PENGARUH KEBUTUHAN PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP KINERJA DI LINGKUNGAN BKPSDMD KOTA PANGKALPINANG PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

Muhammad Reza Pahlawan
NPP. 33.0323
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: rezapahlawan0609@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Marthalina, S.IP., M.Si.
Email: marthalina@ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem Statement (Kesenjangan Penelitian/Research Gap): *The author focuses on the issue of optimizing employee performance in government institutions, particularly related to the fulfillment of civil servant recruitment needs within the Regional Personnel and Human Resource Development Agency (BKPSDMD) of Pangkalpinang City. In practice, several government institutions still experience limitations in the quantity and quality of human resources, which potentially affects organizational performance and public service effectiveness. Therefore, proper planning of civil servant recruitment needs becomes essential in supporting employee performance improvement.* ***Purpose:*** *This study aims to determine the effect of civil servant recruitment needs on employee performance at the Regional Personnel and Human Resource Development Agency (BKPSDMD) of Pangkalpinang City.* ***Method:*** *This study uses a quantitative method with a survey approach. The population consisted of all civil servants at BKPSDMD Pangkalpinang City totaling 32 employees, with a saturated sampling technique resulting in 28 respondents. Data collection techniques were conducted through questionnaires, observations, and documentation. Data analysis used descriptive and inferential statistical analysis with the assistance of SPSS software.* ***Result:*** *The results showed that the civil servant recruitment needs variable was categorized as very good with an average score of 88.64%. Meanwhile, employee performance was categorized as very good with an average score of 89%. Based on the simple regression analysis, the equation Y = 11.022 + 0.734X was obtained, indicating that civil servant recruitment needs have a positive effect on employee performance. The coefficient of determination test showed an R Square value of 0.474, meaning that civil servant recruitment needs contributed 47.4% to employee performance, while the remaining 52.6% was influenced by other variables outside this study.* ***Conclusion:*** *This study concludes that civil servant recruitment needs have a positive and significant effect on employee performance at BKPSDMD Pangkalpinang City. It is recommended that the institution improve human resource planning and optimize employee recruitment according to organizational needs in order to further enhance employee performance.*

Keywords: *Civil Servant Recruitment Needs; Employee Performance; Human Resource Management.*

ABSTRAK

Permasalahan (Kesenjangan Penelitian/Research Gap): Penulis berfokus pada permasalahan optimalisasi kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang. Dalam pelaksanaannya, masih terdapat keterbatasan jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang dapat memengaruhi efektivitas kinerja organisasi serta pelayanan publik. Oleh karena itu, perencanaan kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil menjadi hal penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang sebanyak 32 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga diperoleh sebanyak 28 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan aplikasi SPSS. **Hasil/Temuan:** Temuan penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 88,64%. Sementara itu, kinerja pegawai berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 89%. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diperoleh persamaan Y = 11,022 + 0,734X yang menunjukkan bahwa kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,474 yang berarti bahwa kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil memberikan pengaruh sebesar 47,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. **Kesimpulan:** Penelitian ini menyimpulkan bahwa kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang. Adapun saran penelitian ini yaitu perlunya peningkatan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia serta optimalisasi pengadaan pegawai sesuai kebutuhan organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai secara lebih maksimal.

Kata kunci: Kebutuhan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil; Kinerja Pegawai; Manajemen Sumber Daya Manusia.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintahan modern yang berkembang secara dinamis membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional guna menjaga efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007, pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota memiliki fungsi dan kewenangan yang berbeda dalam menjalankan pemerintahan (Pusat, 2007). Perbedaan fungsi tersebut bertujuan untuk mendukung pelaksanaan fungsi perlindungan, pelayanan, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat secara optimal. Untuk menjalankan fungsi tersebut secara efektif diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik, terutama dalam perencanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan publik (Silaban et al., 2020).

Salah satu aset penting dalam organisasi pemerintahan adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN tidak hanya menjadi objek yang harus memperoleh perhatian dan perlindungan pemerintah, tetapi juga menjadi subjek utama yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Menurut (Sulastri et al., 2022), persiapan sumber daya aparatur daerah harus dilakukan secara serius

karena kualitas sumber daya manusia daerah sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah. Kualitas sumber daya manusia menjadi modal penting yang mampu mengubah kelemahan menjadi kekuatan dan tantangan menjadi peluang Pembangunan (Sowa, 2023).

Pembangunan sumber daya manusia berkualitas tinggi menjadi langkah strategis yang dilakukan pemerintah dalam memanfaatkan berbagai peluang pembangunan. (Sihombing, 2023) menjelaskan bahwa reformasi birokrasi tidak hanya menekankan pada perubahan sistem administrasi pemerintahan, tetapi juga menuntut kesiapan aparatur dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Hal ini diperkuat melalui Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi yang menetapkan delapan area perubahan, yaitu organisasi, tata laksana, peraturan perundang-undangan, sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan publik, serta pola pikir dan budaya kerja aparatur (Gökalp et al., 2020).

