

TESIS

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGHUBUNG
PROVINSI PAPUA BARAT DI JAKARTA**

Disusun Oleh:

**NAMA : SANTI WAMEA
NPM : 2064001020
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.Ap)



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

PROGRAM MAGISTER TERAPAN

TAHUN 2023

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

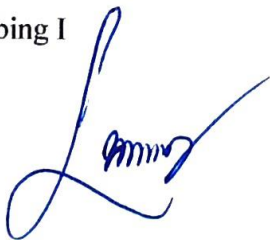
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Nama	:	Santi Wamea
NPM	:	2064001020
Program Studi	:	Administrasi Pembangunan Negara
Konsentarsi	:	Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis	:	Analisa Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Provinsi Papua Barat di Jakarta 2023
Judul Tesis	:	Analysis of Employee Performance at the West Papua Province Liaison Office in Jakarta 2023

Diterima dan disetujui untuk diperthankan

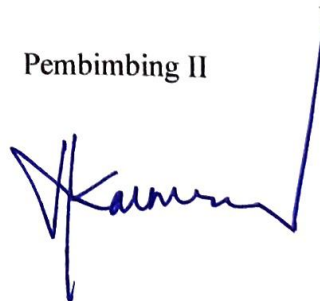
Pembimbing Tesis

Pembimbing I



(Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S. Sos,MA.)

Pembimbing II



(Prof. Dr. R. Luki Karunia, MA)

PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Santi Wamea
NPM : 2064001020
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentarsi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Analisa Kinerja Pegawai pada Kantor
Penghubung Provinsi Papua Barat di
Jakarta 2023

Telah mempertahankan tesis dihadapan penguji tesis Program Magister Terapan
Administasi pembangunan negara, Politeknik STIA LAN Jakarta,
Lembaga Administrasi Negara, Pada:

Hari : Senin
Tanggal : 18 Desember 2023
Pukul : 14.30 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS UJIAN TESIS

Ketua Sidang: Dr. Neneng Sri Rahayu, M.Si

Sekretaris: Dr. Mala Sondang Silitonga, MA

Anggota: Dr. Asropi, M.Si

Pembimbing 1: Prof. Dr. Nurliah Nurdian, MA

Pembimbing 2: Prof. Dr. R. Luki Karunia, MA



SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini,
Nama : Santi Wamea

NMP : 2064001020

Program Studi : Administrasi Pembangunan Daerah

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Bersama ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya buat berjudul “Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Provinsi Papua Barat Jakarta 2023” adalah benar keasliannya dan merupakan hasil karya saya sendiri serta bukan hasil dari penelitian yang telah diajukan guna memperoleh suatu gelar akademik pada universitas ataupun lembaga yang sederajat. Bilamana pada kemudain hari penulisan tesis ini adaalah penjiplakan maupun plagiat atas hasil karya orang lain, maka saya bersedia untuk bertanggung jawab serta menerima sanksi menurut peraturan serta ketentuan yang berlaku pada politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 17 Desember 2023
Pembuat pernyataan,


Santi Wamea

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan yang maha Esa yang senantiasa memberikan dan melimpahkan nikmat, kasih sayang serta rahmat-Nya sehingga pelaksanaan dan penyusunan tesis yang berjudul **Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penghubung Daerah Provinsi Papua Barat Di Jakarta 2023** dapat terwujud dan berjalan dengan baik. Laporan ini disusun sebagai syarat untuk mencapai gelar Magister Terapan Administrasi Publik, Program Studi Administrasi Publik (M.Tr.Ap) pada Jurusan Administrasi Publik, Program Studi Administrasi Pembangunan Negara, Jakarta. Penulisan Tesis ini sebagai wujud kontribusi nyata dari penelitian terhadap kinerja kerja pada kantor penghubung daerah provinsi papua Barat tempat peneliti mengabdikan. Peneliti menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdian, S.Sos, M.Si., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberi waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan peneliti dalam penyusunan tesis ini.
2. Dr. R. Luki Karunia, MA sebagai dosen pembimbing kedua peneliti yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan peneliti dalam penyusunan tesis ini.
3. Seluruh Dewan Penguji mulai dari sidang proposal tesis, seminar hasil penelitian tesis dan sidang akhkir tesis.
4. Rekan kerja di Kantor Penghubung Papua Barat yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada peneliti.
5. Suami tercinta dan anak-anak tersayang yang telah memberikan masukan, dukungan dan doa.
6. Seluruh narasumber dan responden yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dalam penyusunan tesis.

Akhir kata, peneliti berharap semoga Tuhan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu peneliti. Peneliti menyadari bahwa tesis ini jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan.

