

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGHUBUNG DAERAH PROVINSI JAMBI

Disusun oleh :

NAMA : ZULFIKAR ABDULAH
NPM : 2144021128
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.A.P)



**POLITEKNIK
STIA LAN**
J A K A R T A

**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2024**

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.A.P.) pada Program Pascasarjana (S2) Magister Administrasi Publik Politeknik STIA LAN Jakarta. Peneliti menyadari sepenuhnya penyusunan tesis ini dapat terselesaikan atas dukungan berbagai pihak. Dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih atas segala bimbingan dan bantuan yang telah diberikan kepada peneliti dari awal sampai akhir penelitian, teruntuk:

1. Ibu Prof.Dr. Nurliah Nurdin, MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak Dr. Bambang Giyanto, M. Pd dan Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA. Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan peneliti selama penyusunan tesis ini.
3. Bapak Dr. Hamka, MA dan Bapak Dr. Asropi, M. Si selaku Dosen Pembahas yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penyusunan tesis ini.
4. Kepala Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi yang berkenan untuk memberikan izin untuk pengumpulan data terkait penelitian ini.
5. Rekan – rekan di Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi di Jakarta dan SETDA Provinsi Jambi.
6. Kepada keluargaku tercinta yang memberikan dukungan dan do’a selalu.
7. Seluruh rekan–rekan MSDA Angkatan 2021 yang selalu memberikan dukungan.
8. Semua pihak yang mendukung penyelesaian tesis ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, namun peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan

dan yang membacanya. Semoga Allah SWT selalu membimbing dan melindungi kita semua, Amin.

Jakarta, 14 Juni 2024

ZULFIKAR ABDULAH



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi

Zulfikar Abdulah, Bambang Giyanto, Nurliah Nurdin

2144021128@stialan.ac.id

Politeknik STIA LAN Jakarta

Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang penting dan menjadi kunci keberhasilan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Permasalahan SDM pada Instansi Pemerintah bukan hanya pada Profesionalisme SDM. Selain itu, perubahan organisasi perlu dilakukan untuk menghadapi pembangunan nasional dan persaingan global. Dalam perubahan organisasi kualitas sumber daya pegawai sangat penting untuk di kembangkan didalam suatu organisasi dan penempatan pegawai berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja perlu dilakukan dengan baik agar profesionalisme pegawai tetap terjaga. Tujuan penelitian ini untuk mencari strategi peningkatan kinerja pegawai dengan menganalisis kinerja pegawai dengan pendekatan analisis SWOT dengan pendekatan teori Rangkuti untuk mendapatkan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 15 orang dengan teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Sutrisno yang menyatakan bahwa kualitas hasil pekerjaan dari organisasi ini masih belum optimal ditandai dengan masih lambatnya penyelesaian pekerjaan dan hasil pekerjaan sehingga berpengaruh pada kecepatan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan, hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor yang diantaranya masih rendahnya rata-rata pendidikan dan keterampilan, pemerataan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan faktor dari eksternal organisasi dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa kualitas hasil pekerjaan dari organisasi ini masih belum optimal ditandai dengan masih lambatnya penyelesaian pekerjaan dan hasil pekerjaan sehingga berpengaruh pada kecepatan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan, hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor yang diantaranya masih rendahnya rata-rata pendidikan dan keterampilan, pemerataan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan faktor dari eksternal organisasi. Dari hasil penelitian ini strategi yang dihasilkan dan harus dilakukan oleh organisasi dengan memberikan motivasi kepada pegawai tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja agar organisasi dapat berjalan dengan baik sehingga akan berpengaruh pada jenjang karier pegawai dengan cara memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pegawai untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilanya melalui sarana pendidikan.

Kata Kunci : Strategi, Penempatan Pegawai, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Strategy for Improving Employee Performance at the Jambi Province Regional Liaison Agency