Perkembangan globalisasi, kemajuan teknologi informasi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat, murah, dan transparan mendorong pemerintah untuk melakukan reformasi birokrasi secara menyeluruh. Reformasi birokrasi tersebut diarahkan untuk menciptakan birokrasi yang profesional, adaptif, dan mampu memberikan pelayanan publik berkualitas (Suparman & Naibaho, 2021). Salah satu aspek penting dalam reformasi birokrasi adalah pengelolaan sumber daya aparatur, khususnya dalam perencanaan kebutuhan dan pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil bukan hanya berorientasi pada kuantitas pegawai, tetapi juga kualitas pegawai yang direkrut. (Sonny, 2012) menyatakan bahwa perencanaan pengadaan PNS yang baik mampu mencegah ketidakseimbangan antara beban kerja dengan jumlah serta kapasitas pegawai yang tersedia. Oleh sebab itu, analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK) menjadi dasar utama dalam menentukan kebutuhan pegawai secara tepat dan proporsional. Namun dalam praktiknya, masih banyak instansi pemerintah yang mengalami ketidaksesuaian antara jumlah formasi yang tersedia dengan kebutuhan riil organisasi (Philip et al., 2025).

Berdasarkan data Statistik Aparatur Sipil Negara yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara Semester II Tahun 2024, jumlah Pegawai Negeri Sipil dalam lima tahun terakhir mengalami penurunan baik pada instansi pusat maupun instansi daerah. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara beban kerja dengan jumlah pegawai yang tersedia sehingga dapat berdampak pada kualitas pelayanan publik.

Tabel 1.
Jumlah PNS Pusat dan Daerah Tahun 2021–2024

Tahun	Pusat	%	Daerah	%	Total
2021	936.859	23%	3.058.775	77%	3.995.634
2022	944.175	24%	2.946.404	76%	3.890.579
2023	923.133	25%	2.809.295	75%	3.732.428
2024	910.626	26%	2.655.515	74%	3.566.141

Sumber: Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Semester II Tahun 2024

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil mengalami penurunan setiap tahun, baik pada instansi pusat maupun instansi daerah. Pada tahun 2021 jumlah PNS mencapai 3.995.634 orang, sedangkan pada tahun 2024 turun menjadi 3.566.141 orang. Penurunan jumlah ASN tersebut menunjukkan masih perlunya pengadaan Pegawai Negeri Sipil guna memenuhi kebutuhan beban kerja yang terus meningkat di setiap instansi pemerintahan. Jumlah pegawai yang memadai sangat penting dalam mendukung efektivitas pelayanan publik karena berkaitan dengan kecepatan pengambilan keputusan, distribusi pekerjaan, dan kemampuan organisasi dalam merespons kebutuhan masyarakat (Kalinzi et al., 2022).

Pemerintah daerah terdiri dari pemerintah provinsi, kota, dan kabupaten yang memiliki tanggung jawab besar dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Kota Pangkalpinang sebagai ibu kota Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki posisi strategis dalam menjalankan fungsi pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, Pemerintah Kota Pangkalpinang membutuhkan sumber daya aparatur yang memadai agar seluruh urusan pemerintahan dapat berjalan secara efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Tabel 2.
Jumlah ASN Kota Pangkalpinang Tahun 2021–2025

Tahun	Jumlah ASN
2021	3.018 Orang
2022	3.282 Orang
2023	3.308 Orang
2024	3.438 Orang
2025	3.550 Orang

Sumber: Diolah dari BKPSDMD Kota Pangkalpinang

Berdasarkan Tabel 1.2, jumlah ASN Pemerintah Kota Pangkalpinang mengalami peningkatan yang cukup konsisten selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2021 jumlah ASN tercatat sebanyak 3.018 orang dan meningkat menjadi 3.550 orang pada tahun 2025. Kenaikan jumlah ASN tersebut menunjukkan adanya upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan kapasitas birokrasi guna mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Namun demikian, peningkatan jumlah ASN belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan pegawai pada seluruh perangkat daerah, termasuk di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Pangkalpinang.

BKPSDMD Kota Pangkalpinang memiliki peran penting dalam menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja sebagai dasar penentuan kebutuhan pegawai. Proses perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan penyusunan Anjab dan ABK oleh masing-masing bidang yang kemudian disampaikan kepada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang untuk mendapatkan penetapan kebutuhan pegawai secara resmi. Melalui proses tersebut diperoleh informasi mengenai jumlah pegawai yang tersedia dan jumlah kebutuhan pegawai yang ideal sesuai dengan beban kerja organisasi.

Tabel 3.
Formasi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil BKPSDMD Kota Pangkalpinang Tahun 2024

No	Jabatan	Kualifikasi Pendidikan	Alokasi	Unit Penempatan
42	Pranata Komputer Terampil	D-III Sistem Informasi, Teknologi Komputer Grafis	2	Sekretariat Daerah, BKPSDMD

Sumber: Diolah berdasarkan Keputusan MENPAN-RB Nomor 293 Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.3, pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) pada BKPSDMD Kota Pangkalpinang tahun 2024 hanya menghasilkan penerimaan sebanyak dua orang pegawai. Jumlah tersebut masih jauh dari kebutuhan ideal organisasi yang membutuhkan pegawai lebih banyak untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara optimal. Menurut Ivancevich (2010), analisis perencanaan sumber daya manusia harus didasarkan pada informasi mengenai jumlah dan jenis pegawai yang dibutuhkan organisasi sesuai kondisi lingkungan kerja (Marthalina, 2022).

Permasalahan kekurangan ASN juga terjadi di berbagai daerah lain di Indonesia. Penelitian (Taufan & Hidayat, 2023) di Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa keterbatasan formasi ASN menyebabkan meningkatnya beban kerja pegawai dan menurunkan kualitas pelayanan publik. Penelitian (Sihombing, 2023) di Pemerintah Provinsi Jawa Barat juga menemukan adanya ketidakseimbangan jumlah pegawai antarbidang yang menyebabkan inefisiensi organisasi. Kondisi

serupa juga terjadi di BKPSDMD Kota Pangkalpinang, di mana terdapat bidang yang mengalami kekurangan pegawai cukup signifikan (Prabowo, 2024).