Jakarta, 17 Desember 2023

Peneliti

Abstrak

Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penghubung Daerah Provinsi Papua Barat Di Jakarta 2023

Santi Wamea, Nurliah Nurdin dan Luki Karunia

Santiwamea12@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

Kinerja merupakan proses pengumpulan informasi tentang bagaimana tingkat kemampuan pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Penghubung daerah provinsi papua Barat di Jakarta fungsinya sesuai dengan visi dan misi. Penelitian ini bertujuan untuk mendalami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Badan Penghubung daerah Provinsi Papua Barat, dengan tujuan mengidentifikasi peluang terbaik dan peningkatan efisiensi dalam pelaksanaan tugas mereka.

Jenis penelitian deskriptif kualitatif menampilkan data apa adanya tanpa proses manipulasi atau perlakuan-perlakuan lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyajikan gambaran secara lengkap mengenai suatu kejadian atau dimaksudkan untuk mengekspos dan mengklarifikasi suatu fenomena yang terjadi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dua kesimpulan yang dikemukakan guna menjawab dua pertanyaan penelitian penelitian ini, Sistem penempatan pegawai di Kantor Badan Penghubung daerah Provinsi Papua Barat didasarkan kepada kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan dan keterampilan. Dari ketiga indikator ini yang paling menonjol dalam hal penempatan pegawai adalah Pendidikan dan Pelatihan. Kompetensi dan juga keterampilan belum menjadi hal yang prioritas.

Berkaitan dengan sistem kerja pegawai di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu kemampuan SDM, motivasi kerja dan juga reward. Persoalan yang paling mendasar adalah kemampuan SDM, dimana sekalipun banyak program yang dilakukan oleh Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat dalam rangka menstimulus para pegawai dalam memacuh kinerjanya namun keterbatasan SDM menjadi kendala utama.

Abstrak
Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat Di Jakarta 2023

Santi Wamea, Nurliah Nurdin dan Luki Karunia

Santiwamea12@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

Performance is the process of collecting information about the level of ability to achieve work results carried out by employees at the West Papua Province Liaison Office and their functions are in accordance with the vision and mission. This research aims to explore the factors that influence employee performance at the West Papua Province Liaison Agency Office, with the aim of identifying the best opportunities and increasing efficiency in carrying out their duties.

This type of qualitative descriptive research displays data as it is without manipulation or other treatments. The aim of this research is to present a complete picture of an event or is intended to expose and clarify a phenomenon that occurs.

The research results show that there are two conclusions put forward to answer the two research questions of this study. The employee placement system at the West Papua Province Liaison Agency Office is based on competency, education and training and skills. Of these three indicators, the most prominent in terms of employee placement is Education and Training. Competency and skills are not yet a priority.

In relation to the employee work system at the West Papua Province Liaison Agency Office, it is influenced by three main factors, namely HR capability, work motivation and also rewards. The most basic problem is human resource capacity, where even though there are many programs carried out by the West Papua Province Liaison Agency Office in order to stimulate employees to improve their performance, limited human resources are the main obstacle.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	iv
Abstrak	vi
Abstrak	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I	1
PERMASALAHAN PENELITIAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Tinjauan Kebijakan	11
2.3 Sistem Manajemen Aparatur Sipil Negara	24
2.4 Konsep Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara	27
2.5 Manajemen Sumber Daya Manusia	33

2.6 Motivasi kerja	36
2.7 Reward.....	40
2.8 Kerangka Berfikir	52
BAB III	53
METODE PENELITIAN	53
3.1 Jenis Penelitian	53
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	54
3.3. Sumber Data	56
3.4 Teknik Pengumpulan data	57
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	60
BAB IV	64
PEMBAHASAN	64
4.1 TEMUAN PENELITIAN	64
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	77
BAB V	90
KESIMPULAN DAN SARAN	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 Jadwal Penelitian.....	34
---	----



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

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Struktur organisasi badan penghubung Provinsi Papua barat.....15

GAMBAR 2.2 Kerangka berfikir.....31



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

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aset pemerintah yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh pemerintah itu sendiri agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Pemerintah bukan hanya sebagai abdi negara saja, tetapi juga sebagai abdi masyarakat yang mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. ASN merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan (UU No. 25 Tahun 2009). Karena itu dibutuhkan pegawai pemerintah yang memiliki kemampuan dan keahlian yang cukup memadai sehingga kinerjanya dapat member pengaruh dalam mewujudkan agenda-agenda pembangunan dalam bernegara.

