

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA ASN  
DI BADAN KEPEGAWAIAN SERTA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN MINAHASA UTARA**

Gabriella Cheren Watupongoh  
NPP. 29.1504

*Asdaf Kabupaten Minahasa Utara Provinsi Sulawesi Utara  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: [gabriellawatupongoh@gmail.com](mailto:gabriellawatupongoh@gmail.com)

**ABSTRACT**

**Problems/Background (GAP):** The implementation of performance improvement must have several problems that lead to poor performance quality in a work environment. **Purpose:** The purpose of this study was to determine the strategy in improving the performance of ASN and the inhibiting factors in the Personnel and Education and Training Agency of North Minahasa Regency which caused the performance improvement strategy to be hampered. **Methods:** The research method used is descriptive qualitative research method. Data obtained through observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques are carried out by reducing data, presenting data, and drawing conclusions from what is obtained in the field. **Results/Findings:** The results of this study indicate that the ASN Performance Improvement Strategy in the Personnel and Education and Training Agency has been running quite well. Barriers to the implementation of training and competency development activities independently and the limited provision of budget for the completeness of facilities and infrastructure that support ASN performance improvement. **Conclusion:** In general, the strategy for improving the performance of ASN in the Personnel Agency and Education and Training of North Minahasa Regency can be said to have been running well and in line with expectations. This is illustrated through organizational strategies, program strategies, resource support strategies and institutional strategies that have been running well.

**Keywords:** Strategy, Performance, ASN.

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Pelaksanaan peningkatan kinerja pasti memiliki beberapa permasalahan yang menimbulkan kualitas kinerja yang buruk dalam suatu lingkungan pekerjaan. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Strategi dalam meningkatkan kinerja ASN serta faktor penghambat di Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Minahasa utara yang menyebabkan strategi peningkatan kinerja itu terhambat. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan cara mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan dari apa yang diperoleh di lapangan. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Strategi Peningkatan Kinerja ASN di Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan sudah berjalan cukup baik. Hambatan pelaksanaan kegiatan diklat dan pengembangan kompetensi secara mandiri dan masih terbatasnya penyediaan anggaran untuk kelengkapan sarana dan prasarana yang menunjang peningkatan kinerja ASN. **Kesimpulan:** Secara umum strategi peningkatan kinerja ASN di Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Minahasa Utara dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan. Hal ini tergambar melalui strategi organisasi, strategi program, strategi pendukung sumber daya dan strategi kelembagaan yang sudah berjalan dengan baik.

**Kata Kunci :** Strategi, Kinerja, ASN



## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Paradigma baru yang saat ini sedang hangat pada sekarang ini yaitu reformasi birokrasi dengan konsep *good governance*. Untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang baik, pengelolaan aparatur sipil negara yang baik sangat diperlukan, kemudian pelaksanaannya disertai dengan beberapa prinsip yang saling terkait.. Salah satu prinsip *good governance* yaitu akuntabilitas, akuntabilitas ini sendiri merupakan tanggung jawab pemerintah kepada masyarakat dan negara, karena diberikan kepercayaan dan kekuasaan untuk menangani segala hal yang berkaitan dengan dirinya atau organisasi yang berkepentingan.

Mengingat kenyataan yang ada di masyarakat sekarang ini bahwa masyarakat menuntut adanya peningkatan pelayanan prima atas kinerja pemerintah serta berbagai kebijakan yang dilakukannya. Menurut Cummings kinerja pegawai merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk<sup>1</sup>. Dikemukakan juga oleh Moehariono menjelaskan bahwa pengertian kinerja secara etimologis berdasar dari bahasa inggris "*job performance*" yang berarti prestasi seorang pegawai yang mampu diraih dalam suatu organisasi atau instansi.<sup>2</sup> Dengan kata lain bahwa tingkat kinerja seseorang ditentukan oleh motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Pada apel perdana yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara dalam Berita Online Sindo Manado, Bupati Minahasa Utara Joune Ganda mengatakan bahwa "Kepada seluruh ASN kitanya bisa terus meningkatkan kinerja kedepan dan mengedepankan pelayanan kepada masyarakat"<sup>3</sup>.

Sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang kepegawaian, panitia kepegawaian dan diklat Kabupaten Minahasa Utara selalu berkomitmen kuat terhadap pelaksanaan perubahan paradigma. dimana tata pemerintahan yang baik dapat tercapai (*good governance*). Oleh sebab itu dalam

---

<sup>1</sup> Pengertian Kinerja Pegawai, Cummings, 2005;157

<sup>2</sup> Pengertian Kinerja, Moehariono (2014:96)

<sup>3</sup> Berita Sindo Manado, 2021;03

pengelolaan dan pelaksanaan sumber daya manusia, yang strategis, aparatur sipil negara dipersiapkan untuk siap menghadapi per soalannya serta dinamika yang terjadi sekarang ini. Maka disusunlah rencana strategis untuk meningkatkan kinerja aparatur di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Minahasa Utara dengan tujuan mewujudkan pengelolaan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien. Namun nyatanya di lapangan masih banyak terjadi kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan dalam mengelola aparatur yang menyebabkan kualitas dalam bekerja sangat buruk.

Permasalahan yang menyebabkan kualitas kerja yang buruk dalam lingkungan Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan adalah masih kurangnya sarana dan prasarana yang menunjang kinerja aparatur, kemudian masih terdapat banyak sumber daya manusia aparatur yang tidak berkompetensi dalam pelaksanaan tugas, masih terdapatnya Aparatur Sipil Negara yang kurang disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu perlu adanya strategi peningkatan kinerja aparatur agar aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Minahasa Utara dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian serta permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“STRATEGI PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN, SERTA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN MINAHASA UTARA”**.

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Masih terdapat masalah yang dapat menghambat peningkatan kinerja, yang pertama adalah belum dapat menyelenggarakan diklat secara mandiri dikarenakan Badan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan kabupaten minahasa utara belum menjadi lembaga diklat yang terakreditasi, yang kedua yaitu anggaran untuk kegiatan diklat juga masih belum memadai sehingga tugas belajar dan *assessment* untuk meningkatkan kompetensi ASN belum dapat berjalan dengan optimal, yang ketiga penilaian sasaran kerja pegawai masih dilaksanakan secara manual dan belum melaksanakan evaluasi kinerja ASN yang berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit yang memungkinkan capaian kinerja individu pegawai dapat mendorong peningkatan karirnya dan memungkinkan pemberian kompensasi dapat dilakukan secara adil berdasarkan prestasi pegawai sesuai dengan bobot jabatannya. Kemudian yang keempat belum terlaksananya sistem pemberian

*reward* dan *punishment* sehingga dapat memberikan motivasi terhadap ASN yang telah bekerja optimal dan memberikan efek jera terhadap ASN yang tidak mematuhi peraturan kepegawaian seperti pelanggaran disiplin.

### **1.3 Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Enriko Yuda Prabowo dalam Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Provinsi Kalimantan Barat, tahun 2019 yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja ASN di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pontianak”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menggunakan teori Siagian. Hasil penelitian menunjukkan kinerja ASN di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pontianak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih belum optimal karena masih banyak ASN yang melakukan tumpang tindih pekerjaan dan masih belum bisa mengikuti pelatihan. Pada penelitian sebelumnya membahas tentang pelayanan kepada masyarakat tidak seperti peneliti yang akan membahas tentang peningkatan kinerja yang mengutamakan para ASN bekerja dengan baik sesuai dengan tupoksi nya.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati Halim, dengan judul “Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Binggai” dalam Thesis Universitas Quality, 2019. Menjelaskan bahwa analisis peningkatan kinerja bagian sekretariat pada Dispora Kabupaten Binggai termasuk dalam Kuadran I, yaitu memiliki kondisi yang sangat menguntungkan untuk mendukung peningkatan kinerja yang lebih baik. Perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati Halim adalah membahas strategi peningkatan kinerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Binggai, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu strategi peningkatan kinerja ASN di BKPP Minahasa Utara. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati Halim menggunakan metode penelitian Kuantitatif , dengan analisis SWOT.Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu metode penelitian Kualitatif dengan teori strategi menurut Koten.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyanto yang berjudul “ Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Pada UPT Puskesmas Di Kota Magelang, Thesis STIE

Widya Wiwaha, tahun 2017. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu strategi peningkatan ASN di BKPP Minahasa Utara. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyanto Menggunakan Analisis SWOT, menggunakan penelitian kualitatif deskriptif observasional dengan metode *case study*, hasil penelitian ini adalah meningkatkan promosi kepada masyarakat, dengan menggunakan teori penilaian prestasi kinerja oleh Mangkunegara (2007). Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah peneliti akan menggunakan teori strategi dari Koteen.