Tabel 4.
Rekapan Data Pegawai BKPSDMD Kota Pangkalpinang Tahun 2025

No	Formasi	Tersedia	Kebutuhan	+/-	Keterangan
1	Kepala Badan	1	1	0	Cukup
2	Sekretaris Badan	1	1	0	Cukup
3	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	2	9	-7	Kurang
4	Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	4	8	-4	Kurang
5	Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data	12	39	-27	Kurang
6	Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai	8	21	-13	Kurang
	Jumlah	28	79	-51	

Sumber: Diolah berdasarkan Peta Jabatan BKPSDMD Kota Pangkalpinang

Tabel 1.4 menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup besar antara jumlah pegawai yang tersedia dengan kebutuhan pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang. Dari total kebutuhan sebanyak 79 pegawai, hanya tersedia 28 pegawai sehingga masih terdapat kekurangan sebanyak 51 pegawai. Kondisi tersebut menyebabkan pembagian beban kerja menjadi tidak optimal dan berdampak pada penurunan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.

Menurut informasi yang diperoleh penulis dari salah satu ASN di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang, program peningkatan kinerja pegawai belum berjalan optimal karena penempatan pegawai belum merata pada setiap unit kerja. Beberapa bidang mengalami kelebihan pegawai, sementara bidang lainnya mengalami kekurangan pegawai secara signifikan. Akibatnya, pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi belum dapat berjalan secara maksimal (Ugoani, 2022).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. (Karunia, 2022) menjelaskan bahwa kinerja pegawai berkaitan dengan kemampuan individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kesesuaian jumlah pegawai dengan beban kerja organisasi. Oleh sebab itu, pengadaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja ASN di lingkungan pemerintahan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kebutuhan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja di Lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung."**

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (Research Gap)

Penulis berfokus pada permasalahan belum optimalnya pemenuhan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang yang berdampak pada pelaksanaan tugas organisasi dan kinerja pegawai. Kebutuhan pegawai yang belum terpenuhi menyebabkan distribusi beban kerja menjadi tidak seimbang, sehingga beberapa bidang mengalami kekurangan pegawai yang cukup signifikan. Kondisi ini mengakibatkan pegawai harus menangani pekerjaan melebihi kapasitas ideal dan berpotensi menurunkan efektivitas pelayanan publik.

Berdasarkan data BKPSDMD Kota Pangkalpinang tahun 2025, jumlah pegawai yang tersedia hanya sebanyak 28 orang, sedangkan kebutuhan ideal pegawai mencapai 79 orang. Artinya, masih

terdapat kekurangan sebanyak 51 pegawai atau sekitar 64,56% kebutuhan pegawai belum terpenuhi. Kekurangan pegawai tersebut terutama terjadi pada Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data serta Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan pengadaan ASN belum mampu mengimbangi beban kerja organisasi yang terus meningkat.

Selain itu, penelitian terdahulu umumnya lebih banyak membahas pengadaan ASN dari aspek rekrutmen, seleksi, dan kompetensi pegawai, sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah masih terbatas. Penelitian Suryani (2022) dan Hidayat (2021) menunjukkan adanya ketidakseimbangan jumlah ASN yang berdampak pada efektivitas organisasi, namun belum secara spesifik mengkaji pengaruh kebutuhan pengadaan pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) berupa keterbatasan kajian empiris mengenai hubungan antara kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil dengan kinerja pegawai pada instansi pengelola kepegawaian daerah. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan guna memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

1.3. Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting dilakukan karena kebutuhan Pegawai Negeri Sipil yang belum terpenuhi dapat berdampak langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas organisasi dan kualitas pelayanan publik. BKPSDMD Kota Pangkalpinang sebagai instansi yang memiliki fungsi strategis dalam pengelolaan sumber daya aparatur daerah membutuhkan jumlah pegawai yang memadai agar seluruh tugas dan fungsi organisasi dapat berjalan secara optimal. Kekurangan pegawai yang cukup besar berpotensi menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja, penurunan motivasi kerja, meningkatnya tekanan kerja, serta menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Penelitian ini juga penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai kondisi kebutuhan pegawai dan pengaruhnya terhadap kinerja ASN di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pengadaan ASN yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah daerah dalam melakukan penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja secara lebih akurat dan berkelanjutan.

Apabila penelitian ini tidak dilakukan, maka pemerintah daerah akan mengalami keterbatasan data empiris dalam memahami hubungan antara kebutuhan pengadaan pegawai dengan kinerja ASN. Akibatnya, kebijakan pengadaan pegawai berisiko tidak tepat sasaran dan tidak mampu menyelesaikan permasalahan ketimpangan jumlah pegawai yang terjadi di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik serta terhambatnya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan daerah.

1.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil, perencanaan sumber daya manusia, serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan kebutuhan pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi dan kualitas pelayanan publik. Selain itu, penelitian terdahulu juga memperlihatkan adanya variasi metode, pendekatan, dan fokus kajian yang digunakan dalam menganalisis hubungan antara pengadaan pegawai dan kinerja aparatur pemerintahan.

