalam melayani permasalahan yang terjadi di masyarakat. Kantor Gubernur terdapat beberapa biro, salah satunya yaitu Biro Pengadaan Barang/Jasa. Peraturan LKPP Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 112 Tahun 2018 Tentang Pembentukan UKPBJ antara Pemerintah Kabupaten/Kota dan Provinsi. Biro Pengadaan Barang dan Jasa merupakan bagian dari Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dibentuk dalam Peraturan Gubernur Nomor 42 Tahun 2020 tanggal 4 September 2020, perubahan atas Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Selatan Nomor 1 Tahun 2019 terhitung sejak 14 Januari 2019 mempunyai Tugas Pokok yaitu membantu asistensi perekonomian dan pembangunan dalam penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah di bidang

pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang/jasa.

Menurut Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Pemerintah merupakan suatu organisasi yang memiliki kekuasaan untuk mengatur kepentingan Bangsa dan Negara. Salah satu unsur penting dan memiliki kedudukan strategis penyelenggaraan pemerintah yaitu organisasi pemerintah. Dalam mewujudkan kinerja ini diperlukan visi dan misi Instansi yaitu terdapat dalam Misi Biro Pengadaan Barang/Jasa Setda Provinsi Sumatera Selatan "Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bebas KKN dengan mengedepankan transparansi dan akuntabilitas yang didukung aparatur pemerintah yang jujur, berintegritas, professional, dan responsif" (Renstra Biro PBJ).

Organisasi pemerintahan di Indonesia merupakan organisasi sektor publik untuk penyelenggaraan meningkatkan kesejahteraan kegiatan layanan terhadap masyarakat luas. Oleh karena itu membutuhkan kinerja pegawai ASN yang memiliki kualitas pendidikan. Salah satu cara untuk menilai kapasitas karyawan melalui pengetahuan karyawan adalah melalui tingkat pendidikan mereka. Aktivitas kerjanya difokuskan pada produktivitas dan pembentukan prestasi daripada keuntungan materi. Latar Belakang Pendidikan Pekerja Aparatur Sipil Negara pada Biro Pengadaan Barang/Jasa, yaitu:

Tabel 1. 1 Riwayat Pendidikan Pegawai PNS

No.	Tingkatan Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	S2	23	54,76%

2.	S1	18	42,85%
3.	DIII	1	2,38%
Jumlah		42	100%

Sumber: Biro PBJ Setda Prov. Sumsel, 2023

Tabel 1.1 di atas terdapat tingkat pendidikan pegawai ASN pada Biro Pengadaan Barang/Jasa berjumlah 42 orang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Dengan rasio 54,76%, pendidikan S2 merupakan mayoritas karyawan, diikuti oleh pendidikan S1 sebesar 42,85%, dan pendidikan DIII sebesar 2,38%.

Riwayat pendidikan yang berbeda-beda tentu akan berpengaruh pada kinerja serta pemahaman atas pekerjaan yang dilakukan bagi pegawai Aparatur Sipil Negara di Biro Pengadaan Barang dan Jasa. Karena menurut D.W. Pratama et al., 2021, latar belakang pendidikan mempengaruhi cara pandang dan pemikiran seorang karyawan profesional. Selain itu, usia juga menjadi faktor yang berdampak pada kegiatan meningkatkan kinerja ASN. Era digitalisasi merupakan proses mencapai tujuan secara cepat dan transparan, tetapi tidak untuk pegawai ASN yang sudah berusia di atas 40 tahun sehingga mengalami kesulitan kemahiran menggunakan internet.

Tabel 1. 2 Usia Pegawai Aparatur Sipil Negara di Biro PBJ Provinsi Sumsel

No.	Usia	Orang
1.	51-60	6
2.	41-50	28
3.	31-40	5

4.	20-30	3
----	-------	---

Sumber: Biro Pengadaan Barang/Jasa Setda Provinsi Sumatera, 2023

Tabel 1.2 menunjukkan usia pegawai ASN di Biro PBJ Kantor Gubernur berjumlah 42 orang. Adapun sebagian besar umur yang diduduki yaitu ber usia 41-50 tahun sebanyak 28 orang, ber usia 51-60 tahun 6 orang, ber usia 31-40 tahun 5 orang dan ber usia 20-30 tahun 3 orang. Hal ini jelas bahwa Pegawai ASN di Biro Pengadaan Barang/Jasa sudah banyak menginjak usia 41-50 tahun yang semakin hari mengalami penurunan semangat bekerja, tetapi di Biro Pengadaan Barang/Jasa sendiri paling banyak di umur 41-50 tahun tentu dalam akan terhambat peningkatan kinerja.

Meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan bakat untuk mewujudkan kinerja pekerja ASN yang sejahtera, kompetitif, dan produktif selalu menjadi keharusan untuk menghasilkan kinerja ASN yang kuat. Peningkatan kinerja adalah jenis eksekusi terfokus yang juga menunjukkan tingkat ketulusan pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditentukan, sehingga ASN pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa membutuhkan strategi atau program pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Wibowo, 2018 (dalam TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan Volume 3 ISSUE 1 (2023), n.d.) Setiap pemimpin terlibat dalam strategi peningkatan kinerja untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan pola pikir mereka serta kapasitas anggota tim mereka untuk pencapaian tujuan. Karena masa depan tidak dapat diprediksi, setiap pendekatan

harus ditinjau dan dinilai. Tentunya setiap instansi memiliki strategi yang berbeda-beda dalam upaya peningkatan kinerja.

Strategi Kepala Biro Pengadaan Barang dan Jasa, Setda Provinsi Sumatera dalam Peraturan Gubernur Nomor 42 Tahun 2020 (*GUBERNUR SUMATERA SELATAN*, n.d.) mengenai peningkatan kinerja Biro dan kinerja pegawai ASN di Biro Pengadaan Barang/Jasa Setda Provinsi Sumatera Selatan terdapat Berikut ini adalah metrik kinerja persentase pengadaan barang dan jasa pemerintah melalui Unit Layanan Pengadaan (ULP) melalui kegiatan pengembangan kebijakan dan program, advokasi, dan pengembangan pengadaan barang dan jasa pada sub kegiatan pengembangan sumber daya manusia pengadaan barang dan jasa:

1. Rencana Umum Sistem Informasi Pengadaan (SIRUP) disosialisasikan, dan seluruh OPD di Provinsi Sumatera Selatan hadir; Tujuan dari sosialisasi ini adalah untuk mendukung dan mengintegrasikan dengan media untuk memudahkan akses langsung masyarakat terhadap informasi tentang pengadaan barang dan jasa;
2. Penunjukan Pejabat Pengadaan Bimtek untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia pejabat pengadaan dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa;
3. Penyebaran Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan Kabupaten/Kota untuk meningkatkan pemahaman ilmiah mengenai hukum persaingan usaha dan pemahaman mengenai mekanisme pengadaan barang/jasa dari sudut pandang

4. Menyelenggarakan Workshop Persaingan Usaha KPA, PPK, dan PPTK di Provinsi Sumatera Selatan dengan tujuan meningkatkan sumber daya manusia di bidang persaingan usaha, mencegah praktik monopoli, dan menumbuhkan persaingan usaha tidak sehat di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Lokakarya ini juga akan berfungsi sebagai forum untuk saran kepada sumber daya manusia mengenai pengadaan barang dan jasa provinsi.
5. Menawarkan Bimbingan Teknis untuk Sertifikasi dalam Pengadaan Barang dan Jasa dan Uji Kompetensi dalam Pengadaan Barang dan Jasa, yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman karyawan di bidang ini.

Berikut indikator kinerja yang digunakan dalam pengukuran keberhasilan capaian sasaran serta target dan capaiannya:

Tabel 1. 3 Keberhasilan Capaian Sasaran Tahun 2022

Indikator		Capaian Tahun 2022		
		Satuan	Target	Realisasi
1.	Persentase Biro PBJ Pemerintah dengan Unit Layanan Pengadaan (ULP)	%	100	84,4
2.	Jumlah lelang yang menggunakan Jasa Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) dalam persentase	%	100	103,77

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Tahun 2022

Mengingat hasil observasi di kantor Gubernur Provinsi Sumatera Selatan Biro Pengadaan Barang/Jasa masih terdapat masalah klasik dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan. Masalah yang terjadi di lapangan adalah mayoritas pegawai ASN yang sudah berusia di atas 40 tahun, dimana semangat kerja dari hari ke hari memperlihatkan penurunan yang cukup drastis. Hal ini ditandai dengan pertama yaitu absensi kehadiran. Faktanya observasi dan wawancara yang peneliti lakukan bersama dari Ibu Ferra Novitri Sucitia, S.E., M.Si, selaku Kepala Subbagian Tata Usaha dan/atau Pembinaan Sumber Daya Manusia, mengatakan mengenai disiplin kerja, Biro Pengadaan Barang/Jasa telah menggunakan absensi *finger print* tetapi masih terdapat beberapa pegawai di Biro Pengadaan Barang/Jasa terlambat hadir ataupun menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu. Jika ASN masih belum efektif dalam hadiran tentu akan terjadi penurunan kinerja.