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di Lokus Penulis.

#### **1.5 Tujuan.**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Minahasa Utara.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Minahasa Utara.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Sugiyono, (2016). Dimana menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik menurut Simangunsong, (2017) yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*).

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1. Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian, Serta Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Minahasa Utara**

Peneliti menganalisis pengembangan dengan menggunakan konsep strategi dimana indikator pengukuran meliputi strategi organisasi, strategi program, strategi pendukung sumber daya dan strategi kelembagaan.

##### **A. STRATEGI ORGANISASI**

- Dalam merealisasikan Visi dan Misi dari Kabupaten Minahasa Utara, maka Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Minahasa Utara membuat tugas pokok dan fungsi yaitu dengan Mewujudkan Minahasa Utara hebat melalui perubahan untuk kemajuan dan kesejahteraan maka tugas BKPP Minahasa Utara adalah membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan manajemen Aparatur Sipil Negara, sedangkan fungsi dari BKPP Minahasa Utara adalah pertama yaitu menyusun peraturan perundang-undangan daerah di bidang Kepegawaian sesuai norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan pemerintah, kedua yaitu menyusun formasi kebutuhan pegawai, ketiga yaitu melaksanakan pengadaan atau seleksi calon penempatan dan mutasi pegawai, keempat yaitu melaksanakan pembinaan dan pengembangan dan evaluasi karir, disiplin serta kinerja pegawai, kelima yaitu mengelola sistem informasi pegawai serta menyelenggarakan administrasi pegawai.
- dalam penyusunan strategi untuk meningkatkan kinerja ASN di Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Minahasa Utara dalam merumuskan visi dan misi serta menentukan arah dan tujuan organisasi yaitu dengan mengelola sumber daya yang ada dengan tepat. Strategi Organisasi ini berhasil diterapkan di Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan karena berfokus pada pencapaian visi dan misi serta penentuan arah dan tujuan.

## B. STRATEGI PROGRAM

- Untuk dampak internal dari program yang ada peneliti menyimpulkan mengenai masih kurangnya anggaran untuk membuat diklat dan tugas belajar bagi ASN secara mandiri sehingga mengharuskan untuk membuat diklat diluar kantor yang dapat mengeluarkan banyak biaya dimana biaya itu bisa dialokasikan untuk keperluan serta program lain. Sehingga pencapaian tujuan dan strategi organisasi belum maksimal. Kemudian belum juga terlaksananya evaluasi kinerja ASN yang dapat menimbulkan motivasi kerja bagi ASN.
- Dampak Eksternal pelaksanaan program mengatasi penurunan kinerja ASN di Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan menimbulkan dampak karena kebijakan pemerintah. Hasil wawancara dengan Sekretaris Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Minahasa Utara pada tanggal 8 Januari 2022. Dampak eksternal pelaksanaan program dalam mengatasi penurunan kinerja ASN yaitu mengenai kebijakan pemerintah yang mengharuskan untuk melaksanakan kerja *work from home* yang diakibatkan oleh wabah pandemic Covid-19 , sehingga membuat seluruh program kerja yang telah disusun pada awalnya akhirnya tidak berjalan dengan baik karena terbatasnya segala kegiatan.

## C. STRATEGI PENDUKUNG SUMBER DAYA

- Menurut Budio, S. (2019) Keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran aktif Sumber Daya Manusia BKPP Kabupaten Mianahasa Utara yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu persyaratan utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM Apartur yang terampil, mampu, kompeten dan berdayaguna.
- Menurut Halim R, 2020 Pembangunan sebuah daerah sangat ditentukan dengan tingkat penetrasi anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD). Sebagaimana diketahui,

berdasarkan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 pasal 157 sumber pendapatan atau penerimaan daerah terdiri atas Pendapatan Asli Daerah (PAD), Dana Bagi Hasil (DBH), Dana Alokasi Umum (DAU), dan Dana Alokasi Khusus (DAK).

- Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Minahasa Utara dalam hal pemanfaatan teknologi sudah baik karena BKPP sudah melakukan pelayanan publik melalui website , permasalahannya BKPP masih melaksanakan *assessment* diluar kantor , BKPP belum dapat melaksanakan diklat dan *assessment* secara mandiri karena belum cukupnya sarana dan prasarana yang menunjang.