Penelitian (Ampera Matippanna, 2020) meneliti mengenai analisis kebutuhan pengadaan PNS dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Sekretariat DISPUSIP Provinsi DKI Jakarta menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan prinsip pengadaan yang kompetitif, objektif, adil, dan transparan serta kesesuaian formasi dengan kompetensi pegawai mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian (Noor Rahmat ZamZamy & Isbandono, 2024) mengkaji analisis kebutuhan PNS berdasarkan beban kerja pada BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekurangan pegawai menyebabkan perangkapan tugas, meningkatnya beban kerja, dan menurunnya kualitas pelayanan sehingga diperlukan perencanaan kebutuhan pegawai berbasis kompetensi dan beban kerja.

Penelitian (Banuwa & Susanti, 2021) mengenai analisis kebutuhan pegawai pada BKPSDM Kabupaten Indragiri Hilir menggunakan metode deskriptif kualitatif menunjukkan bahwa kesesuaian kompetensi pegawai dengan jabatan berdasarkan hasil Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) mampu menjaga efektivitas kinerja organisasi. Sementara itu, penelitian (Ladimu & Maryam, 2024) menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi menemukan bahwa perencanaan sumber daya manusia dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja organisasi.

Selain itu, penelitian (Arifathyani, 2023) menggunakan pendekatan kuantitatif untuk meneliti pengaruh perencanaan SDM, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM secara umum berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun dalam beberapa kondisi pengaruh tersebut tidak signifikan karena dipengaruhi faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja.

Secara umum, penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kebutuhan pengadaan pegawai, perencanaan sumber daya manusia, serta kesesuaian kompetensi dengan jabatan memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai di lingkungan organisasi pemerintahan. Mayoritas penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan kuantitatif dengan fokus pada aspek kebutuhan pegawai, analisis beban kerja, kompetensi, dan efektivitas organisasi. Namun, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan konteks terbaru pengelolaan ASN berbasis SIASN dan NSPK pada lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

1.5. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan secara spesifik oleh penelitian terdahulu. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang mengkaji pengaruh kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang dengan menggunakan kondisi dan regulasi terbaru terkait pengelolaan ASN.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian (Ampera Matippanna, 2020), (Noor Rahmat ZamZamy & Isbandono, 2024), dan (Banuwa & Susanti, 2021) yang umumnya menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis kebutuhan pegawai berdasarkan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis pengaruh antara kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai sehingga mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel secara lebih terukur.

Selain itu, penelitian ini juga berbeda dengan penelitian (Ladimu & Maryam, 2024) dan (Arifathyani, 2023) yang mengkaji perencanaan SDM secara umum dengan menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan. Penelitian ini secara khusus berfokus pada kebutuhan

pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagai variabel utama yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

Kebaruan lainnya terletak pada penggunaan konteks kebijakan terbaru seperti Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK), serta kondisi formasi ASN tahun 2024–2025 yang belum banyak digunakan dalam penelitian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris dan praktis terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya dalam pengelolaan kebutuhan ASN di pemerintah daerah.

1.6. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang secara objektif dan terukur melalui data numerik. Metode ini sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2020) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis, mengukur hubungan antar variabel, serta menghasilkan data yang dapat dianalisis menggunakan statistik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 27 untuk mengolah dan menganalisis data penelitian sehingga hasil yang diperoleh lebih sistematis dan akurat.

Penelitian ini memfokuskan pada dua variabel utama, yaitu kebutuhan pengadaan pegawai sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Variabel kebutuhan pengadaan pegawai diukur melalui indikator perencanaan kebutuhan pegawai, rekrutmen pegawai, seleksi pegawai, penempatan pegawai, serta orientasi dan adaptasi pegawai baru. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, tanggung jawab, dan kerja sama. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin dengan kategori jawaban mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Creswell, 2003).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang yang berjumlah 28 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (saturated sampling), yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik ini dipilih agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh dan meminimalisir terjadinya bias dalam pengambilan sampel. Dengan demikian, seluruh pegawai BKPSDMD Kota Pangkalpinang dijadikan sebagai responden karena dianggap mengetahui secara langsung kondisi kebutuhan pengadaan pegawai serta pelaksanaan kinerja di lingkungan instansi tersebut (Sugiyono, 2018).

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel penelitian. Kuesioner digunakan karena mampu

memperoleh data secara efektif, efisien, dan terstruktur dari seluruh responden. Selain menggunakan kuesioner, peneliti juga menggunakan dokumentasi sebagai teknik pendukung untuk memperoleh data mengenai jumlah pegawai, struktur organisasi, serta data pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik pengujian data dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan mampu mengukur variabel yang diteliti dengan menggunakan korelasi Product Moment Pearson. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha ≥ 0,60. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik berupa uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan bahwa data penelitian berdistribusi normal sebelum dilakukan pengujian regresi (Marthalina et al., 2025).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel kebutuhan pengadaan pegawai dan kinerja pegawai berdasarkan hasil jawaban responden. Sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji regresi linear sederhana. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh kebutuhan pengadaan pegawai terhadap kinerja pegawai secara parsial, serta uji koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kebutuhan pengadaan pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

Penelitian ini dilaksanakan di BKPSDMD Kota Pangkalpinang. Lokasi penelitian dipilih karena BKPSDMD merupakan instansi yang memiliki kewenangan dalam pengelolaan sumber daya aparatur, khususnya terkait pengadaan dan manajemen Pegawai Negeri Sipil di daerah. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan, yaitu pada bulan Februari hingga Maret 2026. Kegiatan penelitian meliputi penyusunan instrumen penelitian, penyebaran kuesioner kepada responden, pengumpulan data dokumentasi, pengolahan data menggunakan SPSS versi 27, hingga penarikan kesimpulan penelitian. Dengan rentang waktu tersebut, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang aktual mengenai pengaruh kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis pengaruh kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan inferensial. Analisis dilakukan berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 28 responden serta diperkuat dengan data dokumentasi dan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penulis melakukan pengukuran terhadap karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin untuk mengetahui komposisi pegawai laki-laki dan perempuan di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

