

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Kabupaten Sumbawa

Cahyadi Kurniawan* 1, Rossi Mounofa Widayat², Yudhi Lestanata³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Mataram

Corresponding Author: cahyadikurniawan215@gmail.com

Kata Kunci:

Aparatur Sipil Negara;
Budaya Organisasi;
Kepemimpinan;
Orientasi Kerja;
Motivasi Kerja.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini ingin menganalisis Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Sumbawa. Studi ini menguji variabel pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kabupaten sumbawa untuk memprediksi sejauh mana tingkat kinerja Aparatur Sipil Negara di kabupaten sumbawa. Untuk mendapatkan 100 tanggapan dari Aparatur Sipil Negara (ASN), penelitian ini menggunakan pendekatan pengumpulan data survei dan teknik simple random sampling. Skala Likert digunakan untuk merancang pertanyaan. Validitas dan reliabilitas dinilai, serta hipotesis dan pengujian regresi, dengan SEM-PLS. Berdasarkan temuan pada penelitian ini bahwa Dari hasil analisis terlihat bahwa Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 63,6%, artinya tingkat pengaruhnya sedang. Jumlah responden yang sedikit mungkin tidak dapat mencerminkan status asli kinerja Aparatur Sipil Negara, dan durasi studi yang singkat, merupakan kekurangan dari studi ini. Jumlah wilayah penelitian yang terbatas (hanya satu kabupaten) tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh wilayah Indonesia.

Keyword:

State Civil Apparatus;
Organizational
culture;
Leadership;
Work motivation.

Abstract: This study aims to analyze Leadership, Work Orientation, Work Motivation, and Organizational Culture on improving the performance of State Civil Apparatuses in Sumbawa Regency. This study examines the influence of leadership, work orientation, work motivation and organizational culture on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Sumbawa district to predict the extent to which the performance level of the State Civil Apparatus in the Sumbawa district. To get 100 responses from the State Civil Apparatus (ASN), this study used a survey data collection approach and simple random sampling technique. The Likert scale was used to design questions. Validity and reliability were assessed, as well as hypothesis and regression testing, by SEM-PLS. Based on the findings in this study, the results of the analysis show that leadership, work orientation, work motivation, and organizational culture affect the performance of state civil servants by 63.6%, meaning that the level of influence is moderate. The small number of respondents may not be able to reflect the original status of the performance of the State Civil Apparatus, and the short duration of the study, is a drawback of this study. The limited number of research areas (only one district) cannot be generalized to all regions of Indonesia.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah upaya untuk menghubungkan kebutuhan pegawai dengan tujuan organisasi agar individu dapat memenuhi kebutuhan mereka sendiri sekaligus berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Macke & Genari, 2019). Perilaku dasar setiap anggota dalam organisasi memberikan kontribusi terhadap terbentuknya pola interaksi pegawai dalam organisasi (Sylviana et al., 2020). Akibatnya, perlu untuk mengontrol perilaku pegawai sebagai manusia dan sebagai makhluk sosial dalam konteks organisasi (Kurniawan et al., 2020). Indonesia telah mengalami reformasi selama lebih dari

sepuluh tahun saat ini. Berbagai inisiatif dan inovasi telah dilaksanakan dalam upaya membentuk model yang lebih efektif untuk mencapai hasil tata kelola yang baik(Ahmad & Subagyo, 2019). Inisiatif juga telah dilakukan untuk membuat lingkungan menjadi tempat yang lebih baik. Mereka semakin memenuhi tuntutan masyarakat(Rantesalu et al., 2017). Cita-cita dan praktik pemerintahan yang baik Kemajuan implementasi yang diukur dengan tingkat tata kelola telah digunakan sebagai metrik. Tata Kelola, khususnya dalam konteks pelayanan publik(Jatmikowati, 2020).