Zulfikar Abdulah, Bambang Giyanto, Nurliah Nurdin

2144021128@stialan.ac.id

STIA LAN Polytechnic Jakarta

Human Resources have an important role and are the key to success in carrying out activities to achieve the organization's vision and mission. HR problems in government agencies are not only about HR professionalism. Apart from that, organizational changes need to be made to face national development and global competition. In organizational change, the quality of employee resources is very important to be developed within an organization and the placement of employees based on qualifications, competence and performance needs to be done well so that employee professionalism is maintained. The aim of this research is to look for strategies to improve employee performance by analyzing employee performance using a SWOT analysis approach using the Rangkuti theory approach to obtain strategies for improving employee performance. This research uses a descriptive qualitative approach by collecting data using observation, interviews and documentation. The number of informants in this research was 15 people with data analysis techniques using data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this research are in line with the theory developed by Sutrisno which states that the quality of work results from this organization is still not optimal, characterized by the slow completion of work and work results, which influences the speed of decision making by the leadership, this is due to several factors, including low average education and skills, equal distribution of employee placement which is not in accordance with competence and external factors of the organization. The results of this research state that the quality of work results from this organization is still not optimal, marked by the slow completion of work and work results, which has an impact on the speed of work. decision making by the leadership, this is due to several factors including low average education and skills, even distribution of employee placement which is not in accordance with competency and external factors of the organization. From the results of this research, strategies are produced and must be carried out by organizations by providing motivation to employees on how to improve performance so that the organization can run well so that it will influence employee career paths by providing the widest possible opportunities for employees to develop their knowledge and skills. through educational means.

Keywords: Strategy, Employee Placement, Human Resources



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS TUGAS AKHIR	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian.....	12
E. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Penelitian Terdahulu.....	13
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis	21
1. Tinjauan Kebijakan.....	22
2. Tinjauan Teori	24
a. Manajemen Sumber Daya Manusia	24
b. Manajemen Strategi	32
c. Kinerja Pegawai.....	34
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	39
e. Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	42
f. Strategi	43
C. Analisis SWOT	51

D. Kerangka Berpikir	61
BAB III METODE PENELITIAN	63
A. Metode Penelitian.....	63
B. Teknik Pengumpulan Data.....	64
C. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	67
D. Prosedur Validasi data.....	69
E. Instrumen Penelitian.....	69
F. Fokus Penelitian dan Alasan Pemilihan Lokasi.....	69
BAB IV HASIL PENELITIAN	71
A. Gambaran Umum Badan Penghubung Provinsi Jambi	71
B. Hasil Penelitian	78
C. Pembahasan.....	96
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	101
A. Simpulan.....	101
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN	109

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi Tahun 2024	4
Tabel 1.2	Rekapitulasi Pegawai Menurut tingkat Pendidikan Pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi.....	5
Tabel 1.3	Rekapitulasi Penilaian Indeks Profesionalitas ASN Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi.....	7
Tabel 2.1	<i>Mind Map</i> Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 2.2	Matriks IFAS.....	55
Tabel 2.3	Matriks EFAS.....	56
Tabel 2.4	Matriks SWOT	58
Tabel 3.1	Informan Kunci	65
Tabel 4.1	Matriks IFAS.....	94
Tabel 4.2	Matriks EFAS.....	95
Tabel 4.3	Faktor Strategi dan Opportunities Badan Penghubung Provinsi Jambi	98

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram SWOT.....	57
Gambar 3.1 Komponen Analisis Data	67
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Penghubung Provinsi Jambi	76
Gambar 4.2 Komposisi ASN berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	76
Gambar 4.3 Komposisi ASN berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	77
Gambar 4.4 Nilai IP ASN	78
Gambar 4.5 Matrik SWOT.....	97



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Pedoman Wawancara.....	110
LAMPIRAN 2 Hasil Wawancara Dengan Responden	113



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Badan penghubung daerah merupakan sebuah badan yang bertugas dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang administrasi umum, hubungan antar lembaga, pembinaan masyarakat dan pelayanan, fasilitasi promosi dan informasi serta tugas pembantuan. Pembentukan badan penghubung ini berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah yang berbunyi “untuk menunjang koordinasi pelaksanaan urusan pemerintah daerah dan pembangunan dengan pemerintah pusat, daerah provinsi dapat membentuk badan penghubung daerah provinsi di Ibu Kota Negara”. Maka dari itu untuk memudahkan urusan tersebut Provinsi Jambi membentuk Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi yang terletak di Ibu Kota Negara. Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi menurut Peraturan Daerah Provinsi Jambi No. 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi yaitu melaksanakan fungsi penunjang untuk melaksanakan koordinasi urusan pemerintahan dan pembangunan dengan pemerintah pusat.