Tabel 5.
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	19	67,9%
Perempuan	9	32,1%
Jumlah	28	100%

Sumber: Data kuesioner diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau sebesar 67,9%, sedangkan responden perempuan sebanyak 9 orang atau sebesar 32,1%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di BKPSDMD Kota Pangkalpinang didominasi oleh pegawai laki-laki. Menurut (Arifathyani, 2023), laki-laki cenderung memiliki dorongan yang lebih tinggi dalam mencapai keberhasilan, sedangkan perempuan lebih taat terhadap aturan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberagaman jenis kelamin dalam organisasi dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja dan penyelesaian tugas yang lebih efektif.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, pegawai laki-laki lebih banyak terlibat dalam pelaksanaan tugas administratif lapangan dan pelayanan teknis, sedangkan pegawai perempuan cenderung lebih teliti dalam pengelolaan administrasi dokumen dan pelayanan berbasis sistem elektronik. Dengan demikian, perbedaan karakteristik tersebut mampu mendukung pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil secara optimal di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

3.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Penulis melakukan pengukuran terhadap usia responden untuk mengetahui kelompok usia dominan pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

Tabel 6.
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
20–30	3	10,7%
30–40	10	35,7%
40–50	14	50%
50–60	1	3,6%
Jumlah	28	100%

Sumber: Data kuesioner diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden dengan usia 40–50 tahun merupakan kelompok terbesar yaitu sebanyak 14 orang atau 50%. Selanjutnya responden usia 30–40 tahun sebanyak 10 orang atau 35,7%, usia 20–30 tahun sebanyak 3 orang atau 10,7%, dan usia 50–60 tahun sebanyak 1 orang atau 3,6%. Menurut Robbins dalam (Arifathyani, 2023), semakin bertambah usia pegawai maka tingkat komitmen terhadap organisasi cenderung meningkat. Hal ini terlihat dari kemampuan pegawai senior dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan pengalaman kerja yang lebih matang.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, pegawai dengan usia produktif lebih mampu beradaptasi dengan sistem pengadaan berbasis elektronik serta memahami mekanisme kerja digital secara lebih cepat. Sementara pegawai yang lebih senior cenderung memiliki pengalaman kerja yang baik dalam

pengambilan keputusan dan penyelesaian administrasi kepegawaian. Dengan demikian, kombinasi usia pegawai memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas pelaksanaan pengadaan PNS di BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

3.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Penulis melakukan pengukuran terhadap tingkat pendidikan responden untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

Tabel 7.
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	3	10,7%
Diploma	4	14,3%
Sarjana	21	75%
Jumlah	28	100%

Sumber: Data kuesioner diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan sarjana sebanyak 21 orang atau sebesar 75%. Selanjutnya responden dengan pendidikan diploma sebanyak 4 orang atau 14,3%, dan pendidikan SMA sebanyak 3 orang atau 10,7%. Menurut Hasibuan dalam (Arifathyani, 2023), tingkat pendidikan menjadi indikator penting dalam menentukan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab jabatan. Tingginya tingkat pendidikan pegawai menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan akademik dan kompetensi yang memadai dalam melaksanakan tugas pemerintahan berbasis elektronik.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana lebih memahami penggunaan teknologi informasi dalam proses pengadaan PNS berbasis elektronik. Selain itu, pegawai juga lebih mudah memahami regulasi dan prosedur administrasi yang berlaku. Dengan demikian, tingkat pendidikan yang tinggi mendukung peningkatan kualitas kinerja pegawai di BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

3.4 Gambaran Sistem Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Penulis melakukan pengukuran terhadap variabel sistem pengadaan Pegawai Negeri Sipil melalui lima sub variabel yaitu perencanaan kebutuhan pegawai, rekrutmen pegawai, seleksi pegawai, penempatan pegawai, serta orientasi dan adaptasi pegawai.

Tabel 8.
Distribusi Jawaban Responden Tentang Variabel Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Indikator	Persentase
Perencanaan kebutuhan pegawai	85,71%
Rekrutmen pegawai	92,86%
Seleksi pegawai	83,57%
Penempatan pegawai	85%
Orientasi dan adaptasi	92,14%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa rata-rata persentase variabel pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebesar 88,64% sehingga termasuk dalam kategori “sangat baik”. Persentase tertinggi

terdapat pada indikator rekrutmen pegawai sebesar 92,86%, sedangkan persentase terendah terdapat pada indikator seleksi pegawai sebesar 83,57%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pengadaan PNS di BKPSDMD Kota Pangkalpinang telah berjalan secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses pengadaan berbasis elektronik melalui portal SSCASN juga dinilai mampu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penerimaan pegawai.

Berdasarkan dokumentasi penelitian, portal SSCASN menyediakan informasi lengkap mengenai tahapan pendaftaran CPNS mulai dari registrasi akun, pemilihan formasi, seleksi administrasi, hingga pengumuman hasil seleksi. Sistem tersebut memudahkan masyarakat untuk mengakses informasi pengadaan pegawai secara terbuka dan efisien. Selain itu, berdasarkan hasil observasi peneliti, penggunaan sistem elektronik mampu mempercepat proses administrasi dan meminimalkan kesalahan dalam pengelolaan data pelamar. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem pengadaan berbasis digital memberikan dampak positif terhadap efektivitas pelayanan kepegawaian di BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

3.5 Gambaran Kinerja Pegawai

Penulis melakukan pengukuran terhadap variabel kinerja pegawai melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, tanggung jawab, serta orientasi dan adaptasi.

