

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perubahan lingkungan global, perkembangan teknologi digital, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik telah membawa konsekuensi besar terhadap cara birokrasi bekerja di berbagai negara, termasuk Indonesia. Pemerintah tidak lagi dapat mengandalkan mekanisme kerja yang bersifat hierarkis lamban, dan administratif sebagaimana karakteristik birokrasi tradisional. Masyarakat modern menginginkan pelayanan yang cepat, mudah, transparan, dan berbasis teknologi. Oleh karena itu, birokrasi perlu melakukan transformasi mendasar untuk menghasilkan tata kelola pemerintahan yang lebih responsif, adaptif, dan efisien. Dalam konteks Indonesia, salah satu langkah strategis dalam agenda reformasi birokrasi adalah penyederhanaan birokrasi.

Penyederhanaan birokrasi merupakan kebijakan yang diarahkan untuk merombak struktur organisasi pemerintahan menjadi lebih ramping dengan memangkas jenjang struktural yang dianggap tidak lagi relevan dengan kebutuhan pelayanan publik. Kebijakan ini mulai mengemuka sejak tahun 2019 sebagai respon atas kritik masyarakat terhadap lambatnya pengambilan keputusan dan panjangnya rantai komando dalam birokrasi. Struktur birokrasi yang terlalu bertingkat menyebabkan proses layanan menjadi tidak efektif, memerlukan waktu yang lebih panjang, dan sering kali menyebabkan tumpang tindih kewenangan. Dalam era disrupsi dan digitalisasi, kondisi ini menjadi semakin tidak dapat dipertahankan.

Penyederhanaan birokrasi bukan hanya sekadar pengurangan jumlah jabatan struktural, tetapi merupakan langkah strategis untuk merubah paradigma kerja aparatur sipil negara (ASN). Penyederhanaan dilakukan melalui transformasi jabatan administrasi menjadi jabatan fungsional yang lebih fokus pada keahlian, profesionalisme, dan capaian kinerja. Dengan demikian, pola kerja tidak lagi berorientasi pada jabatan, tetapi pada kompetensi dan kontribusi nyata pegawai terhadap hasil kerja organisasi. Perubahan ini diharapkan dapat

memperkuat budaya kerja yang lebih produktif, berorientasi hasil (*result-oriented*), dan berbasis pada indikator kinerja yang terukur.

Selain itu, penyederhanaan birokrasi juga menjadi bagian dari upaya mewujudkan birokrasi yang lincah (*agile bureaucracy*). Birokrasi modern dituntut mampu menyesuaikan diri secara cepat terhadap perubahan lingkungan, melakukan inovasi dalam proses bisnis pemerintahan, serta memanfaatkan teknologi informasi dalam memberikan layanan publik. Penyederhanaan struktur menjadi salah satu prasyarat agar unit organisasi dapat mengambil keputusan secara cepat, mengurangi hambatan koordinasi, serta memperkuat kolaborasi antar-perangkat dan lintas sektor. Dengan struktur yang lebih datar (*flat*), proses koordinasi diharapkan menjadi lebih singkat, sehingga pemerintahan dapat bergerak lebih efisien.

Desain organisasi dikembangkan dan diimplementasikan Strategi HRM untuk meningkatkan level kinerja dan untuk meningkatkan tingkat efisiensi, terdiri dari dari “*preselection practice, selection practice, postselection practice, dan practice affected by external factors*”. Tahap *preselection practice* terdiri dari perencanaan SDM dan analisis pekerjaan terhadap *preselection practice* terdiri dari rekrutmen dan seleksi, tahap *postselection practice* meliputi *training* atau pelatihan dan program-program peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan tahap *practice affected by external factors* terdiri dari kesetaraan kesempatan kerja, keamanan, maupun Kesehatan. Praktek manajemen sumber daya manusia memberikan hasil yang berpusat pada karyawan antara lain peningkatan kompetensi dan motivasi, sehingga memberikan input kepada suatu organisasi, yang selanjutnya mendukung terciptanya kinerja tinggi dalam mendukung keunggulan kompetitif.

ASN yang kurang profesional dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang atau penyalahgunaan keuangan negara. Perilaku ASN yang menyimpang tersebut akan menjadi permasalahan yang rumit, manakala belum mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan termasuk kurang peka menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sulit untuk memperbaiki kinerjanya.