Untuk mencapai pemerintahan yang bersih, termasuk penyediaan layanan publik, upaya pertama dan terutama harus difokuskan pada faktor-faktor inti seperti profesionalisme pejabat pemerintah dan aktor dan administrator publik dalam perannya(Kang et al., 2020). Profesionalisme diartikan sebagai kemampuan untuk memberikan pelayanan yang baik, adil, dan inklusif, bukan sekedar bertindak sesuai dengan hukum(Baniamin, 2019). Aparatur Sipil Negara harus memiliki keterampilan dan keahlian untuk menerjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat ke dalam kegiatan dan program pelayanan, dan ini merupakan syarat konstitusi(Kadarisman, 2019). Untuk memenuhi kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk, penyelenggara pelayanan publik(Maksum & Firdausy, 2020), penyelenggara atau penyelenggara pelayanan public terutama pada kabupaten sumbawa (Maulia et al., 2021) adalah setiap lembaga penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang didirikan berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lainnya untuk penyediaan barang, jasa, dan/atau jasa administrasi oleh penyelenggara penyelenggara pelayanan publik(Rahman et al., 2020).

Pelaksana pelayanan publik atau pelaksana adalah pejabat, pegawai, dan setiap orang yang bekerja dalam organisasi penyelenggara yang mencatat pelaksanaan atau tindakan pelayanan publik(Chotimah & Affandi, 2018), masyarakat adalah pihak yang meliputi baik perseorangan maupun kelompok yang berkedudukan sebagai penerima manfaat dari pelayanan publik baik langsung maupun tidak langsung(Seftyono, 2018). standar pelayanan merupakan tolak ukur yang dijadikan pedoman pelayanan dan keinginan mutu, dan masyarakat merupakan pihak yang mencakup seluruh warga negara dan penduduk sebagai individu, kelompok, dan badan hukum yang berkedudukan sebagai penerima pelayanan publik(Frank, 2019)

Dalam sebuah negara, pegawai negeri sipil adalah anggota yang melakukan pelayanan publik pada jabatannya(Irnawati & Prasetyo, 2020). Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional(Lee & Park, 2021), seperti yang telah ditetapkan dalam Pembukaan UUD 1945. Mereka juga merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan rencana nasional(Susanto, 2019). Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil,

semakin signifikan dan menentukan karena merupakan bagian dari aparatur negara menyelenggarakan pemerintahan(Araya-Orellana, 2021)

Kabupaten Sumbawa merupakan salah satu jenis pemerintahan daerah di Indonesia. Kabupaten Sumbawa selalu menerapkan tata kelola pemerintahan yang efektif guna meningkatkan kinerjanya. Para sarjana telah mengeksaminasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Namun demikian banyak menggunakan perspektif salah satu instansi pemerintahan terutama ekonomi dan politik(Rahman et al., 2020). Para sarjana jarang yang menggunakan perspektif lingkungan kerja Pemerintah Daerah terhadap peningkatan kinerja Aparatur sipil Negara (ASN). Studi ini mengisi gap pengetahuan itu. Studi ini berfokus pada factor-faktor Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi, yang mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Maka dari itu penelitian ini akan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi, Terhadap peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sumbawa.

Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia yang berasal dari kata inti “tenaga kerja” yang merupakan terjemahan dari kata “prestasi” dari bahasa asing. Itu juga bisa merujuk pada hasil usaha seseorang. Berhasil tidaknya kinerja organisasi ditentukan oleh tercapai tidaknya tujuan organisasi(Wahyudi et al., 2020). Kecuali ada yang tidak beres atasan atau bos tidak mungkin memperhatikan(Biryanto,Aida Vitayala S. Hubeis & Sarma, 2018). Pemimpin sering tidak menyadari betapa buruknya mereka berfungsi, sehingga organisasi atau lembaga menghadapi krisis yang signifikan. Kesan buruk perusahaan yang mendalam, serta indikator peringatan mengenai implementasi strategi yang berkelanjutan(Amin et al., 2020). Aparatur Sipil Negara merupakan aset pemerintah yang paling berharga, dan berperan aktif dalam semua kegiatan organisasi(Tamrin & Sadapotto, 2021). Itu adalah aset utama pemerintah, setiap organisasi berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerjanya dengan berbagai cara, yang kesemuanya dituangkan dalam program peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara.(Mujahid et al., 2020). Misi suatu organisasi adalah untuk membuat kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan baginya berarti mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau perilaku kelompok, dengan tujuan mencapai tujuan sendiri, teman atau organisasi(Neil et al., 2016). Sebuah studi rinci tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melaksanakan tugas yang ditugaskan mereka juga merupakan bentuk kepemimpinan sebagai ilmu(Abdulah, 2020). Kepemimpinan politik berfungsi sebagai dasar untuk konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional, masing-masing pemimpin