Tabel 9.
Distribusi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Persentase
Kualitas kerja	87,14%
Kuantitas kerja	98,57%
Disiplin kerja	90%
Tanggung jawab	90,34%
Orientasi dan adaptasi	91,43%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa rata-rata persentase variabel kinerja pegawai sebesar 89% sehingga termasuk dalam kategori “sangat baik”. Persentase tertinggi terdapat pada indikator kuantitas kerja sebesar 98,57%, sedangkan persentase terendah terdapat pada indikator kualitas kerja sebesar 87,14%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai BKPSDMD Kota Pangkalpinang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tanggung jawab yang diberikan. Tingginya nilai kuantitas kerja menunjukkan bahwa pegawai memiliki produktivitas kerja yang baik dalam melaksanakan tugas administrasi kepegawaian.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, pegawai mampu bekerja secara cepat dan efektif dalam pengelolaan administrasi pengadaan PNS berbasis elektronik. Selain itu, pegawai juga menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik terhadap penggunaan teknologi informasi dan sistem pelayanan digital. Dengan demikian, pengadaan PNS yang baik turut mendukung peningkatan kinerja pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Penulis melakukan uji validitas untuk mengetahui apakah item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan akurat.

Tabel 10.
Hasil Uji Validitas Variabel Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1–X10	0,494–0,864	0,374	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pengadaan Pegawai Negeri Sipil memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,374 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 11.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengadaan PNS	0,901	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,885	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 27

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada kedua variabel lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

3.7 Pengaruh Pengadaan Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai

Penulis melakukan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai di BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

Tabel 12.
Hasil Uji Regresi Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig
Konstanta	11,022	1,644	0,112
Kebutuhan Pengadaan PNS	0,734	4,837	0,000

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 27

Persamaan regresi sederhana yang diperoleh yaitu:

$$Y = 11{,}022 + 0{,}734X$$

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi sebesar 0,734 yang menunjukkan bahwa kebutuhan pengadaan PNS berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan kebutuhan pengadaan PNS akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,734. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4,837 lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan antara kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai di BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,474 atau 47,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan pengadaan PNS mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 47,4%, sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengadaan

Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan secara terencana, transparan, dan berbasis elektronik mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

3.8. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, sistem pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan secara terencana, transparan, dan berbasis elektronik melalui portal SSCASN mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Penulis menemukan temuan penting bahwa penerapan sistem pengadaan berbasis elektronik memberikan kemudahan dalam proses administrasi kepegawaian, meningkatkan akuntabilitas pelayanan, serta mempercepat proses kerja pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

Sama halnya dengan temuan penelitian (Ampera Matippanna, 2020) bahwa penerapan prinsip pengadaan yang kompetitif, objektif, adil, dan transparan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai, penelitian ini juga menemukan bahwa sistem pengadaan PNS berbasis elektronik memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari nilai persentase variabel pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebesar 88,64% dengan kategori "sangat baik", serta nilai variabel kinerja pegawai sebesar 89% yang juga berada pada kategori "sangat baik". Artinya, semakin baik sistem pengadaan pegawai yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan penelitian ini juga memperkuat penelitian (Noor Rahmat ZamZamy & Isbandono, 2024) yang menyatakan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai berbasis kompetensi dan analisis beban kerja sangat penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pengadaan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi mampu mendukung kelancaran pelayanan administrasi kepegawaian di BKPSDMD Kota Pangkalpinang. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jabatan lebih mudah beradaptasi dengan sistem pelayanan berbasis digital sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien.

Sama halnya dengan penelitian (Banuwa & Susanti, 2021), penelitian ini menemukan bahwa kesesuaian kompetensi pegawai dengan jabatan berdasarkan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas organisasi. Penulis menemukan bahwa pegawai BKPSDMD Kota Pangkalpinang yang memiliki latar belakang pendidikan sarjana lebih mampu memahami penggunaan teknologi informasi dan prosedur administrasi pengadaan PNS berbasis elektronik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan sistem pengadaan pegawai dan peningkatan kinerja organisasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Arifathyani, 2023) yang menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada penelitian ini diperoleh koefisien regresi sebesar 0,734 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin optimal perencanaan

dan pelaksanaan pengadaan pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 47,4%, sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini sedikit berbeda dengan penelitian (Ladimu & Maryam, 2024) yang menyatakan bahwa pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai dapat menjadi kurang signifikan apabila dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pegawai. Dalam penelitian ini, walaupun pengaruh pengadaan PNS tergolong signifikan, namun masih terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai seperti disiplin kerja, pengalaman kerja, kemampuan adaptasi teknologi, serta budaya organisasi.

Karakteristik utama penelitian ini terletak pada penggunaan konteks pengelolaan ASN berbasis elektronik melalui portal SSCASN dan sistem administrasi digital di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang. Penggunaan sistem elektronik tersebut dinilai mampu meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi pelayanan kepegawaian. Penulis menemukan bahwa sistem pengadaan berbasis elektronik memudahkan proses registrasi, seleksi administrasi, hingga pengelolaan data pegawai secara lebih cepat dan tepat. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi digital dalam pengelolaan ASN memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi pemerintahan (Irvan Juliansah et al., 2025).