Instansi pemerintah secara umum berperan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan bidangnya masing-masing, baik di tingkat pusat maupun di daerah. Sebagai salah satu unsur penyelenggara pemerintahan dan sebagai pengguna anggaran negara, maka harus dilakukan pengelolaan yang baik pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi oleh masing-masing instansi yang dilihat dari kinerja pegawai pelaksanaanya (Suwatno & Priansa, 2020). Menurut Dipang, (2014) yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu hal baik yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh pegawai sehingga berpengaruh pada besarnya kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi, termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Lebih lanjut

Widarman et al., (2020) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor terpenting dalam mencapai tujuan suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang dikelola dengan efektif dalam pendayagunaan, pemanfaatan, pengelolaan, pengaturan, dan pegawai yang selalu dikembangkan, sehingga pegawai dapat bekerja secara produktif dan efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk mampu berinovasi, mengembangkan diri, memotivasi diri untuk terus meningkatkan kualitas dan kemampuan diri. Pegawai Negeri Sipil merupakan orang yang bekerja pada pemerintah atau negara. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah, memiliki keberadaan yang penting dalam membawa komponen kebijaksanaan-kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terwujudnya tujuan nasional (Sedarmayanti, 2017). Sebagai penyelenggara pelayanan publik di masyarakat, kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai SDM dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara profesional dalam penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat adalah faktor penting untuk tercapainya pengelolaan sistem pemerintahan yang baik (*good governance*), sehingga ASN dituntut untuk bekerja sesuai dengan kompetensi jabatannya agar memiliki kinerja yang optimal guna mendukung tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja ialah sesuatu hal yang merupakan tolak ukur dalam mengetahui apakah peran pegawai terlaksana secara baik atau tidak secara keseluruhan. Peningkatan kinerja pegawai pun adalah bentuk serta pelaksanaan yang terarah dan juga menunjukkan tahap kesungguhan kerja agar pegawai dapat memenuhi kinerja standar yang ditentukan dalam sebuah tindakan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kinerja yang wajib diterapkan secara menyeluruh (Sepriadi et al., 2022). Kesuksesan atau

kegagalan pekerjaan dipengaruhi terhadap banyaknya hal peningkatan kinerja dikatakan pula sebagai usaha dari seorang pegawai dalam suatu kelompok agar dapat mencapai tujuannya dalam hal menggerakkan, mendorong, dan mengatur seluruh sumber.

Seorang pegawai wajib bisa meningkatkan kinerja yang sejalan dengan kemampuan yang pegawai tersebut miliki. Meningkatnya kinerja seseorang pegawai akan dapat berbeda dengan peningkatan kinerja dibagian kepegawaian yang lain. Salah satu diantara sekian banyaknya pegawai yang sukses ialah jika peningkatan kinerja tersebut pencipta (*creator*) serta pendorong (*inovator*) terhadap pegawai lain dengan membuat suasana serta budaya kerja yang bisa memicu meningkatnya kinerja pegawai. Banyak orang yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja merupakan suatu proses yang positif, dimana seorang pegawai memiliki tingkat kinerja yang bagus (Hartati et al., 2021).

Proses peningkatan kerja pegawai dapat berguna untuk menjadi salah satu hal yang menguntungkan untuk seluruh pihak serta untuk merubah kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai wajib memanfaatkan dua per tiga waktu pikir serta tenaganya guna meningkatkan kinerja seluruh pegawai. Peningkatan kinerja pegawai diharap dapat berpakaian rapi, tepat waktu sesuai ketentuan. Pegawai wajib menjadi panutan yang bisa diteladani oleh seluruh pegawai lainnya. Peningkatan prestasi kerja yang mampu diraih serta membentuk pegawai yang berkualitas, berprestasi kerja tinggi yang mampu diraihnya makin tinggi pulalah peningkatan kinerja seorang pegawai. Tanpa adanya peningkatan pegawai yang baik sulit dalam menggapai hasil yang maksimal. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan. Berdasarkan UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 ayat (5) menyatakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) pengelolaan, Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional memiliki etika

profesi, bebas dari korupsi, kolusi, nepotisme. Serta Pasal 4 yaitu mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai.

Badan penghubung daerah merupakan sebuah badan yang bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang administrasi umum, hubungan antar lembaga, pembinaan masyarakat dan pelayanan, fasilitasi promosi dan informasi serta tugas pembantuan. Karena merupakan sebuah badan yang bergerak di bidang pelayanan, maka diperlukan strategi yang baik untuk meningkatkan kualitas yang berpengaruh terhadap kinerjanya. Strategi bertujuan untuk mengarahkan semua pihak dalam hal sumberdaya perusahaan untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada tujuan organisasi/perusahaan. Strategi yang baik sangat berperan dalam mendapatkan, memanfaatkan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat memberikan kontribusi yang strategis bagi organisasi/perusahaan.