transformatif memberi pengikut mereka rasa tujuan(Muff et al., 2020). yang melampaui dan melampaui tujuan jangka pendek dan berkonsentrasi pada tujuan tingkat tinggi tuntutan yang melekat Sebaliknya(Rudolph et al., 2018), pemimpin transaksional prihatin dengan pertukaran manfaat biaya, menyediakan pengikut dengan sesuatu yang dapat mereka gunakan. sebagian besar waktu, penghargaan ditawarkan sebagai imbalan atas kepatuhan(Kanat-Maymon et al., 2020)

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara.

Orientasi kerja

Orientasi kerja setiap orang yang merupakan bagian dari suatu organisasi adalah unik, dan kemungkinan besar ada pegawai lain dengan orientasi kerja yang berbeda pula(Leenders et al., 2017). Jika orientasi yang dirasakan dapat diwujudkan, maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja dan melakukan yang terbaik. pengembangan sebuah konsep yang disebut Orientasi Kerja, yang menjadi landasan bagi visi harmonis hubungan industrial pada perusahaan skala kecil(Riyanto et al., 2021). Dikatakan bahwa individu yang memiliki orientasi kerja lebih cenderung tertarik pada organisasi kecil(Puad & Desa, 2020). Yang, dalam istilah awam, berarti bahwa sikap dan perilaku pegawai merupakan konsep yang dapat mendorong keharmonisan di tempat kerja dan berkontribusi pada peningkatan kinerja diantara pegawai individu dalam suatu organisasi.

H2: Orientasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara

Budaya organisasi

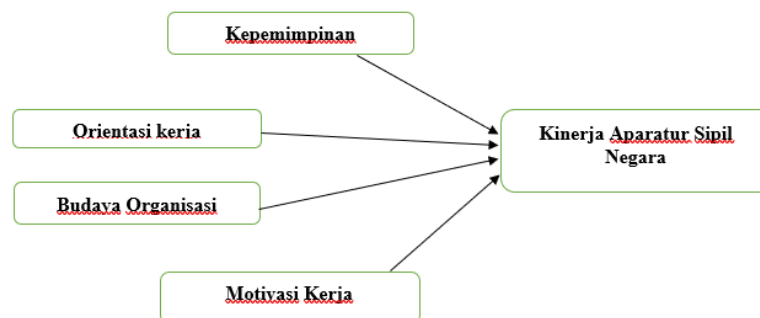
Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai berikut, Suatu sistem nilai bersama di dalam suatu organisasi mempengaruhi sejauh mana personel melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Schlesinger, 2017). Budaya Organisasi adalah jenis sistem nilai bersama. Selain itu, ia mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang memandu sumber daya manusia organisasi dalam menghadapi masalah eksternal dan mengintegrasikan upaya penyesuaian dalam organisasi, sehingga setiap anggota organisasi itu harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku(Paais & Pattiruhu, 2020). Meskipun para pemimpin memiliki sedikit kendali atas budaya organisasi mereka saat ini, beberapa konsultan percaya bahwa para pemimpin dapat dengan cepat mengubah budaya mereka untuk meningkatkan kinerja(Peltonen, 2017).