#### **D. STRATEGI KELEMBAGAAN**

- Menurut Siagian, S. (2011) strategi merupakan susuna jitu ilmiah bagi pencapaian tujuan. strategi yang telah disusun oleh Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan sudah baik karena sudah sesuai dengan arah tujuan dan sasaran dari Kabupaten Minahasa Utara sendiri terlebih Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Minahasa Utara.
- Penjabaran lebih lanjut mengenai inisiatif strategik baru yang ditetapkan dalam sistem perencanaan strategik merupakan sebuah program yang paling dasar. Seperti yang dilakukan pemerintah daerah kemudian diimplementasikan oleh Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Minahasa Utara yaitu meningkatkan sistem informasi kepegawaian, meningkatkan pelaksanaan evaluasi kinerja ASN yang berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit, meningkatkan penyelenggaraan diklat secara mandiri serta lebih mengoptimalkan pelaksanaan sistem pemberian reward dan punishment terhadap ASN. Penerapan Inisiatif Strategi baru ini berkontribusi baik dalam mengatasi penurunan kinerja ASN di Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Minahasa Utara.

#### **3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Hasil temuan penulis sesuai dan menyepakati penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Enriko Yuda Prabowo dalam Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Provinsi Kalimantan Barat, tahun 2019 yang berjudul “Strategi Peningkatan

Kinerja ASN di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pontianak”. Dimana benar adanya Keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran aktif Sumber Daya Manusia BKPP Kabupaten Mianahasa Utara yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu persyaratan utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM Apartur yang terampil, mampu, kompeten dan berdayaguna.

Selain itu, hasil temuan penulis sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati Halim, dengan judul “Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Binggai” dalam Thesis Universitas Quality, 2019. Dimana secara garis besar dalam penyusunan strategi membutuhkan sumber daya manusia, dana atau anggaran dan teknologi. Peran ketiga sumber daya tersebut sangat penting, karena sebuah program ataupun kegiatan tidak akan berjalan jika tidak adanya sumber daya manusia, dana atau anggaran dan teknologi. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian Widya Wiwaha, tahun 2017 yang menjelaskan bahwa Sumber daya manusia akan berkembang dengan adanya teknologi yang membantu mengembangkan kompetensi dan dengan melakukan pengembangan kompetensi maka akan dibutuhkan sarana dan prasarana yang memadai dan itu membutuhkan dana dan anggaran.

**Temuan utama yang menunjukkan kebaruan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah penulis mendapati bahwa penyusunan strategi membutuhkan sumber daya manusia, dana atau anggaran dan teknologi. Peran ketiga sumber daya tersebut sangat penting, karena sebuah program ataupun kegiatan tidak akan berjalan jika tidak adanya sumber daya manusia, dana atau anggaran dan teknologi. Sumber daya manusia akan berkembang dengan adanya teknologi yang membantu mengembangkan kompetensi dan dengan melakukan pengembangan kompetensi maka akan dibutuhkan sarana dan prasarana yang memadai dan itu membutuhkan dana dan anggaran.**

#### IV. KESIMPULAN

1. Secara umum strategi peningkatan kinerja ASN di Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Minahasa Utara dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan. Hal ini tergambar melalui strategi organisasi, strategi program, strategi pendukung sumber daya dan strategi kelembagaan yang sudah berjalan dengan baik.
2. Faktor penghambat berjalannya Strategi Peningkatan Kinerja ASN di Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Minahasa Utara antara lain:
  - a) Terbatasnya anggaran untuk melakukan berbagai kegiatan, program, tujuan serta sasaran Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Minahasa.
  - b) Kualitas kinerja ASN yang buruk menyebabkan para ASN kurang motivasi sehingga tidak dapat bekerja dengan baik.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

#### V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala dinas BKPSDM Kabupaten Minahasa Utara serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

- Budio, S. (2019). Strategi Manajemen Sekolah. *Jurnal Menata*. STAI YAPTIP Psaman Barat.
- Halim, R. (2014), . Analisis Strategi Peningkatan Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Binggai. *Jurnal Academica Fisip Untad*, Vol.06, 1200.
- Prabowo, E. Y. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pontianak. *Jurnal S1 Ilmu Pemerintahan*.

Reni Puji Lestari, d. (2013). Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kecamatan Mojojoto Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Publik, Vol.3*.

Siagian, S. (2011). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyanto. (2017). *Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya manusia (SDM) Pada UPT Puskesmas Di Kota Magelang*. Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha.