Kedua, masih kurangnya pemahaman mengenai teknologi sehingga membuat pegawai ASN Pengadaan Barang/Jasa tumpang tindih tugas. Seperti mengisi data atau melengkapi data melalui e-kinerja. Pengamatan peneliti selaras dengan pendapat dari Ibu Ferra Novitri Sucitia, S.E., M.Si, selaku Kepala Subbagian Tata Usaha dan/atau Pembinaan Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara berusia 41-50 tahun mengalami kesulitan menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang berkembang pesat di lingkungan Biro Pengadaan Barang/Jasa selama beberapa tahun terakhir.

Keberadaan ASN sebagai aparatur pemerintah daerah telah memberikan warna dan pengaruh yang signifikan berkontribusi pada kinerja. Oleh karena itu, pegawai ASN harus dikelola sedemikian rupa untuk mengoptimalkan kinerja pegawai perlu diawali dengan perencanaan yang baik, dalam hal ini dibutuhkan aktifitas perancangan strategi yang dilakukan secara bersama-sama yaitu pimpinan dengan pegawai. Perancangan strategi dimaksud perlu dilakukan secara bersama-sama agar dapat diketahui secara pasti tercapainya strategi tersebut. Rancangan strategi tersebut, disosialisasikan dan disepakati bersama sehingga dapat digunakan sebagai acuan yang akan menjadi tolak ukur pegawai ASN untuk melaksanakan pekerjaannya. (Eneng,dkk. 2017) menyatakan bahwa masalah yang dihadapi pemerintah daerah saat ini adalah kualitas aparatur yang sangat terbatas, dan ini menjadi masalah utama dalam penyelenggaraan pemerintah daerah di Indonesia.

Rancangan strategi yang telah dirancang Biro Pengadaan Barang/Jasa tidak adanya secara tertulis, melainkan hanya dirancang dan dilaksanakan secara lisan. Adapun acuan yang menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN yaitu berdasarkan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). SKP merupakan beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh Aparatur Sipil Negara dan merupakan salah satu komponen yang dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi dengan dilakukannya evaluasi secara rutin sesuai dengan periode pengumpulan SKP. Berdasarkan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022, Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahun. Ekspektasi kinerja yang selanjutnya

disebut ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja pegawai.

Berikut merupakan SKP ASN di Biro PBJ Tahun 2022.

Tabel 1. 4 Data Sasaran Kinerja Pegawai ASN (SKP) Tahun 2022

Unsur yang Dinilai	Rata-Rata Nilai tahun 2022
Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	175,68
1) Orientasi Pelayanan	175,68
2) Integritas	85,16
3) Komitmen	175,65
4) Disiplin	84,46
5) Kerjasama	174,61
6) Kepemimpinan	89,2

Sumber: Sasaran Kinerja Pegawai ASN (SKP) Tahun 2022

Penilaian sasaran kinerja pegawai dari rata-rata nilai tahun 2022 pada tabel 1.4, hasil disiplin merupakan nilai terendah dengan rata-rata nilai 84,46 yang ditandai dengan masih banyaknya pegawai ASN di Biro Pengadaan Barang dan Jasa melakukan kegiatan tidak disiplin yaitu pekerja yang terlambat atau berangkat lebih lama, atau yang membutuhkan waktu lebih lama dari yang diizinkan selama interval istirahat mereka. Selanjutnya Integritas dengan rata-rata nilai 85,16 dimana pegawai masih tumpang tindih tugas dan rata-rata nilai kepemimpinan yaitu 89,2 merupakan nilai yang cukup tinggi dalam pencapaian kinerja, tetapi masih perlunya peningkatan kembali melalui program kebijakan dan pelayanan pengadaan barang/jasa oleh Kepala Biro Pengadaan Barang/Jasa

Setda Provinsi Sumatera terhadap pegawai Aparatur Sipil Negara agar terciptanya kinerja pegawai yang lebih disiplin dan integritas.

Setelah melihat isu-isu tersebut, para peneliti menyimpulkan bahwa pendekatan yang diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan masih di bawah standar. Oleh karena itu, penelitian ini penting, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan, praktik evaluasi yang lebih baik diperlukan ASN di Biro PBJ Sumsel, agar lebih memiliki aparatur yang mempunyai kesadaran disiplin yang lebih baik. Hal ini menginspirasi akademisi untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang prosedur yang diikuti oleh Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Setda Sumatera Selatan; Dengan demikian, mereka juga akan menawarkan saran dan jawaban tentang metode untuk meningkatkan kinerja pekerja.