H3: Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara

Motivasi kerja

motivasi adalah proses kepuasan kebutuhan, yang berarti bahwa ketika keadaan tertentu memenuhi persyaratan seseorang, mereka akan mengerahkan segala upaya untuk mencapai tujuan mereka sambil memberikan kinerja yang optimal untuk organisasi mereka (Pancasila et al., 2020). Kepuasan kerja akan meningkat jika kinerja yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan tunjangan karyawan yang adil dan seimbang; dalam keadaan lain, kebahagiaan karyawan berfungsi sebagai umpan balik yang meningkatkan citra diri seseorang dan insentif untuk meningkatkan kinerja (Karyaningsih et al., 2021). Motivasi adalah sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan dalam pengaturan kerja dalam konteks organisasi (Van den Broeck et al., 2019). Mereka yang positif (pro) tentang posisi kerjanya akan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, sedangkan yang negatif (kontra) tentang kondisi kerjanya akan menunjukkan tingkat motivasi kerja yang rendah. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi di tempat kerja cenderung memiliki kinerja yang baik (Mohd Adnan & Valliappan, 2019).

H4: Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara.



Gambar 1 Kerangka Teori

Sumber : Olahan Peneliti

METODE

Sebuah desain pendekatan survei dirancang untuk mendapatkan data primer tentang peningkatan kinerja Aparature Sipil Negara, penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data primer sebagai metode penelitian. Aparatur Sipil Negara yang bekerja di territorial Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD), agar terciptanya pelayanan public yang baik. Penelitian ini memilih Kabupaten Sumbawa karna kabupaten sumbawa memiliki kepala daerah yang baru dipilih melalui pilkada secara demokrasi. Penelitian ini juga menggunakan simple random sampling yang merupakan jenis non-probability sampling. Populasi adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang merupakan bagian dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Sumbawa. Teknik pengambilan sampel adalah cara pengambilan sampel. Dengan menggunakan rumus slovin, sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Kemudian, menggunakan kuesioner untuk memperoleh data. Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dibuat dalam bentuk google form. Peneliti menyebarkan google form kepada Aparatur Sipil Negara yang berada di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sumbawa sebanyak 100 orang. Selanjutnya, mengumpulkan data dengan menggunakan pertanyaan survei kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk memberikan ukuran jawaban atas kuesioner. Skala likert memiliki rentang jawaban responden dengan angka 1 menunjukkan "sangat tidak benar" angka 2 menunjukkan "tidak benar" angka 3 menunjukkan "agak benar" angka 4 menunjukkan "benar" angka 5 menunjukkan sangat "benar". Kemudian diolah menggunakan sofweaar SEM-PLS menguji data untuk mengetahui reabilitas dan validitas, serta uji regresi dan hipotesis.

HASIL DAN DISKUSI

Profil demografi responden ditunjukkan pada Tabel 1. Mayoritas dari mereka yang menjawab adalah dewasa muda dengan gelar diploma/sarjana. Mayoritas responden kisaran lama bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara antara >5 tahun. Mayoritas responden umur diantara 36-51 tahun. Sedangkan mayoritas responden berdasarkan gender yaitu laki-laki dan perempuan.

Profil demografi responden (n=100)

Tabel.1 Profil demografi responden

Karakteristik	Kabupaten Sumbawa	
	Freq	%
20-35 th	11	11%
36-51 th	62	62%
52 thun ke atas	27	27%
<i>Pendidikan</i>		
SMP/SMA	15	15%
Diploma/Sarjana	82	82%
S2/S3	3	3%
Lama Bekerja Sebagai ASN		
< 1 Year	1	1%
1 - 5 Years	5	5%
> 5 Years	94	94%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	50	50%
Perempuan	50	50%

Sumber: Olahan Peneliti, Data Primer

Model penelitian validasi

Pada kriteria reliabilitas standar literatur yang ada untuk model pengukuran reflektif, Ukuran model konsistensi internal didukung oleh Cronbach's Alpha. Suatu variabel dianggap reliabel ketika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,700(Sarstedt et al., 2019). Semua variabel dalam penelitian ini reliabel, seperti terlihat pada Tabel 2.