Kinerja ASN yang unggul hanya akan mungkin tercapai jika seluruh komponen bersedia meningkatkan kompetensinya dan adanya dukungan berupa motivasi dari pimpinan serta berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri melalui kegiatan pelatihan untuk memudahkan penyebaran nilai-nilai yang diarahkan kepada terciptanya ASN yang profesional, bermoral dan bertanggung jawab serta memiliki persepsi tepat terhadap pekerjaan khususnya dalam bidang pelayanan publik.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian, ASN sebagai penyelenggara pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya dalam rangka mengoptimalkan hasil kinerjanya. Sosok ASN yang mampu memainkan peranan tersebut adalah yang mempunyai kompetensi yang tinggi. Kompetensi terkait dengan segala yang diketahui manusia tentang dirinya maupun lingkungannya. Hal ini diperoleh manusia melalui panca indra melalui rangkaian-rangkaian pengalaman manusia itu sendiri. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan aparatur dapat terpenuhi, lalu diharapkan para aparatur dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dapat memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Harapan terhadap profesionalisme ASN ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan (*intended performance*) dengan kinerja nyata yang dihasilkan (*actual performance*). Masih banyaknya tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah.

Pelaksanaan fungsi ASN, sebagai salah satu bagian dalam fungsi manajemen di institusi Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap, masih belum optimal dari apa yang diharapkan dalam menciptakan aparatur pemerintah yang bertanggung jawab sepenuhnya terhadap jalannya pemerintahan yang baik (*Good Governance*) di daerah. Kemampuan ASN dalam menjalankan tugas belum mencapai hasil kerja yang maksimal. Kreatifitas kerja yang

dimiliki oleh aparat di Pemerintah Daerah sesuai masih perlu dibangkitkan lagi serta prestasi kerja masih dalam batasan yang baik.

Rencana strategis Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dimanifestasikan dalam bentuk dokumen RPJMD. Visi pembangunan Jawa Tengah sebagaimana tertuang dalam RPJMD Jawa Tengah tahun 2025 - 2029 yaitu “Jawa Tengah Sebagai Provinsi Maju Yang Berkelanjutan Untuk Menuju Indonesia Emas 2045”.

Perwujudan visi tersebut ditempuh melalui 6 (enam) misi pembangunan daerah, yaitu:

1. Meningkatkan Layanan Dasar yang Inklusif untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Mandiri, Kompetitif dan Berwawasan Global;
2. Meningkatkan Pertumbuhan Perekonomian Perkotaan dan Pedesaan Berbasis Sektor Unggulan yang Inovatif, Mandiri dan berkelanjutan;
3. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Responsif dan Kolaboratif dengan mengedepankan nilai-nilai Integritas;
4. Mewujudkan Pembangunan Infrastruktur Jawa Tengah yang merata dan berkeadilan, melalui perencanaan tata ruang yang responsif;
5. Menjaga Stabilitas dan Kondusivitas Daerah dengan pendekatan budaya lokal, serta menjamin kebebasan warga dalam menjalankan ibadah, perlindungan kesejahteraan sosial serta hak asasi manusia yang berkeadilan;
6. Menjaga iklim Investasi yang kondusif dan kolaboratif untuk membuka kesempatan kerja dan berusaha seluas-luasnya bagi warga Jawa Tengah. Serta Mengembangkan pembiayaan Pembangunan yang partisipatif, kolaboratif, dan terintegrasi.

Sejalan dengan rencana strategis Provinsi Jawa Tengah, Pemerintah Kabupaten Cilacap menetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2025, mencakup Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, Arah Kebijakan, Program, dan Kegiatan. Visi Kabupaten Cilacap adalah Menuju Cilacap Yang Maju, Berbudaya, Sejahtera, Adil dan Merata (Maju dan

Besar). Indikator Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Cilacap Tahun 2025 – 2029 merupakan indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan hasil kerja Pemerintah Daerah.

Kinerja merupakan suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang mencapai hasil kerja untuk mencapai target kerja. Aparatur dapat bekerja dengan baik jika memiliki hasil kerja yang baik. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa kinerja ASN pada Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap masih belum optimal, hal ini dibuktikan dengan masih terdapat pegawai yang tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara tepat waktu dan belum sesuai dengan ketentuan, sehingga hal ini berdampak pada tidak optimalnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Tabel 1.1 Laporan Hasil Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2025

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai (TW I / TW II)	Hasil Kerja Di Atas Ekspektasi (TW I / TW II)	Hasil Kerja Sesuai Ekspektasi (TW I / TW II)	Predikat Kinerja
1	Sekretaris Daerah, Asisten, dan Staf Ahli	6 / 6	0 / 0	6 / 6	Baik
2	Bagian Pemerintahan	8 / 8	0 / 0	8 / 8	Baik
3	Bagian Hukum	14 / 14	0 / 0	14 / 14	Baik
4	Bagian Kesejahteraan Rakyat	10 / 10	0 / 0	10 / 10	Baik
5	Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam	9 / 9	0 / 0	9 / 9	Baik
6	Bagian Administrasi Pembangunan	10 / 10	0 / 0	10 / 10	Baik
7	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	25 / 25	0 / 0	25 / 25	Baik
8	Bagian Organisasi	11 / 11	1 / 1	10 / 10	Baik
9	Bagian Perencanaan dan Keuangan	9 / 9	0 / 0	9 / 9	Baik
10	Bagian Umum	58 / 59	0 / 0	58 / 59	Baik
11	Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	33 / 33	0 / 0	33 / 33	Baik
	Jumlah	193 / 194	1 / 1	192 / 193	Baik