Dalam mewujudkan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dapat mengerjakan tupoksinya selaku pelayan publik tersebut, maka Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi sebagai instansi pemerintah senantiasa dapat melakukan transformasi untuk menjawab tantangan dalam mencapai tujuan pemerintah. Berikut adalah data pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi Tahun 2023

Tabel 1.1

Data Pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi Tahun 2024

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Badan	1
2.	Sub Bagian Tata Usaha	10
3.	Sub Bid Pengelola Mess dan Aset	14
4.	Sub Bid Pelayanan dan Hubungan Antar Lembaga	11
5.	Sub Bidang Promosi Informasi dan Seni Budaya	32
Total		68

Sumber : data diolah peneliti, 2022

Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi di Jakarta mempunyai tugas melaksanakan kegiatan hubungan antar lembaga, membina masyarakat daerah, promosi dan mengelola anjungan daerah di Taman Mini Indonesia Indah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Badan Penghubung Pemerintah Daerah Provinsi Jambi mempunyai fungsi yaitu, a) Penghubung antar Pemerintah Daerah dengan Pemerintah, Lembaga Pemerintah Non Departemen dan Swasta di Jakarta, b) Pembinaan masyarakat daerah di Jabodetabek/Luar daerah, c) Pengumpulan dan pengolahan data atau informasi, d) Pengadaan kegiatan promosi, ekonomi, sosial, budaya dan pariwisata, e) Pengelolaan Anjungan Daerah di Taman Mini Indonesia Indah, dan f) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi perlu merencanakan peningkatan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat pendidikan pegawai yang berbeda menjadi salah satu penyebab perbedaan kinerja dari masing-masing pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi. Adapun sebaran pegawai berdasarkan Pendidikan di lingkungan Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 1.2

Rekapitulasi Pegawai Menurut tingkat Pendidikan Pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi

No	Unit Kerja	Jenjang Pendidikan (Pegawai)						
		SD	SMP	SMA	Diploma	Sarjana	Magister	Doktor
1.	Sub bidang Tata Usaha	0	0	2	3	5	0	0
2.	Sub bidang Pengelolaan Mess dan Asset	0	0	4	7	2	1	0

3.	Sub bidang Pelayanan dan Hubungan Antar Lembaga	0	0	4	3	3	1	0
4.	Sub bidang Promosi, Informasi dan Seni Budaya	3	8	12	5	3	2	0
Total		3	8	22	18	13	4	0

Sumber : data diolah oleh peneliti, berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa mayoritas pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi memiliki latar belakang pendidikan pada tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA), sedangkan pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan tingkat megister sebanyak 4 orang dan tidak ada pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan tingkat doktor. Tingkat profesionalitas pegawai Aparatur Sipil Negara dapat dinilai melalui pengukuran dimensi Kinerja, Kualifikasi, Kompetensi, dan Disiplin yang tertuang dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8/2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

Dari data tersebut dapat dilihat permasalahan yang terjadi pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi adalah rata-rata pegawai masih berpendidikan SMA sederajat dengan pendidikan tersebut, bisa dikatakan pegawai mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan masyarakat pada saat ini. Sebagai sebuah organisasi yang hidup dan melayani kehidupan masyarakat yang penuh dinamika, pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi mengalami banyak masalah sebagai organisasi administratif Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Daerah yang bersifat spesifik dibidang administrasi umum,

hubungan antar lembaga, pembinaan masyarakat dan pelayanan, fasilitasi promosi dan informasi serta tugas pembantuan. Masalah yang dihadapi juga lebih banyak bersifat manajerial dibandingkan dengan masalah yang bersifat politik. Kompleksitas masalah yang dihadapi berkaitan erat dengan banyaknya jumlah penduduk yang dilayani, pembinaan masyarakat dan pelayanan.

Berdasarkan hasil penilaian IP ASN, diketahui Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi memiliki rincian penilaian IP ASN sebagai berikut :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Penilaian Indeks Profesionalitas ASN Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi

No	Tahun Penilaian IPASN	Nilai komponen Kompetensi (maks. 25)	Nilai komponen Kualifikasi (maks. 25)	Nilai komponen Kinerja (maks. 30)	Nilai komponen Disiplin (maks. 5)	Nilai IP ASN
1.	Tahun 2020	5,52	12,28	23,84	4,93	46,57
2.	Tahun 2021	12,26	14,50	24,85	4,93	56,54
3.	Tahun 2022	12,16	11,12	25,32	4,93	53,53

Sumber : data diolah oleh peneliti, berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Provinsi Jambi. Januari 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas penilaian IP ASN Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi pada komponen kinerja tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 1,01% dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan dengan selisih yang lebih kecil dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 0,47% Hal ini menunjukkan bahwa Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi tidak

dapat mempertahankan peningkatan kinerja pegawai yang signifikan, sehingga berdampak pada nilai IP ASN yang berfluktuasi dimana pada tahun 2022 menurun sebesar 3,01% dibandingkan tahun sebelumnya. Fenomena ini mengindikasikan bahwa perlu adanya perhatian khusus pada komponen kinerja tersebut.