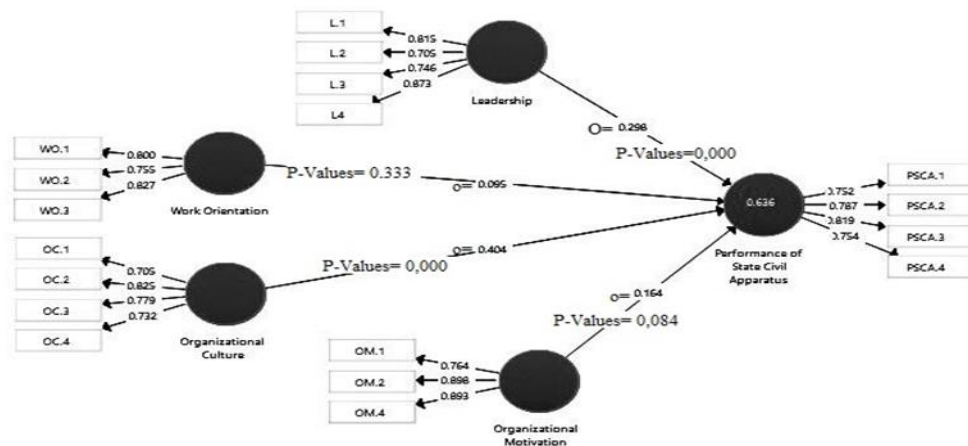
Table 2. Uji Validitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Leadership	0,799	0,858	0,866
Work Orientation	0,716	0,740	0,873
Organizational culture	0,757	0,759	0,846
Organizational Motivation	0,816	0,857	0,890
Performance of State Civil Apparatus	0,783	0,789	0,860

Sumber: Olahan Peneliti, Data Primer

Konstruk Reability dan validitas

Menunjukkan bahwa hasil uji validitas konstruk akan memberikan hasil yang lebih baik pemahaman tentang ukuran kualitas yang digunakan. Namun sebelum dilakukan pengujian tingkat pengaruh terhadap variabel Performance of State Civil Apparatus (Ab Hamid et al., 2017).



Gambar 2. Konstruk Reabilitas dan Validitas

Sumber: Smart PLS 3

Berdasarkan Gambar 2 di atas menunjukkan hasil pengujian hipotesis. Hipotesis di terima ketika nilai p lebih kecil dari 0,05. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance of state civil apparatus di terima dapat di artikan bahwa kepemimpinan sangat berperan aktif dalam melakukan pemberdayaan terhadap Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sumbawa. Hipotesis H2, yang mengungkapkan bahwa Work Orientation berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara di tolak atau tidak berpengaruh artinya work orientasi tidak digunakan kepada Para Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bekerja di lingkungan kabupaten sumbawa. Hipotesis H3, yang menyatakan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap performance of state civil apparatus di terima hal ini menunjukkan semakin mempertahankan tradisi atau budaya didalam sebuah organisasi terutama di lingkungan Satuan Kerja Peerangkat Daerah Kabupaten Saumbawa maka kinerja Aparatur sipil negara dikabupaten sumbawa dapat meningkat. Hipotesisi H4 yang menyatakan motivasi organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap performance of state civil apparatus di tolak atau tidak berpengaruh di karenakan oleh tidak adanya hal yang memotivasi para Aparatuer Sipil Negara dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Tingkat pengaruh variabel ditentukan dengan menggunakan analisis regresi, yang dibagi menjadi tiga skala R-square: 19%-33% reandah (lemah), dan >33%-67% sedang, dan >67% kuat (besar) Gambar 2 menggambarkan hasil analisis regresi, Dari gambar 2 terlihat bahwa Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 63,6%, artinya tingkat pengaruhnya sedang.