Mengacu pada Fenomena dan deskripsi ditemukan selama pengamatan awal, yang menggelitik minat para peneliti yang memutuskan untuk melakukan penyelidikan ini dengan judul **”Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah (Setda) Provinsi Sumatera Selatan”**

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian proposal skripsi ini, berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas yaitu:

1. Bagaimana Strategi Biro Pengadaan Barang/Jasa dalam meningkatkan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)?
2. Apa saja hambatan atau kendala yang dihadapi dalam menerapkan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang efektif dan efisien?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan proposal skripsi ini selain meningkatkan pembelajaran diri secara sikap, pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaan, kegiatan ini juga memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis bagaimana strategi Biro Pengadaan Barang/Jasa dalam meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Untuk mengetahui dan mengkaji apa saja hambatan atau kendala yang dihadapi dalam menerapkan peningkatan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

1.4 Manfaat

Terdapat hasil proposal skripsi ini diharapkan terdapat manfaat baik secara teoritis dan praktis , yaitu sebagai berikut:

i. Manfaat Teoritis

- a. Mengetahui mengenai strategi Biro Pengadaan Barang/Jasa dalam meningkatkan kinerja pegawai aparatur sipil negara dari suatu kebijakan publik.
- b. Menjadi referensi berpikir dan menambah penerapan ilmu di bidang sosial

ii. Manfaat Praktis

- a. Bagi akademisi sebagai sarana penerapan ilmu pengetahuan yang selama ini peneliti dapatkan dan pelajari dalam perkuliahan di kelas. Selain itu, penelitian ini juga sebagai sarana latihan untuk

menulis karya ilmiah, serta melakukan penelitian secara langsung terhadap permasalahan yang akan diteliti.

- b. Bagi Instansi Biro Pengadaan Barang/Jasa menjadi acuan dalam strategi Biro Pengadaan Barang/Jasa dalam meningkatkan kinerja pegawai aparatur sipil negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Camat, P., Disiplin, P., Negeri, P., Di, S., Kecamatan, K., Jaffisa, T., Kadir, A., & Harahap, D. (2017). Jurnal Administrasi Publik Effectiveness of State Property Administration Policy at Medan Agricultural Extension College. *JAP*, 7(2).
<http://ojs.uma.ac.id/index.php/jap>
- Edwin Adipratama, Ferdinand, F., & Fitria Husnatarina. (2021). Kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 35–43.
<https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2657>
- Ginting, M., Pelawi, P., Joe, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., Stie, (, & Mikroskil,). (n.d.). *ANALISIS PERANAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SECARA LANGSUNG DAN MELALUI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA. GUBERNUR SUMATERA SELATAN*. (n.d.).
- Hermawan, W., Jubaedah, E., Kabupaten Subang, S., Soetomo Surabaya, U., & STIA LAN Bandung, P. (2020). Nomor 2 | Desember. In *Jurnal Ilmu Administrasi Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* (Vol. 17).
- Kesek, M. N., Nugraha Tangon, J., Korompis, S., & Manado, P. N. (n.d.). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai*. <https://doi.org/10.33395/owner.xxx.xxx>
- laily, juarmi. (n.d.). *garuda3092070*.

- Pusparani, M. (2021). *FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Rahman, M. A., Ratna Kusuma, A., Resmawan, E., Magister, A., Publik, A., Unmul, F., Publik, M. A., & Korespondensi, A. (2019). STUDI KEPEMIMPINAN KEPALA BIRO DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BIRO HUBUNGAN MASYARAKAT SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR. *Jurnal Paradigma*, 8(1).
- Subroto, A. M., & Kawet, L. (2015). EVALUASI KINERJA SUPPLY CHAIN MANAJEMEN PADA PRODUKSI BERAS DI DESA PANASEN KECAMATAN KAKAS. *J. Sumarauw. Evaluasi Kinerja Supply... 653 Jurnal EMBA*, 3(1), 653–662.
- Suherni, E. Siti. Z. Anis. F. Anis. (2023). Analisis Teori Kepemimpinan Genetik, Sosial dan Ekologis Pada Kajian Manajemen Pendidikan Islam. *Journal on Education*, 05(04), 15652–15661.
- TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan Volume 3 ISSUE 1 (2023)*. (n.d.). <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Thoiba, Supandi Y., Naway, Armin Fory., Marhawati Besse. (2023). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo