

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Minahasa Tenggara

Aunike R. C. Agow¹, Jetty E. H. Mokat², Laurens Bulu³
agowaunike@gmail.com¹, jettvmokat@unima.ac.id², laurensbulu@gmail.com³
¹²³ Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Manado, Indonesia

INFO ARTIKEL

Key word:
Performance,
Civil State Apparatus,
National Unity and
Political Agency

Kata kunci:
Kinerja
Aparatur Sipil Negara
Badan Kesatuan Bangsa
dan Politik Mitra

ABSTRACT

This study aims to understand and explain the performance of Civil Servants in the General and Staffing Subdivision at the National Unity and Political Agency of Minahasa Tenggara Regency. The research employs a descriptive qualitative method, involving four informants. The findings indicate that the performance of Civil Servants in the General and Staffing Subdivision regarding Work Targets related to quantity has not yet reached the maximum target in practice due to a lack of personnel, resulting in an imbalance between workload and available workforce. In terms of quality, the work performance of Civil Servants in the General and Staffing Subdivision has not reached an optimal level, as there are occasional delays in task completion, and discipline remains a challenge in achieving optimal work performance. Regarding time efficiency, some tasks experience delays due to employees not fully utilizing their time effectively. From a financial perspective, while some employees feel that the budget is sufficient, others perceive it as inadequate and sometimes inconsistent with initial plans. This inconsistency between the budget and actual needs affects the smooth execution of duties in the General and Staffing Subdivision. Meanwhile, in terms of work behavior, discipline has not been fully implemented and requires further evaluation, particularly in attendance rates and post-break punctuality.

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Minahasa Tenggara. Fokus penelitian diarahkan pada dua aspek utama yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja berdasarkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 6 Tahun 2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja ASN di sub bagian umum dan kepegawaian belum mencapai tingkat optimal. Dalam aspek kuantitas, beban kerja pegawai tidak seimbang dengan jumlah pegawai yang tersedia. Aspek kualitas dipengaruhi oleh kedisiplinan, kurangnya sumber daya manusia, dan hambatan teknis. Sementara itu, dalam aspek waktu, meskipun sebagian besar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target, terdapat keterlambatan akibat kurangnya koordinasi dan kendala dokumen. Dari sisi perilaku kerja, masih ditemukan ASN yang belum mematuhi standar disiplin kerja secara maksimal. peningkatan kinerja ASN membutuhkan penguatan disiplin, penambahan sumber daya manusia, serta perbaikan sistem koordinasi dan pengawasan internal di lingkungan Bakesbangpol Kabupaten Minahasa Tenggara.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memberikan peranan yang sangat penting dalam menunjang pendapatan setiap Negara termasuk Indonesia. Mengacu pada unsur-unsur manajemen, untuk mencapai suatu tujuan diperlukan unsur yang sangat penting yaitu man (manusia). Sumber daya manusia menunjang keberhasilan organisasi didasarkan pada tujuan jelas yang hendak dicapai, terstruktur dan terarah. Setiap organisasi/kelompoknya akan selalu berusaha untuk memperbaiki maupun meningkatkan kinerja pegawainya, tujuannya agar apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi akan tercapai. [1] Dalam mengoptimalkan keberhasilan tersebut sangat diperlukannya komitmen dalam kinerja penyelenggara negara, meliputi kinerja pegawai yang merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sebagai konsekuensi untuk mendukung reformasi diberbagai bidang, telah dilakukan penyempurnaan peraturan perundang-undangan. Terbitnya undang-undang tersebut, pada dasarnya mengharapakan terwujudnya kinerja pegawai pada instansi pemerintah yang efektif. [2]

Dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain dinyatakan bahwa sebagai unsur aparatur negara Pegawai Negeri Sipil harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. [3] Peranan serta kedudukan aparatur sipil negara (ASN) adalah sangat penting sehingga menentukan, karena setiap ASN merupakan sebuah salah satu unsur dalam aparatur negara yang telah menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan Nasional dalam rangka sebagai usaha untuk mencapai tujuan negara. [4]

Sebagaimana dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara. yang bertujuan untuk memperjelas peran, hasil, dan tanggungjawab pegawai dalam pencapaian tujuan dan sasaran kinerja organisasi. [5] Menurut Mokat bahwa eksekusi adalah derajat pelaksanaan yang dapat dilakukan oleh seorang individu, unit atau divisi dengan memanfaatkan kemampuan yang ada dan menetapkan batas-batas untuk mencapai tujuan. [6] Dengan demikian pengelolaan kinerja pegawai merupakan suatu instrumen untuk memastikan tercapainya tujuan dan sasaran pemerintah. Selain itu, pengelolaan kinerja Pegawai juga bertujuan untuk memberikan motivasi kepada Pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya secara lebih optimal dengan memaksimalkan kompetensi, keahlian, dan/atau keterampilan sehingga pada akhirnya hasil pengelolaan kinerja Pegawai tersebut dapat digunakan sebagai dasar penentuan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja Pegawai yang tepat.

Maka dari itu seorang pegawai apa terlebih pegawai pemerintah harus memiliki kinerja yang baik, dijelaskan apa yang dimaksud dengan tanggungjawab kinerja, yang menyatakan komitmen instansi pemerintah untuk bertanggungjawab atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang diperintahkan oleh pemangku kepentingan secara terukur untuk mencapai misi organisasi. Sasaran/sasaran kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara sistematis.[7], [8]

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Minahasa Tenggara memiliki struktur organisasi yang salah satunya adalah Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan urusan persurutan, melaksanakan urusan tata usaha pimpinan, melaksanakan urusan kearsipan, melaksanakan urusan hubungan Masyarakat, melaksanakan urusan aset, dan melaksanakan urusan pengelolaan kepegawaian. Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dituntut untuk memiliki kemampuan yang sesuai atas pekerjaannya, dengan kata lain pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik [9].

Berdasarkan observasi menunjukkan bahwa ada pegawai pada sub bagian umum dan kepegawaian yang sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan seperti surat rekomendasi dan dana hibah menumpuk; ada kebiasaan beberapa pegawai yang sering datang kantor terlambat dan pulang lebih awal sehingga tidak sesuai dengan standar waktu yang sudah ditentukan. Ada pegawai yang kurang mampu memanfaatkan waktu secara lebih baik seperti meninggalkan dan mengabaikan tugas pokok saat jam kerja berlangsung terutama jika atasan/pimpinan tidak berada di kantor, sehingga berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu. Kinerja pegawai yang kurang optimal tersebut disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja yang masih belum dipatuhi dengan baik.

Kinerja ASN Menurut regulasi ASN harus melaksanakan segala peraturan dan ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara. menyebutkan bahwa perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan standar perilaku kerja pegawai didasarkan pada nilai dasar ASN BerAKHLAK dengan panduan perilaku diantaranya adalah akuntabel yaitu bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan dengan melaksanakan tugas dengan jujur bertanggungjawab, cermat, disiplin dan berintegritas.

Dalam hal ini perilaku kerja yang tidak disiplin dapat mempengaruhi hasil penilaian kinerja yang berpotensi berdampak pada penilaian prestasi kerja ASN. Sehingga dengan adanya Aparatur sipil negara di badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten minahasa Tenggara yang masih kurang optimal dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya menjadi suatu permasalahan yang patut untuk diteliti dan dicari tahu kebenarannya.

Fokus dalam penelitian ini adalah Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Minahasa Tenggara.

II. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Lexi J. Moleong, penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya: perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain. [10] Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggambarkan kondisi yang terjadi di lapangan secara rinci berdasarkan observasi, wawancara, dan dokumentasi (Miles & Huberman, 2014) [11].

III. Hasil dan Pembahasan

Adapun indikator dalam Penelitian ini didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Yang menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai yang merupakan penilaian atas Tingkah Laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh ASN atau sikap tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan. [12] Adapun Kinerja ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian jika dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP).

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

a) Kuantitas

Kuantitas pekerjaan ini berhubungan dengan jumlah/volume tugas (pekerjaan) yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dalam suatu organisasi, salah satu unsur yang harus diperhatikan adalah pihak organisasi harus mampu mengatur antara jumlah/volume pekerjaan dengan jangka waktu yang telah ditentukan. [13]

Menurut Hasibuan (2012) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan pegawai, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan, ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu.[14]

Berdasarkan penelitian yang dilakukan secara kuantitas ASN di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target walaupun dalam praktiknya pencapaian target belum maksimal berkisar antara 80-90% yang disebabkan kurangnya pegawai yang mengakibatkan ketidaksesuaian jumlah beban kerja dengan tenaga yang tersedia, serta kurangnya pemahaman terhadap tugas tertentu.

b) Kualitas

Kualitas kinerja dilihat berdasarkan pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan oleh ASN apakah sudah mencapai tingkat kepuasan yang diharapkan atau sebaliknya. Menurut Afandi (2018:89) Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. Kualitas adalah mutu kerja yang dicapai pegawai. Pegawai negeri selaku pelayan masyarakat dituntut untuk lebih profesional, dengan demikian kinerja harus ditingkatkan. Kinerja pegawai yang berkualitas dapat mendorong percepatan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan secara kualitas kerja ASN di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian untuk kualitas dan Prestasi kerja belum mencapai 100% Tingkat maksimal karena masih ada keterlambatan dalam penyelesaian tugas serta sikap dan kedisiplinan yang masih menjadi tantangan dalam mencapai prestasi kerja yang optimal tetapi pegawai tetap terus berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Kualitas kerja dan prestasi kerja ASN di Sub Umum dan Kepegawaian yang kurang juga disebabkan oleh Kekurangan Pegawai Dimana Beban kerja yang cukup tinggi mengakibatkan beberapa pegawai harus merangkap tugas di luar tugas pokok dan fungsinya (tupoksi), dan kurangnya koordinasi dimana Beberapa pegawai mengungkapkan bahwa terkadang terjadi miskomunikasi atau kesalahan dalam penyampaian informasi yang berpotensi menurunkan kualitas hasil kerja.

Hasibuan (2016) Keberadaan dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi akan sangat berpengaruh terhadap organisasi tersebut. MSDM merupakan sebuah ilmu dan seni dalam mengelola hubungan dan peran dari setiap individu dalam organisasi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi demi mewujudkan tujuan Bersama [15].

c) Waktu

Waktu yang dimaksud merupakan waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Proses pencapaian tujuan yang efektif tidak terlepas dari berapa lama seseorang dapat menyelesaikan tugasnya. Karena baik atau tidaknya pekerjaan sangat tergantung pada bagaimana tugas itu diselesaikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan secara waktu dalam penyelesaian tugas ASN di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian masih terdapat keterlambatan dalam pelaksanaan tugas yang disebabkan oleh masih ada pegawai yang belum cukup efektif dalam memanfaatkan waktu serta berbagai kendala

d) Biaya

Biaya yang dimaksud merupakan biaya yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Penganggaran biaya harus sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan penyelewengan biaya. Setiap pengeluaran biaya tercantum secara terstruktur dan jelas agar diketahui berapa biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Biaya yang dimaksud merupakan biaya yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Aspek biaya menjadi faktor yang turut mempengaruhi kelancaran tugas ASN di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. beberapa poin utama yang ditemukan adalah: Ketidaksesuaian Anggaran dengan Kebutuhan: Meskipun sebagian pegawai merasa bahwa anggaran sudah cukup, terdapat juga pandangan bahwa anggaran yang tersedia masih minim dan terkadang berbeda dengan yang direncanakan.

2. Perilaku Kerja Pegawai (PKP)

a) Disiplin

Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut Afandi (2018) Disiplin kerja. Yaitu Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. [16]

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun

2022 tentang pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS dimana Perilaku Kerja pegawai didasarkan pada nilai dasar ASN berakhlak dengan panduan perilaku diantaranya adalah akuntabel dengan bertanggungjawab atas kepercayaan dengan melaksanakan tugas dengan disiplin. Disiplin, yaitu mematuhi setiap peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam suatu tempat atau organisasi serta tanggungjawab seorang ASN dalam bekerja, menyelesaikan tugas yang diemban sesuai dengan arahan yang diberikan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kedisiplinan ASN belum cukup efektif dimana Tingkat kehadiran dan waktu pulang serta saat jam-jam istirahat belum sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. penerapan absensi elektronik dan pemantauan disiplin masih memerlukan evaluasi lebih lanjut agar lebih efektif, dalam hal kedisiplinan untuk sistem sanksi yang diterapkan sudah cukup jelas dan berjenjang, yang diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dan profesionalisme ASN dalam menjalankan tugasnya.

IV Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan terkait sasaran kerja pegawai (SKP), kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten minahasa tenggara khususnya di sub bagian umum dan kepegawaian masih belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan. Dari aspek kuantitas, capaian penyelesaian pekerjaan umumnya berada pada kisaran 80-90%, yang disebabkan oleh keterbatasan jumlah pegawai serta kurangnya pemahaman terhadap tugas. Dari aspek kualitas ditemukan adanya keterlambatan dalam penyelesaian dokumen yang disebabkan oleh kendala teknis maupun perilaku pegawai. Beberapa tugas tidak dapat diselesaikan tepat waktu akibat minimnya koordinasi dan hambatan teknis yang belum teratasi. Dari aspek waktu, sebagian besar pekerjaan sudah sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan. Namun demikian, masih ditemukan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, yang disebabkan oleh kurangnya pegawai dan ketidaksesuaian kelengkapan dokumen, sehingga memerlukan waktu tambahan dalam prosesnya. Dari aspek biaya, tantangan utama terletak pada pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kerja. Keterbatasan anggaran yang tidak sebanding dengan kebutuhan mengakibatkan penurunan efisisensi kinerja ASN. Sementara itu terkait dengan perilaku kerja pegawai, Tingkat kedisiplinan ASN masih perlu mendapat perhatian, terutama terkait kehadiran dan kepatuhan terhadap waktu kerja pasca jam istirahat. Meskipun telah diberlakukan sistem sanksi secara berjenjang untuk meningkatkan disiplin, evaluasi lanjutan tetap diperlukan. Dengan demikian peningkatan kinerja ASN di lingkungan bakesbangpol kabupaten minahasa tenggara memerlukan Langkah-langkah strategis berupa penguatan kedisiplinan, penambahan sumber daya manusia, serta pembenahan system koordinasi dan pengawasan internal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. A. Dr. H. Burhanuddin Yusuf, M.M., *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH*. 2015.
- [2] Pemerintah Pusat, "UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara," *Undang-Undang*, no. 6, 2014.
- [3] Republik Indonesia, "Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara," pp. 1–104, 2014.
- [4] T. B. Tasik, T. Wawointana, M. Si, and D. S. R. Siwij, "Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Manado," *Jurnal Administrativus*, vol. 1, no. 1, p. pp XX-XX.
- [5] Kementerian PANRB RI, "Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara," *Berita Negara Republik Indonesia*, vol. 155, pp. 1–240, 2022.
- [6] J. E. H. Mokot, "The Role of Leadership in Academic Services," vol. 473, no. 1c, pp. 101–105, 2020, doi: 10.2991/assehr.k.201014.023.
- [7] M. I. R. Rantung, S. V Tarore, E. Posumah, P. Ilmu, A. Negara, and U. N. Manado, "Kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan (JAPK)*, vol. 3, no. 2, pp. 1–8, 2023, doi: 10.30596/japk.v3i2.17246.
- [8] D. Siwij, S. Tarore, H. Erwin, and H. Memah, "Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Di Kabupaten Minahasa," *Jurnal Administro: Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara*, vol. 6, no. 1, pp. 41–46, Jun. 2024.
- [9] "Perbup No 20 Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Minahasa Tenggara."
- [10] Tabrani ZA, "Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kualitatif," 2014.
- [11] S. J. Raharja and S. U. Natari, "Pengembangan Usaha Umkm Di Masa Pandemi Melalui Optimalisasi Penggunaan Dan Pengelolaan Media Digital," *Kumawula: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, vol. 4, no. 1, p. 108, 2021, doi: 10.24198/kumawula.v4i1.32361.
- [12] Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. 2011.
- [13] N. D. N. Sirait, W. Warjio, D. Harahap, and A. Kadir, "Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam hal Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai," *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, vol. 1, no. 2, pp.

- 165–175, 2019, doi: 10.31289/strukturasi.v1i2.34.
- [14] F. E. Ibrahim, T. Djuhartono, and N. Sodik, “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo,” *Jurnal Arastirma*, vol. 1, no. 2, p. 316, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.
 - [15] A. Darim, “Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten,” *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 1, no. 1, pp. 22–40, 2020, doi: 10.31538/munaddhomah.v1i1.29.
 - [16] A. B. Pulungan, M. A. Musri, and N. B. Bangun, “YUME : Journal of Management Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening,” vol. 8, no. 1, pp. 437–445, 2025.