Berdasarkan tabel tersebut di atas, hasil penilaian SKP terhadap 193 pegawai pada Triwulan I dan 194 pegawai pada Triwulan II Tahun 2025 menunjukkan bahwa seluruh

pegawai (100%) memperoleh predikat kinerja “Baik”. Pada komponen hasil kerja, hanya 1 orang pegawai (0,52%) yang dinilai “di atas ekspektasi”, sedangkan 192 pegawai (99,48%) pada Triwulan I dan 193 pegawai (99,48%) pada Triwulan II dinilai “sesuai ekspektasi”. Pada komponen perilaku kerja, seluruh pegawai (100%) dinilai “sesuai ekspektasi”.

Distribusi hasil penilaian tersebut memperlihatkan pola yang sangat homogen dan nyaris tidak berubah antara Triwulan I dan Triwulan II. Tidak terdapat satu pun pegawai yang memperoleh predikat “Sangat Baik”, dan sebaliknya juga tidak terdapat pegawai yang dinilai “di bawah ekspektasi”. Kondisi ini mengindikasikan dua hal. Pertama, capaian kinerja pegawai cenderung berhenti pada batas pemenuhan ekspektasi minimal dan belum menunjukkan kinerja yang melampaui target, padahal era penyederhanaan birokrasi menuntut pegawai bekerja secara lebih profesional, berbasis keahlian, dan berorientasi hasil. Kedua, instrumen penilaian kinerja belum sepenuhnya berfungsi sebagai alat pembeda (differentiator) atas kinerja antarpegawai, sehingga kurang mampu memotret variasi motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja yang sesungguhnya terjadi di lapangan.

Keseragaman predikat kinerja pegawai tersebut juga kontras dengan capaian kinerja organisasi Pemerintah Kabupaten Cilacap yang masih menyisakan sejumlah indikator dengan realisasi di bawah target. Terdapat kesenjangan antara kinerja individu yang seluruhnya dinilai baik dengan kinerja organisasi yang belum sepenuhnya tercapai. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap belum optimal dan perlu dikaji faktor-faktor yang memengaruhinya, khususnya motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja.

Kinerja ASN di Pemerintah Kabupaten Cilacap menunjukan beberapa permasalahan serius. Hasil observasi mengungkapkan bahwa kinerja ASN belum mencapai tingkat optimal, ditandai dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian tugas dan ketidaksesuaian dengan ketentuan yang berlaku. Kondisi ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik.

Inefisiensi pelaksanaan tugas menjadi bukti nyata rendahnya Kinerja Pegawai. Masalah ini diperparah dengan kurangnya profesionalisme dan kesadaran moral beberapa

aparatur, yang berpotensi menimbulkan penyalahgunaan wewenang dan keuangan. Penyimpangan sikap semacam ini menciptakan kompleksitas permasalahan dalam organisasi.

Situasi ini menggambarkan bahwa kesuksesan pelaksanaan tugas, yang seharusnya mencapai target kerja yang ditetapkan, belum terwujud secara optimal. Permasalahan kinerja ini memerlukan penanganan serius untuk mencegah dampak negatif yang lebih luas terhadap efektivitas organisasi. Berikut penulis sajikan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 sebagaimana dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. 1 Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2023	Nilai 2024
Perencanaan Kinerja	30	23,95	23,99
Pengukuran Kinerja	30	22,36	23,06
Pelaporan Kinerja	15	11,68	11,70
Evaluasi Kinerja	25	16,59	16,73
Nilai hasil Evaluasi	100	74,58	75,48
Akuntabilitas Kinerja		BB	BB

Sumber: LKJiP Pemerintah Kabupaten Cilacap Tahun 2025

Akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Cilacap menunjukkan peningkatan di tahun 2025, namun belum mencapai target 100%. Hal ini mengindikasikan kinerja ASN yang belum optimal dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Terdapat kesenjangan empirik (*research gap*) dalam implementasi kebijakan penyetaraan jabatan, terutama terkait perbedaan karakteristik jabatan administrasi dan fungsional. Menurut UU No. 20 tahun 2023, jabatan administrasi berfokus pada fungsi pelayanan publik dan administrasi pemerintahan, dengan kewenangan mengatur dan mendelegasikan tugas.