Kinerja seorang pegawai atau karyawan di dalam suatu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta adalah suatu hal yang penting guna untuk mengukur sejauh mana pencapaian visi dan misi organisasi telah terpenuhi. Namun untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan kualitas kemampuan pegawai kantor penghubung Papua Barat yang sesuai serta didukung oleh optimalisasi sistem kelembagaan organisasi yang substansial baik dari segi perangkat maupun aturannya. Karena itu dalam setiap organisasi mendesain sedemikian rupa upaya yang perlu dilakukan agar setiap pegawai atau karyawan dapat memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan kerja-kerja organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan kinerja pegawai provinsi papua barat merupakan salah satu indikator penting yang mesti dicapai oleh instansi pemerintahan

mulai dari tingkat pusat sampai di daerah. Hal inilah yang menjadi rujukan setiap unit pemerintahan termasuk provinsi Papua Barat sebagai salah satu provinsi yang ada di Indonesia.

Kemampuan untuk bersaing dengan daerah lainnya yang sudah maju akan semakin sulit jika tidak dibarengi dengan kemampuan aparatur sipil Negara sebagai pegawai pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Unit-unit kelembagaan dalam tubuh organisasi pemerintahan di provinsi Papua Barat harus didorong agar lebih produktif dalam menyukseskan agenda-agenda pembangunan daerah.

Berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian hasil, perilaku aparatur dan manfaat yang dicapai.

Pada Pasal 4 PP Nomor 30 Tahun 2019 diatur tentang prinsip yang menjadi dasar dalam mengukur penilaian kinerja, yaitu: a). Ojektif; b) Terukur; c) Akuntabel; d) Partisipatif; dan e) Transparan. Karena itu perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan memperhatikan perilaku kerja. Proses penyusunan SKP tersebut dilakukan dengan: a) perencanaan strategis instansi pemerintah; b) perjanjian kerja; c) organisasi dan tata kerja; d) uraian jabatan; dan e) SKP atasan langsung.

Berdasarkan hasil prapenelitian yang dilakukan oleh peneliti pada bulan November tahun 2019 ditemukan beberapa persoalan di tubuh kelembagaan Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat yang membuat kinerja para pegawai kurang produktif.

Masalah tersebut antara lain penempatan pegawai dalam menduduki jabatan belum sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki. Hal ini jelas tidak sesuai dengan tujuan mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang professional seperti yang diamanatkan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Filosofi *the right man on the right place* (menempatkan manusia sesuai keahliannya) adalah merupakan bagian integral dalam upaya melakukan reformasi birokrasi untuk mewujudkan good governance dan clean government ditubuh pemerintahan melalui reformasi organisasi, manajemen birokrasi dan penguatan sumber daya manusia.

Penempatan ASN sesuai dengan keahliannya adalah upaya untuk menghindari penyakit birokrasi yang sering ditemui yaitu jual beli jabatan sehingga dapat mengurangi intervensi politik di era pilkada langsung seperti sekarang ini. Selain itu masalah lainnya adalah masih terdapat pegawai yang menduduki jabatan tertentu belum mengikuti diklat kepemimpinan. Sesuai dengan PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil bahwa pegawai negeri yang akan menduduki jabatan Administrator/eselon III dan jabatan Pengawas/eselon IV wajib mengikuti diklat kepemimpinan.

Menurut Siagian yang dikutip dalam Wardani (2008) bahwa pentingnya pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu investasi dalam bidang sumber daya

manusia (*Human Investment*) yang wajib hukumnya dilaksanakan oleh suatu organisasi apabila organisasi yang bersangkutan ingin bukan saja meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerjanya akan tetapi dalam rangka mempercepat pematapan perwujudan perilaku organisasi yang diinginkan.

Kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi layanan publik. Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat merupakan salah satu entitas penting dalam struktur pemerintahan provinsi, yang bertugas menjembatani komunikasi dan koordinasi antara pemerintah provinsi dan pemerintah pusat, serta berperan dalam memfasilitasi pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat Papua Barat.

Pemerintah Provinsi Papua Barat menghadapi berbagai tantangan dan peluang dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam konteks dinamika politik, sosial, dan ekonomi di wilayah tersebut. Dalam konteks ini, kinerja pegawai di Kantor Badan Penghubung memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan dan pelayanan publik yang efektif.

Latar belakang kinerja pegawai di kantor ini mencakup berbagai aspek, termasuk kebijakan dan regulasi yang mengatur tugas mereka, sumber daya manusia, budaya organisasi, fasilitas, dan evaluasi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendalami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat, dengan tujuan mengidentifikasi peluang perbaikan dan peningkatan efisiensi dalam pelaksanaan tugas mereka.