Diskusi

Penelitian ini secara empiris menguji teori tentang Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi, yang mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Studi ini menemukan bahwa ada hubungan yang positif antara beberapa variabel. Namun penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara, temuan ini mendukung dalam meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Artinya temuan tersebut mendukung para Aparatur Sipil Negara dengan adanya pengaruh seorang pemimpin di lingkungan Satuan Kerja Pemerintah Daerah kabupaten sumbawa. (Muff et al., 2020). Work orientation tidak mempengaruhi Kinerja Aparatur sipil Negara artinya work orientasi tidak digunakan kepada Para Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bekerja di lingkungan kabupaten sumbawa maka teori ini tidak dapat digunakan pada lingkungan daerah kabupaten sumbawa (Leenders et al., 2017). Temuan ini juga menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai berikut, Suatu sistem nilai bersama di dalam suatu organisasi mempengaruhi sejauh mana personel melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, maka teori ini dapat digunakan pada lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah kabupaten sumbawa (Schlesinger, 2017). Studi ini juga menemukan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi organisasi tidak mempengaruhi Kinerja Aparature Sipil Negara. Karena pada dasarnya motivasi adalah proses kepuasan kebutuhan, yang berarti bahwa ketika keadaan tertentu memenuhi persyaratan seseorang, mereka akan mengerahkan segala upaya untuk mencapai tujuan mereka sambil memberikan kinerja yang optimal untuk organisasi mereka (Pancasila et al., 2020).

KESIMPULAN

Kontribusi teoritis penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut teori Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi Kinerja Aparatursipil Negara secara positif dan signifikan di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah kabupaten sumbawa, sedangkan orientasi kerja dan motivasi organisasi tidak mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Nergara secara positif dan

signifikan. Oleh karena itu teori orientasi kerja dan motivasi kerja tidak berlaku di Indonesia. Kondisi Indonesia yang begitu kental akan budaya disetiap daerah salah satu penyebab yang signifikan.

Berikut ini adalah beberapa konsekuensi praktis dari temuan penelitian. Pertama aparaturnya pemerintah daerah ataupun gubernur harus membuat regulasi tentang tujuan yang akan dicapai oleh para Aparatur Sipil Negara dalam bekerja. dan memiliki pedoman mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara. Kedua pemerintah daerah harus terus memberdayakan para Aparatur sipil negara terutama yang berada di daerah-daerah terpencil yang ada di kabupaten Sumbawa.

Jumlah responden yang sedikit mungkin tidak dapat mencerminkan status asli kinerja Aparatur Sipil Negara, dan durasi studi yang singkat, merupakan kekurangan dari studi ini. Jumlah wilayah penelitian yang terbatas (hanya satu kabupaten) tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh wilayah Indonesia. Berikut ini merupakan beberapa ide penelitian untuk yang akan datang. Penelitian akan datang harus melihat independent baru misalkan regulasi, sikap dan manajemen Aparatur sipil negara terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Indonesia. Penelitian yang akan datang akan melibatkan etensitas pemerintah Nasional yang mencakup wilayah penelitian yang lebih luas. Penelitian yang akan datang harus melibatkan ukuran sampel yang lebih besar untuk menilai seberapa konsisten responden. Agar data longitudinal dapat digunakan Pada studi yang akan datang untuk mengonfirmasi kinerja Aparatur Sipil Negara yang disarankan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih Kepada rekan penulis telah bekerja sama dalam menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih juga kepada Universitas Muhammadiyah Mataram Sebagai tempat kami bernaung.

REFERENSI

- Ab Hamid, M. R., Sami, W., & Mohmad Sidek, M. H. (2017). Discriminant Validity Assessment: Use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT Criterion. *Journal of Physics: Conference Series*, 890(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/890/1/012163>
- Abdulah, B. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Smk Ksatrya Jakarta. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 40–55. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.47>
- Ahmad, G., & Subagyo, A. (2019). The Optimization of Local Government Officials Succession Plan in Indonesia through Talent Management on Islamic Perspective.