Dalam praktiknya, muncul fenomena "pejabat fungsional rasa struktural" dimana:

- Pejabat yang mengalami penyetaraan tetap menjalankan peran administratif
- Istilah koordinator dan sub koordinator menggantikan administrator dan pengawas
- Pejabat yang terdampak tetap memiliki kewenangan dan tanggung jawab seperti jabatan sebelumnya (Fauzi, Hasil wawancara, Desember 2025)

Kondisi ini menciptakan dualisme peran, dimana pejabat fungsional hasil penyetaraan masih harus menjalankan fungsi administratif untuk memenuhi kebutuhan birokrasi yang memerlukan jenjang penelaahan dan kinerja bertahap. Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep ideal penyetaraan jabatan dengan implementasinya di lapangan.

Implementasi penyetaraan jabatan menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 menghadirkan fenomena kompleks dalam transformasi birokrasi pemerintahan, sebagaimana diungkapkan oleh Fauzi dalam wawancara penelitian (Desember 2025). Kebijakan ini bertujuan merombak struktur administratif dengan mengintegrasikan jabatan struktural ke dalam kerangka fungsional yang lebih dinamis dan fleksibel.

Perubahan terminologi menjadi salah satu indikator utama transformasi ini, dengan pergantian istilah "administrator" menjadi "koordinator" dan "pengawas" menjadi "sub koordinator" (Dokumentasi Kementerian PANRB, 2023). Namun, pergantian istilah ini tidak serta-merta mengubah substansi fungsi dan kewenangan yang dijalankan oleh para pejabat.

Kesenjangan antara konsep ideal dan implementasi lapangan mengemuka melalui persistensi peran administratif pada jabatan fungsional hasil penyetaraan. Para pejabat masih mempertahankan mekanisme kerja dan tanggung jawab yang identik dengan struktur sebelumnya, menciptakan dualisme peran yang kompleks (Studi Transformasi Aparatur Sipil Negara, Universitas Indonesia, 2023).

Implikasi dari fenomena ini menunjukkan bahwa transformasi birokrasi membutuhkan pendekatan bertahap dan komprehensif. Kebutuhan akan kontinuitas kinerja

organisasional dan menjaga stabilitas sistem menjadi faktor kunci yang menghambat perubahan radikal dalam struktur kepegawaian pemerintahan.

Berkaitan dengan fenomena tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengkonseptualisasikan dan berkontribusi dalam memberikan gambaran mengenai dampak adanya penyeteraan jabatan terkait dengan motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja yang akan mempengaruhi kinerja ASN Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap. maka penulis memandang perlu mengadakan penelitian dengan judul: **Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Di Era Penyederhanaan Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap (Studi Kasus Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap)**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya motivasi kerja ASN Pemerintah Kabupaten Cilacap yang disebabkan kurangnya antusiasme dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil capaian kinerja yang masih rendah.
2. Masih terdapat aparatur yang tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara tepat waktu dan belum sesuai dengan ketentuan, sehingga hal ini berdampak pada tidak optimalnya pelayanan yang diberikan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan yang belum dapat memenuhi target.
3. Dampak dialihkannya jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional yang lebih berbasis kompetensi atau keahlian terhadap kinerja ASN Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap.
4. Rendahnya kinerja aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap, baik secara kualitas maupun kuantitas, diindikasikan dengan masih belum tercapainya target kinerja pada Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2025.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap ?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan mengkaji:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap.
3. Pengaruh disiplin kerja di era Penyederhanaan birokrasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap.
4. Pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap.

1.5. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada pihak yang membutuhkan baik secara praktis maupun secara teoritis.

1.5.1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan secara langsung oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap sebagai dasar perbaikan pengelolaan kinerja pegawai, dengan bentuk pemanfaatan sebagai berikut :

- a. Bagi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap (Sekretaris Daerah , Asisten, dan Kepala Bagian), hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan prioritas pembinaan pegawai, yaitu dengan memfokuskan intervensi pada variable yang terbukti paling besar pengaruhnya terhadap kinerja, baik melalui penguatan motivasi, peningkatan kompetensi, maupun penegakan disiplin kerja.
- b. Bagi Bagian Organisasi, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam menyempurnakan penerapan pengelolaan kinerja pegawai, khususnya dalam merumuskan target dan ukuran keberhasilan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) agar penilaian mampu membedakan capaian antar pegawai dan mendorong kinerja di atas ekspektasi, tidak berhenti pada pemenuhan ekspektasi minimal.
- c. Bagi Subbagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar penyusunan rencana pengembangan kompetensi pegawai serta perbaikan mekanisme pemantauan kehadiran dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan pada masing-masing Bagian.
- d. Bagi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi diri untuk meningkatkan motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja dalam menjalankan tugas jabatan fungsional pascapenyederhanaan birokrasi.

1.5.2. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah digunakan sebagai sumbangan pemikiran yang dapat memperkaya teori dan kepustakaan manajemen

pemerintahan. Manfaat dimaksud khususnya adalah bagaimana meningkatkan kinerja dengan cara meningkatkan motivasi dan kompetensi ASN.