Dalam konteks ini, penelitian ini akan menganalisis sejauh mana faktor-faktor seperti kualifikasi pegawai, sistem evaluasi kinerja, dan kondisi kerja memengaruhi

kinerja mereka. Selain itu, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana motivasi dan kepuasan kerja dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan komitmen pegawai.

Ruang lingkup penelitian ini mencakup analisis data kinerja pegawai, wawancara dengan pegawai dan manajemen kantor, serta studi literatur yang relevan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika kinerja pegawai di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat, serta rekomendasi yang dapat digunakan untuk perbaikan ke depan.

1.2 Identifikasi Masalah

- a. **Pemahaman Terhadap Standar Kinerja:** Bagaimana standar kinerja pegawai kantor penghubung papua barat ditetapkan dan dipahami di Kantor Penghubung Provinsi Papua Barat, serta sejauh mana standar tersebut mencerminkan visi dan misi organisasi.
- b. **Evaluasi Kinerja Pegawai:** Proses dan metode yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Ini termasuk bagaimana feedback diberikan dan digunakan untuk peningkatan kinerja.
- c. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja:** Identifikasi dan analisis terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor penghubung provinsi papua barat, termasuk motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan dukungan manajemen.
- d. **Pelatihan dan Pengembangan:** Efektivitas program pelatihan dan pengembangan yang ada untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor

penghubung provinsi papua barat, termasuk kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pengembangan keterampilan pegawai.

- e. **Sistem Reward dan Pengakuan:** Bagaimana sistem reward dan pengakuan berkontribusi terhadap motivasi dan kinerja pegawai kantor penghubung provinsi papua barat, serta apakah sistem ini dianggap adil dan memadai oleh pegawai kantor penghubung provinsi papua barat.
- f. **Pengaruh Kebijakan dan Praktik SDM:** Analisis kebijakan dan praktik sumber daya manusia, termasuk perekrutan, penempatan, dan promosi, terhadap kinerja pegawai kantor penghubung provinsi papua barat.
- g. **Kepuasan Kerja:** Hubungan antara kepuasan kerja pegawai kantor penghubung provinsi papua barat dengan kinerja mereka, termasuk faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja.
- h. **Komunikasi dan Kolaborasi:** Efektivitas komunikasi dan kolaborasi di dalam organisasi dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor penghubung provinsi papua barat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah dalam rangka untuk menguraikan dan persoalan yang terjadi dan upaya penyelesaiannya. Adapun rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana sistem penempatan pegawai di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat ?

- b. Bagaimana sistem pelaksanaan pekerjaan di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat ?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses dengan metode ilmiah untuk dapat menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran ilmu pengetahuan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menganalisis sistem penempatan pegawai di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat.
2. Untuk menganalisis sistem pelaksanaan pekerjaan di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

Manfaat Akademis:

1. **Pengembangan Teori dan Konsep:** Analisis ini menyediakan data empiris yang dapat digunakan untuk menguji dan mengembangkan teori serta konsep terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks kinerja pegawai.
2. **Referensi untuk Penelitian Lain:** Hasil analisis ini dapat dijadikan sebagai referensi atau landasan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan analisis kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan atau sektor publik.

3. **Peningkatan Kurikulum Pendidikan:** Temuan dari penelitian ini dapat diintegrasikan ke dalam kurikulum pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan administrasi publik, manajemen sumber daya manusia, dan studi kebijakan, untuk memberikan perspektif praktis yang lebih kuat kepada mahasiswa.
4. **Memperkaya Literatur:** Menambahkan literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik, khususnya yang berkaitan dengan analisis kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

Manfaat Praktis:

1. **Peningkatan Kinerja Pegawai:** Hasil analisis dapat digunakan untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan peningkatan dan pengembangan, sehingga dapat diambil tindakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Penghubung Provinsi Papua Barat.
2. **Pengembangan Program Pelatihan:** Temuan dari analisis dapat menunjukkan kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai, sehingga program pelatihan yang lebih target dapat dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai.
3. **Perbaikan Kebijakan dan Praktik Manajemen:** Analisis ini dapat memberikan wawasan tentang keefektifan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang ada, dan menawarkan rekomendasi untuk perbaikan.

4. **Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja:** Dengan mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pegawai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.
5. **Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik:** Hasil analisis memberikan data yang berharga untuk pengambilan keputusan strategis terkait manajemen pegawai, perencanaan sumber daya manusia, dan alokasi sumber daya.
6. **Peningkatan Layanan Publik:** Melalui peningkatan kinerja pegawai, kantor penghubung diharapkan dapat memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pemerintah.

Kesimpulannya, analisis kinerja pegawai tidak hanya penting untuk pengembangan akademis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik, tetapi juga memiliki aplikasi praktis yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan publik.