HIKMATUNA: Journal for Integrative Islamic Studies, 5(1), 113–128.
<https://doi.org/10.28918/hikmatuna.v5i1.1834>

Amin, M., Saladin, T. I., & Siregar, I. (2020). *Empirical Study on Development of State Civil Apparatus Competence using Education and Training in Medan City Government. Icosteerr 2018*, 1795–1801. <https://doi.org/10.5220/0010101217951801>

Araya-Orellana, J. P. (2021). Assessment of the Leadership Styles in Public Organizations: an Analysis of Public Employees Perception. *Public Organization Review*. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00522-8>

Baniamin, H. M. (2019). Linking socio-economic performance, quality of governance, and trust in the civil service: does culture intercede in the perceived relationships? Evidence from and beyond Bangladesh, Nepal and Sri Lanka. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 41(3), 127–141. <https://doi.org/10.1080/23276665.2019.1658926>

Biryanto, Aida Vitayala S. Hubeis, K. M., & Sarma, M. (2018). The Influence of Communication Skills towards Job Performance of The State Civil Apparatus. *Jurnal Studi Pemerintahan*, 9(3). <https://doi.org/10.18196/jgp.9386>

Chotimah, A. S. I. N., & Affandi, I. (2018). *The Role of Ombudsman to Encourage The Citizens' Participation in Public Service Supervision through Ombudsman Network*. 251(Acec), 637–639. <https://doi.org/10.2991/acec-18.2018.142>

Frank, E. (2019). The role of bureaucracy in transition. *The Journal of Politics*, 28(4), 725–753. <https://doi.org/10.2307/2127672>

Irnawati, J. E., & Prasetyo, J. H. (2020). The influence over the transformational of leadership style, the organizational culture, and employee empowerment towards achievement of organizational strategies in one the central government organization. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(3), 917–927. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20MAR333.pdf>

Jatmikowati, S. H. (2020). Utilisation of the Performance of the State Civil Apparatus. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(02), 2296–2311. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i2/pr200525>

Kadarisman, M. (2019). The influence of compensation, development, and supervision towards the performance of civil servants in depok city government, Indonesia. *Cogent*

Psychology, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1620402>

Kanat-Maymon, Y., Elimelech, M., & Roth, G. (2020). Work motivations as antecedents and outcomes of leadership: Integrating self-determination theory and the full range leadership theory. *European Management Journal*, 38(4), 555–564. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.01.003>

Kang, C., Yi, Y., & Bayat, A. (2020). Performance evaluation of TBM clogging potential for plain and conditioning soil using a newly developed laboratory apparatus. *International Journal of Geotechnical Engineering*, 14(5), 463–472. <https://doi.org/10.1080/19386362.2018.1439671>

Karyaningsih, P. D., Syania Furi, A., Cahyaningsih, N., & anna, P. (2021). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Job Satisfaction. *SSRN Electronic Journal*, 3(2), 100–108. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3875056>

Kurniawan, R., Djaenuri, A., Prabowo, H., & Lukman, S. (2020). Analysis of Policy Evaluation and Model of ASN Management Improvement in terms of Planning, Recruitment, and Competency Development Aspects. *International Journal of Science and Society*, 2(4), 404–418. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v2i4.226>

Lee, D. S., & Park, S. (2021). Civil servants' perceptions of agency heads' leadership styles: the role of gender in public sector organizations. *Public Management Review*, 23(8), 1160–1183. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1730941>

Leenders, M. V. E., Buunk, A. P., & Henkens, K. (2017). The Role of the Relationship with Parents with Respect to Work Orientation and Work Ethic. *Journal of General Psychology*, 144(1), 16–34. <https://doi.org/10.1080/00221309.2016.1258386>

Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 208, 806–815. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.091>

Maksum, I. R., & Firdausy, B. M. (2020). Indonesian Decentralization In The Covid - 19 Pandemic : On The Right Track or Not ? *Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik*, 24(2), 131–144.