Selain dari data diatas menurut observasi yang dilakukan masih terdapat kinerja yang tidak sesuai dengan kriteria yang dituntut seiring perkembangan birokrasi pemerintahan Badan penghubung Provinsi Jambi. Hal ini dapat terlihat dari keadaan pegawai yang kurang semangat dalam melakukan suatu pekerjaan disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan dan juga kurangnya koordinasi kerja yang maksimal. Dari kinerja tersebut berdampak pada ketidak puasan masyarakat dalam melakukan pengurusan administrasi kenegaraan. Di samping itu juga masih ada pegawai yang kurang memahami tugas pokok dan fungsinya yang mengakibatkan banyak pekerjaan yang kurang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh.

Kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Bila diperhatikan lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah in-put menjadi *out-put* (hasil kerja) (Hasibuan, 2019). Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi. Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan secara ekstrim dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia (Sopiah, 2020). Masyarakat setiap waktu selalu menuntut pelayanan yang berkualitas dari birokrat, meskipun tuntutan tersebut tidak sesuai dengan harapan karena secara empiris pelayanan yang terjadi selama ini masih bercirikan: berbelit-belit, lambat, mahal, dan melelahkan. Kecenderungan seperti itu terjadi karena masyarakat masih diposisikan sebagai pihak yang “melayani” bukan yang dilayani.

Perbaikan kinerja aparat pelayanan publik merupakan suatu keharusan jika dikaitkan dengan perkembangan dan tuntutan publik. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan merupakan salah satu jawaban atas arus tuntutan. Undang-Undang ini mendorong terciptanya *good governance*, dimana Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 menyatakan bahwa: Dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, badan dan/atau pejabat pemerintahan dalam menggunakan wewenang harus mengacu pada asas umum pemerintahan yang baik dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Makna yang disampaikan adalah bahwa kualitas penyelenggaraan pemerintahan perlu ditingkatkan karena salah satunya disebabkan oleh kinerja yang belum sesuai dengan tuntutan publik. Sedangkan fenomena kinerja pegawai di Badan penghubung provinsi Jambi belum seperti yang diharapkan, hal ini bisa dilihat dari pegawai yang kurang menanggapi prosedur yang sudah ditetapkan, sehingga masih banyaknya pegawai yang pada saat jam kerja tidak berada ditempat.

Siagian, (2020), mengatakan bahwa strategi adalah serangkaian tindakan dan keputusan mendasar yang dikerjakan oleh manajemen puncak dan dilaksanakan oleh semua jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut. Henry et al., (2016), berpendapat bahwa strategi organisasi adalah pola atau rencana yang mengintegrasikan kebijakan perusahaan atau tujuan utama dengan rangkaian tindakan dalam sebuah pernyataan yang saling mengikat.

Analisis SWOT merupakan analisis yang dilakukan terkait dengan kekuatan, kelemahan, peluang serta tantangan yang selanjutnya membentuk strategi yang tepat terkait dengan peningkatan kinerja suatu Perusahaan (Indrawati & Sembiring, 2020). Kita perlu melihat potret nyata terkait dengan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang dimiliki oleh suatu organisasi agar dapat menetapkan strategi yang tepat bagi perusahaan

tersebut. Harapannya dengan strategi yang tepat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Rangkuti, 2016), SWOT merupakan singkatan dari *Strenghts*, *Weakness*, *Opportunities*, dan *Threats*. Analisis SWOT yaitu membandingkan antara faktor eksternal *Opportunities* (peluang) dan *Threats* (ancaman) dengan faktor internal *Strenghts* (kekuatan) dan *Weakness* (kelemahan). Lebih lanjut menyatakan bahwa analisis Iryani & Deasy, (2021) SWOT bermanfaat dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman organisasi sehingga mampu menganalisis komponen yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam organisasi untuk mendapatkan strategi yang tepat dengan menggunakan kekuatan dan peluang yang ada untuk mengatasi segala ancaman dan mengurangi kelemahan yang ada, sehingga organisasi dapat bertahan dan dikembangkan. Sebab itu, kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui upaya analisis yang lebih mendalam menggunakan pendekatan analisis SWOT.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menganalisa kelemahan kondisi saat ini dan melakukan perbaikan meliputi status pekerja, tingkat keterampilan dan kemampuan pegawai, kerjasama, sarana dan prasarana serta jumlah pegawai. Perbaikan tersebut dapat dilakukan dengan perubahan status kontrak ke status pekerja tetap, meningkat keterampilan dan kemampuan dengan pengadaan pelatihan, perbaikan sarana serta membuka lowongan pekerjaan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka diperlukan analisis lebih lanjut mengenai strategi peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah penelitian dengan judul **“Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi”**.