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa mayoritas pegawai berada pada usia produktif dan memiliki tingkat pendidikan sarjana, sehingga mendukung kemampuan pegawai dalam memahami penggunaan teknologi informasi. Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap kemampuan adaptasi pegawai dalam menjalankan sistem pelayanan berbasis elektronik. Sama halnya dengan pendapat Robbins dalam (Arifathyani, 2023), pegawai dengan usia produktif memiliki kemampuan kerja dan komitmen organisasi yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Program pengadaan Pegawai Negeri Sipil berbasis elektronik juga memberikan dampak positif dalam menciptakan pelayanan publik yang lebih profesional dan transparan. Berikut beberapa temuan penting penelitian terkait pengaruh kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai antara lain:

a. Peningkatan Efektivitas Kerja: Sistem pengadaan berbasis elektronik mampu mempercepat proses administrasi dan pelayanan kepegawaian;
b. Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas: Portal SSCASN memberikan akses informasi yang terbuka dan jelas kepada masyarakat;
c. Peningkatan Kompetensi Pegawai: Kesesuaian kompetensi dengan jabatan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas pegawai;
d. Peningkatan Adaptasi Teknologi: Pegawai mampu menyesuaikan diri dengan sistem pelayanan berbasis digital;
e. Peningkatan Produktivitas Kerja: Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tanggung jawab organisasi;
f. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik: Sistem pengadaan yang baik mampu mendukung terciptanya pelayanan administrasi kepegawaian yang lebih profesional dan efisien.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang. Pengadaan pegawai yang dilakukan secara terencana, transparan, dan berbasis elektronik mampu meningkatkan efektivitas kerja, kualitas pelayanan, serta profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas pemerintahan.

3.9. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan beberapa temuan menarik lainnya dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang. Meskipun sistem pengadaan Pegawai Negeri Sipil berbasis elektronik telah berjalan dengan sangat baik dan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, masih terdapat beberapa kendala yang memengaruhi optimalisasi pelaksanaan sistem tersebut.

Penulis menemukan bahwa salah satu faktor yang masih menjadi hambatan dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil berbasis elektronik adalah kemampuan adaptasi teknologi yang belum merata pada seluruh pegawai. Pegawai dengan usia yang lebih senior cenderung membutuhkan waktu lebih lama dalam memahami penggunaan sistem pelayanan berbasis digital dibandingkan pegawai usia produktif. Kondisi tersebut menyebabkan proses administrasi tertentu masih memerlukan pendampingan teknis agar pelayanan dapat berjalan secara optimal.

Selain itu, penulis juga menemukan bahwa keterbatasan sarana dan prasarana pendukung teknologi informasi masih menjadi kendala dalam menunjang efektivitas pelayanan kepegawaian. Berdasarkan hasil observasi, terdapat beberapa hambatan teknis seperti jaringan internet yang tidak stabil, keterbatasan perangkat komputer, serta kendala sistem pada saat penginputan data administrasi pegawai. Hambatan tersebut dapat memengaruhi kecepatan pelayanan dan proses pengelolaan data kepegawaian berbasis elektronik.

Temuan menarik lainnya yaitu masih terdapat faktor-faktor di luar kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa pengaruh kebutuhan pengadaan PNS terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 47,4%, sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta budaya organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh sistem pengadaan pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal organisasi.

Penulis juga menemukan bahwa penggunaan sistem pengadaan berbasis elektronik melalui portal SSCASN memberikan dampak positif terhadap transparansi dan akuntabilitas pelayanan publik. Masyarakat menjadi lebih mudah mengakses informasi terkait pengadaan CPNS secara terbuka dan real time. Selain itu, sistem elektronik mampu meminimalkan praktik administratif yang tidak efektif serta meningkatkan efisiensi pengelolaan data pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang.

Secara keseluruhan, temuan menarik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengadaan Pegawai Negeri Sipil berbasis elektronik telah memberikan banyak manfaat dalam meningkatkan efektivitas pelayanan kepegawaian dan kinerja pegawai. Namun demikian, peningkatan kualitas sumber

daya manusia, kesiapan teknologi, serta dukungan sarana dan prasarana masih perlu diperkuat agar sistem pengadaan Pegawai Negeri Sipil dapat berjalan lebih optimal di masa yang akan datang.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang telah berjalan dengan sangat baik dan memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil memperoleh persentase sebesar 88,64% dan variabel kinerja pegawai memperoleh persentase sebesar 89% yang keduanya berada dalam kategori "sangat baik". Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan $Y = 11{,}022 + 0{,}734X$, yang berarti setiap peningkatan kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDMD Kota Pangkalpinang. Adapun besarnya pengaruh yang diberikan yaitu sebesar 47,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan agar BKPSDMD Kota Pangkalpinang melakukan analisis kebutuhan pegawai secara berkala melalui Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) sehingga pengadaan pegawai dapat dilakukan secara tepat sesuai kebutuhan organisasi. Selain itu, diperlukan optimalisasi distribusi pegawai berdasarkan beban kerja masing-masing bidang agar tidak terjadi ketimpangan pekerjaan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Penguatan sistem pengadaan Pegawai Negeri Sipil berbasis elektronik juga perlu terus dikembangkan guna meningkatkan efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas pelayanan kepegawaian.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang hanya berfokus pada pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Pangkalpinang dengan jumlah responden sebanyak 28 orang. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil sehingga belum mampu menjelaskan seluruh faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara menyeluruh.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan sehingga disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat dilakukan pada instansi pemerintahan lain dengan jumlah sampel yang lebih luas sehingga dapat memberikan perbandingan hasil penelitian yang lebih mendalam terkait pengaruh kebutuhan pengadaan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala BKPSDMD Kota Pangkalpinang beserta seluruh jajaran pegawai yang telah memberikan izin, dukungan, bantuan, dan kesempatan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik dan lancar.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Ampera Matippanna. (2020). Manajemen Resiko Pada Analisis Kebutuhan Diklat Dalam Perencanaan Diklat ASN. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulawesi Selatan*, *1*(2).

Arifathyani, S. (2023). Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Analisis Kebutuhan Diklat Guna Terciptanya Reformasi Birokrasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Unggul di Direktorat Jenderal Minyak Dan Gas Bumi. *Jurnal Pendidikan West Science*, *1*(12). https://doi.org/10.58812/jpdws.v1i12.840

Banuwa, A. K., & Susanti, A. N. (2021). ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI LAMPUNG. *Jurnal Psikologi Malahayati*, *3*(2). https://doi.org/10.33024/jpm.v3i2.4125

Creswell, J. W. (2003). Research design Qualitative quantitative and mixed methods approaches. *Research Design Qualitative Quantitative and Mixed Methods Approaches*. https://doi.org/10.3109/08941939.2012.723954

Gökalp, E., Demirörs, O., & Eren, P. E. (2020). Public Personnel Management Process Capability Assessment. *Public Personnel Management*, *49*(1). https://doi.org/10.1177/0091026019833412

Irvan Juliansah, Angga Prasetia, & Marthalina Marthalina. (2025). Dynamics of Digital Tax Regulation Implementation : Case Study on Tax Consultants and E-Commerce Actors. *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, *4*(2). https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i2.2881

Kalinzi, C., Mpeera Ntayi, J., Kabagambe, L. B., Muhwezi, M., & Munene, J. K. (2022). Exploring the quantification and measurement of public procurement performance expectations gap in community roadworks in Uganda: evidence from comprehensive survey. *Journal of Public Procurement*, *22*(2). https://doi.org/10.1108/JOPP-06-2020-0051

Karunia, A. M. (2022). 35 persen ASN di RI kinerjanya rendah, BKN: Seperti "Kayu Mati" karena malas. *Kompas.Com*.

Ladimu, J., & Maryam, S. (2024). ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN BIDANG PENGAWASAN DAN PENGAMANAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN BERWAWASAN REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, *9*(1). https://doi.org/10.56971/jwi.v9i1.291

Marthalina, M. (2022). AGILITY ORGANISASI PASCA ALIH JABATAN FUNGSIONAL. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, *10*(1). https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2502

Marthalina, M., Dione, F., & Saribulan, N. (2025). Determining Factors of Digital Public Service Management Implementation Policy at Subdistrict Level in South Jakarta City. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, *9*(2). https://doi.org/10.24198/jmpp.v9i2.59855

Noor Rahmat ZamZamy, M., & Isbandono, P. (2024). Analisis Kebutuhan Diklat Teknis Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Surabaya. *JURNAL INOVASI ADMINISTRASI NEGARA TERAPAN*, *3*(4).

Philip, B., Akujuru, C. A., & Innocent Amadi, E. (2025). Public Personnel Management and Employee Productivity in Rivers State Local Government Service Commission, 2014-2024. *International Journal of Social Sciences and Management Research E-ISSN*, *11*(4).

Prabowo, H. (2024). Optimalisasi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Berbasis Merit di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, *1*.

Pusat, P. (2007). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 38 Tahun 2007. *Peraturan Pemerintah*, *46*(3), 171–174. https://doi.org/10.2320/materia.46.171

Sihombing, U. (2023). Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dalam rangka mendukung reformasi birokrasi Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, *4*(1).

Silaban, J. S., Sartika, I., & Johannes, A. W. (2020). Penilaian Kinerja Pegawai berbasis pelayanan administrasi kepegawaian tanpa kertas dikantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, *5*(1). https://doi.org/10.33701/jipsk.v5i1.930

Sonny, H. (2012). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, *09*(3).

Sowa, J. E. (2023). PUBLIC PERSONNEL MANAGEMENT: ITS SIGNIFICANCE FOR GOVERNMENT PERFORMANCE. In *Public Personnel Managemment: Current Concerns, Future Challenges: Seventh Edition*. https://doi.org/10.4324/9781003403401-1

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R\&D*. Alfabeta.

Sulastri, D., Abdullah, A. 'Ala, Fathir, K., & Casilam, C. (2022). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Neraca Peradaban*, *2*(2). https://doi.org/10.55182/jnp.v2i2.173

Suparman, R., & Naibaho, V. H. (2021). Manajemen Talenta di Pemerintah Daerah: Studi Eksplaratori Penerapan Kebijakan Manajemen Talenta di Provinsi Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara. *Jurnal Borneo Administrator*, *17*(1). https://doi.org/10.24258/jba.v17i1.718

Taufan, T., & Hidayat, M. R. R. (2023). Analisis Aplikasi "ASN Memayu" Di Lingkungan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, *15*(2). https://doi.org/10.33701/jiapd.v15i2.3809

Ugoani, J. N. N. (2022). Public personnel administration and human resource management paradigm on public service performance: Nigerian pendulum. *Independent Journal of Management & Production*, *13*(2). https://doi.org/10.14807/ijmp.v13i2.1503