Maulia, F., Tuty, R., & Dharmawan, A. (2021). *Analysis of Factors Affecting Employee Performance in the Ministry of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia :*

Competency as a Moderating Variable. 4531(January), 156–172.

- Mohd Adnan, S. N. S., & Valliappan, R. (2019). Communicating shared vision and leadership styles towards enhancing performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1042–1056. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0183>
- Muff, K., Liechti, A., & Dyllick, T. (2020). How to apply responsible leadership theory in practice: A competency tool to collaborate on the sustainable development goals. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2254–2274. <https://doi.org/10.1002/csr.1962>
- Mujahid, F., Yusuf, Y., & Yunus, M. (2020). Development strategy of apparatuses performance in the management of conservation area of South Sulawesi natural resource conservation. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 473(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/473/1/012037>
- Neil, R., Wagstaff, C. R. D., Weller, E., & Lewis, R. (2016). Leader Behaviour, Emotional Intelligence, and Team Performance at a UK Government Executive Agency During Organizational Change. *Journal of Change Management*, 16(2), 97–122. <https://doi.org/10.1080/14697017.2015.1134624>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Peltonen, T. (2017). Spirituality in Organizational Cultures. In *Spirituality and Religion in Organizing* (pp. 63–83). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-56312-1_4
- Puad, M. H. M., & Desa, H. M. (2020). Dissecting perceptions of new graduates on work orientation and self-confidence in employability skills training program. *Universal*

Journal of Educational Research, 8(1 A), 70–76.
<https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081310>

Rahman, Y., Masaong, A. K., Haris, I., & Ngiu, Z. (2020). The Influence of the Work Culture and the Work Environment towards the Performance of the Civil Servants in Bone Bolango Government, Indonesia. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(1), 81–88. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2020/01/K20418188.pdf>

Rantesalu, A., Mus, A. R., & Arifin, Z. (2017). *The effect of competence, motivation and organizational culture on employee performance: the mediating role of organizational commitment*. 4(9), 8–14. <https://doi.org/10.31227/osf.io/m7wqs>

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)

Rudolph, C. W., Rauvola, R. S., & Zacher, H. (2018). Leadership and generations at work: A critical review. *Leadership Quarterly*, 29(1), 44–57. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.09.004>

Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J. H., Becker, J. M., & Ringle, C. M. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal*, 27(3), 197–211. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.05.003>

Schlesinger, D. (2017). Organizational culture. *2017 Joint Rail Conference, JRC 2017, 511*(Yicemap 2019), 88–91. <https://doi.org/10.1115/JRC2017-2247>

Seftyono, C. (2018). Water and Society: Contextualization of Science in Politics and Public Policy. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 21(2), 144–154. <https://doi.org/10.22146/jkap.26222>

Susanto, N. (2019). Public (Dis)Engagement in Toll Road Project: A Case Study from Indonesia. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 23(1), 77. <https://doi.org/10.22146/jkap.43994>

Sylviana, N., Ningsih, R. S. K., Hartati, Y., & ... (2020). The Impact of Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior

(OCB) of the Civil Servants (ASN) of *American Journal of ...*, 4.
<https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2020/03/C20442835.pdf>

Tamrin, M., & Sadapotto, A. (2021). *Analysis of Public Service Motivation and Professionalism on Employee Performance Through Discipline of State Civil Apparatus in Jeneponto Regency*. 3017–3025.

Van den Broeck, A., Carpini, J. A., & Diefendorff, J. (2019). Work Motivation. *The Oxford Handbook of Human Motivation*, August, 506–524.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190666453.013.27>

Wahyudi, W., Semmaila, B., & Arifin, Z. (2020). Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 1–8.