B. Identifikasi Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia penting dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Umumnya seorang pimpinan akan mengharapkan kinerja yang baik dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawab yang diberikan. Peningkatan kinerja pegawai sangat diperlukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja.

Dari latar belakang masalah yang terjadi maka peneliti mengidentifikasi masalah yaitu:

1. Kinerja yang dilakukan oleh pegawai badan penghubung daerah Jambi belum sesuai dengan kriteria yang di inginkan.
2. Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi tidak dapat mempertahankan peningkatan kinerja pegawai yang signifikan, sehingga berdampak pada nilai IP ASN yang berfluktuasi dimana pada tahun 2022 menurun dibandingkan tahun sebelumnya.
3. Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi perlu adanya perhatian khusus pada komponen kinerja pegawai.
4. Pegawai yang kurang menanggapi prosedur yang sudah ditetapkan, sehingga masih banyaknya pegawai yang pada saat jam kerja tidak berada ditempat.
5. Keadaan pegawai yang kurang semangat dalam melakukan suatu pekerjaan disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan dan juga kurangnya koordinasi kerja yang maksimal.
6. Pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi adalah rata-rata pegawai masih berpendidikan SMA sederajat dengan pendidikan tersebut, bisa dikatakan pegawai mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan masyarakat pada saat ini.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi?

2. Bagaimana strategi Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi dalam meningkatkan kinerja Pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana strategi Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi dalam meningkatkan kinerja Pegawai.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Sebagai sumbangan pemikiran dan pemahaman yang berkaitan dengan strategi peningkatan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi khususnya dalam strategi peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan strategi peningkatan kinerja pegawai pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi dengan analisis SWOT menggunakan faktor internal dan faktor eksternal sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan yang diselenggarakan Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Jambi. Sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari uraian sebagaimana dijabarkan di atas faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Strategi Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi dalam meningkatkan kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Faktor Internal dan Faktor Eksternal. Faktor yang paling mempengaruhi yakni faktor internal meliputi kebijakan dan sistem manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, budaya organisasi, pemberdayaan pegawai, dan komunikasi efektif. Sehingga dapat terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas perlu dilakukan untuk mengantisipasi perkembangan teknologi, sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai ketrampilan, memiliki wawasan dan kemampuan yang memadai, serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Dari hasil analisis SWOT menunjukan diperoleh titik koordinat (X, Y) yaitu (1,57;1,22) sehingga didapatkan titik potong yang berada pada kuadran I yang menunjukan bahwa Badan Penghubung Provinsi Jambi disarankan untuk melakukan strategi agresif dengan memanfaatkan kekuatan (strength) internal untuk mendapatkan keuntungan dari peluang (opportunities) eksternal untuk mencapai kinerja pegawai yang meningkat.

2. Strategi Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi di Jakarta dalam meningkatkan kinerja pegawai belum berjalan secara optimal dan terstruktur dimana kinerja dapat dilihat dari:

- a. Kualitas kerja, yang dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan kerja karyawan yang dinilai dari atasan masing-masing bidang
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang sudah dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dengan mempertimbangkan beberapa faktor antara lain: 1). Ketepatan waktu, ialah berupa tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan dilihat dari sudut koordinasi dengan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, 2). Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi baik berupa tenaga, uang, teknologi, bahan baku yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 3). Kemandirian Tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sendiri.

Dari penilaian kinerja diatas strategi yang dilakukan oleh Badan penghubung yakni dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti Pelatihan dan Pengembangan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peluang yang ada dan dapat menciptakan inovasi-inovasi baru dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dimana sumber daya pegawai Badan Penghubung Provinsi Jambi sebagian besar adanya kekurangan tingkat pendidikan yang dimiliki, memengaruhi pengetahuan dan ketrampilan teknis terkait dengan tugas dan fungsi pelayanan yang dilaksanakan oleh pegawai. Sehingga pegawai dalam meningkatkan kinerja Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Jambi dapat mencapai hasil sesuai yang diharapkan.

B. Saran

Berikut saran dari peneliti terkait strategi peningkatan kinerja pegawai pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi:

1. Untuk menggali potensi sumber daya manusia yang ada dalam Badan Penghubung Provinsi Jambi dengan mengadakan pelatihan pelaksanaan tugas pokok sehari-hari serta pengembangan kompetensi lainnya serta memotivasi pegawai untuk belajar dan bekerja secara professional dan maksimal.
2. Penilaian kinerja berkala dengan menjadwalkan evaluasi kinerja pegawai secara berkala dan memberikan umpan balik yang konstruktif dan membuat kebijakan penghargaan dan pengakuan untuk kinerja yang luar biasa guna mendorong motivasi dan keterlibatan pegawai.
3. Perlu adanya mutasi dan rotasi terhadap masing-masing pegawai dimana banyak pegawai sudah merasa nyaman di salah satu bagian sehingga hal membuat pegawai tidak bisa mengembangkan bakat dan kemampuannya
4. Pimpinan dari masing-masing bagian harus selalu melakukan kontrol secara berkala dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk dapat berinovasi mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga dapat dengan mudah mengetahui langkah-langkah yang dibutuhkan untuk mencari solusi dalam memecahkan permasalahan
5. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berkinerja baik dan juga memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan di dalam organisasi
6. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan analisis lainnya selain analisis SWOT, ada beberapa parameter penting lainnya yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian strategi peningkatan kinerja pegawai pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Widarman, Rohim, & Haris Sandi Yudha. (2020). Analisis Sdm Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Metode Swot Dan Quantitative Strategic Planning Matrix (Qspm) Di Pt. Indo Sadang Fabrikator. *Jurnal Teknologika*, 10(2), 93–96. <https://doi.org/10.51132/Teknologika.V10i2.91>
- Amruddin, Effran, E., Et. Al. (2024). *Manajemen Strategi Agribisnis*. Cv. Pradina Pustaka Grup.
- Arifin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisnu Press.
- Aspizan, C. (2020). *Teknik Pengambilan Keputusan* (Lp3i Tim (Ed.); 1st Ed.). Lentera Ilmu Cendikia.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Cascio, & Boudreau. (2013). *Financial Impact Of Human Resource Initiatives* (2nd Edn. (Ed.)). 2nd Edn.
- Cleland, D. I., & King, W. . (2018). *Systems Analysis And Project Management*. Mc Graw-Hill.
- David. (2010). *Manajemen Strategi* (Salemba Em).
- Dipang, L. (2014). No Title. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado*, 1(1).
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1. C). Prenada Media Group.
- Elmi. (2021). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Mitra Wacana Media.
- Emzir. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta :Pt Raja Grafindo Persada Pusat.
- Gary Dessler. (2020). *Human Resource Management 16 Edition*. Pearson Education.
- Halim, R. (2014). Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Bagian Sekretariat Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Banggai. *Jurnal Academic Fisip Untad*, 6(1), 8. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V1i1.37>

- Hani, H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (2nd Ed.). Bpfe.
- Hartati, S., Beni Saputra, A., & Andriani, S. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Melayani Masyarakat. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 298–307. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1741>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Henry, M., Quinn, J. B., & Voyer, H. (2016). *The Strategy Process*. Prentice Hall International.
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 12(2), 169 – 177.
- Iryani, & Deasy. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan: Analisis Swot. *Cross-Border*, 4(1), 525–538.
- Jauch, L., & William F. Gluec. (2010). *Manajemen Strategis Dan Kebijakan Perusahaan* (Edisi Cetakan Kedua (Ed.)). Erlangga.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok : Rajawali Pers.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Pt Raja Grafindo Persada.
- Kristanto, B. P. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pt. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *Jom Fisip Universitas Riau*, Vol. 4 Nom.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L Dan Jackson, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Salemba Empat.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (2005). An Integrative Model Of Organizational Trust. *The Academy Of Management Review*, 20(3), 709. <https://doi.org/10.2307/258792>

- Mcafee, R. B., & Champagne, P. J. (1993). Performance Management: A Strategy For Improving Employee Performance And Productivity. *Journal Of Managerial Psychology*, 8(5), 24–32.
<https://doi.org/10.1108/02683949310040605>
- Michael Porter. (2020). *Keunggulan Bersaing: Menciptakan Dan Mempertahankan Kinerja Unggul*. Pt. Gramedia.
- Miles, & Huberman. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3* (U.-P. Tjetjep Rohindi Rohidi (Ed.)). Sage Publications.
- Moleong, & Lexy, J. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2021). *Pengembangan Dan Implentasi Pemikiran Kurikulum*. Rosdakarya.
- Nataliningsih Suseno Karyana. (2018). *Manajemen Strategi Agribisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Ningrum, H. F., Iskandar, Y., & Bintang Mukhammad Burhanudin Akbar. (2020). Human Resources Development Strategy To Improve Employee Performance In Pt Xyz. *Journal Accounting And Finance*, 4(3).
<https://doi.org/10.31955/Mea.V4i3.294>
- Nurbaya, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*. Cv. Nas Media Pustaka, Makassar.
- Nurriskah, Y. D., & Marmoah, S. (2022). Implementasi Analisis Swot Dalam Perencanaan Peningkatan Manajemen Lingkungan Berbasis Green Behavior Di Sekolah Dasar. *Dwija Cendekia: Jurnal Riset Pedagogik*, 6(2), 394.
<https://doi.org/10.20961/Jdc.V6i2.65125>
- Panggabean, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka.
- Philip Kotler, & Gary Amstrong. (2018). *Principles Of Marketing. Edisi 15 Global Edition* (15th Ed.). Pearson.
- Pidarta, M. (2011). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Rineka Cipta.
- Prasadja, R. (2018). *Human Capital Management*.
- Quezada, L. E., Reinao, E. A., Palominos, P. I., & Oddershede, A. M. (2019). Measuring Performance Using Swot Analysis And Balanced Scorecard. *Procedia Manufacturing*, 39, 786–793.

- <https://doi.org/10.1016/J.Promfg.2020.01.430>
- Rahim Radjab. (2017). *Manajemen Strategi*. Lembaga Perpustakaan Dan Penerbitan, Universitas Muhammadiyah Makassa.
- Rangkuti, F. (2016). *Analisis Swot: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Pt Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Romli. (2019). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Grasindo.
- Sambo, A., Atmojo, K., Mawarni, S., & Zuhrias, A. (2012). Penerapan Analisis Swot Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Windofa Apparel. *Jurnal Manajemen & Bisnis Equilibrium Point*, 57–66.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Schaufeli, & Wilmar. (2013). *What Is Engagement?* Routledge, New York.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (R. Aditama (Ed.)).
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Pt. Refika Aditama.
- Sepriadi, A. I., Paillin, D. B., & De Fretes, R. A. (2022). Penerapan Analisis Swot Terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Pt Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Ambon Kota Bidang Transaksi Energi. *I Tabaos*, 2(2), 128–136. <https://doi.org/10.30598/I-Tabaos.2022.2.2.128-136>
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Anajemen Sumber Daya Manusia*. Sie Ykpn.
- Simarmata, H. M. P., Simarmata, P. P., Doris, & Saragih, Y. (2024). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 85–92. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V2i1.1415>
- Sinambela. (2021). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Bumi Aksara.
- Soemarso. (2010). *Akuntansi*. Salemba Empat.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2005). Performance Concepts And Performance Theory. In *Psychological Management Of Individual Performance* (Pp. 1–25). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/0470013419.Ch1>

- Sopiah. (2020). *Perilaku Organisasional Edisi Terbaru*. Cv. Andi Offset.
- Stuart, K. (2016). A Management Communication Strategy For Change. *Journal Of Organizational Change Management*, 9(2), 32–46.
<https://doi.org/10.1108/09534819610113720>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suwanda. (2015). *Optimalisasi Pengelolaan Aset Pemda Cetakan III*. Ppm Manajemen Dan Bisnis.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2020). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Wahyudiwahyudi, Kurniasih, D., Haryadi, D., & Fitria Haquei. (2022). Strategy To Improve Employee Performance. *Enrichment: Journal Of Management*, 12(2). <https://doi.org/10.35335/Enrichment.V12i5.838>
- Wahyuningsih, S., Manangka, N. ., & Jati, P. (2021). Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Cv. Santoso. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2680–2686.
- Winardi. (2000). *Pengantar Ilmu Ekonomi* (Tarsito (Ed.); Vii).
- Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yunus, E. (2016). *Manajemen Strategis*. Andi Offset Tjiptono.
- Yuslem, N., Sugianto, S., & Ichsan, R. N. (2022). The Human Resource Development Strategies In Improving Employee Performance In Cooperatives. *Jurnal Akta*, 9(3), 270.
<https://doi.org/10.30659/Akta.V9i3.25745>
- Yusuf, M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenada Media.