JSIM: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan
p–ISSN: 2721-2491 e-ISSN : 2721-2246
Vol. 5, No. 6, Januari 2025

Pengaruh Kebijakan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Marawola Barat Kabupaten Sigi

Nofitri, Mohammad Irfan Mufti, Asrifai
Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Tadulako, Kota Palu, Indonesia
Email: nofitrijeetola@gmail.com

Article Information
Submitted: *22 January 2025*
Accepted: *31 January 2025*
Online Publish: *31 January 2025*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan kebijakan manajemen terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Marawola Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat positivistik yang merupakan landasan filsafah positivisme, filsafah positivisme melihat sebuah realita, gejala atau fenomena merupakan hal yang dapat diklarifikasi, kongkrit, teramati, terukur, relativ tetap dan terdapat hubungan sebab akibat. Penelitian menggunakan 20 orang responden (pegawai kantor pertanahan donggala) yang diambil menggunakan sensus (sampling jenuh). Penelitian menggunakan 1 variabel independent (Kebijakan Manajemen) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai) menggunakan referensi dari Skinner (Kebijakan Manajemen) dan Dwiyanto (Kinerja Pegawai). Menggunakan Teknik pengumpulan data berupa koesioner (wawancara) kepada responden yang hasilnya ditabulasi secara kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan manajemen berpengaruh/hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai di Camat Marawola Barat.

Kata Kunci: *Pelayanan Publik, Kebijakan Manajemen, Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine the influence or relationship between management policy and employee performance at the Marawola Barat Sub-District Office. The research employs a quantitative approach with a positivistic paradigm, where positivist philosophy views reality, phenomena, or events as something that can be classified, concrete, observable, measurable, relatively fixed, and demonstrating cause-and-effect relationships. The study involves 20 respondents (employees of the Donggala Land Office) selected using a census (saturated sampling) method. The research consists of one independent variable (Management Policy) and one dependent variable (Employee Performance), with references from Skinner (Management Policy) and Dwiyanto (Employee Performance). Data collection is conducted through questionnaires (interviews) with respondents, and the results are tabulated quantitatively. The findings indicate that management policy has a significant influence or relationship with employee performance at the Marawola Barat Sub-District Office.

Keywords: *Public Service, Management Policy, Employee Performance*

Pendahuluan

Terselenggaranya pembangunan dan pelayanan yang efektif serta efisien adalah tanggung jawab pemerintah, khususnya pemerintah kecamatan yang dipimpin oleh seorang camat. Camat memiliki peran penting dalam koordinasi pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat sesuai dengan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2018. Pembentukan kecamatan didasarkan pada faktor-faktor seperti jumlah penduduk, luas wilayah, serta jumlah desa atau kelurahan. Camat bertanggung jawab dalam melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota dan menjadi

How to Cite: Nofitri, Mohammad Irfan Mufti, Asrifai/Pengaruh Kebijakan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Marawola Barat Kabupaten SigiVol 5 No 6 (2025)
DOI: http://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v5i6.615
e-ISSN: 2721-2246
Published by: Rifa Institute

penentu keberhasilan pemerintahan serta pembangunan di wilayahnya.

Dalam menjalankan tugasnya, camat harus mampu mengimplementasikan kebijakan manajemen yang efektif guna meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Kebijakan manajemen yang baik akan mendorong kepuasan pegawai, hubungan yang harmonis, dan loyalitas terhadap kebijakan yang diterapkan, serta meningkatkan reputasi instansi. Kinerja pegawai, yang mencerminkan tingkat pencapaian tujuan organisasi, sangat dipengaruhi oleh kebijakan manajemen yang diterapkan. Selain itu, disiplin kerja pegawai dan pembinaan yang tepat juga mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas.

Namun, di Kantor Camat Marawola Barat, masih terdapat permasalahan terkait kinerja pegawai, seperti ketidakpuasan masyarakat terhadap layanan administrasi, kurangnya inisiatif pegawai, serta penerapan reward yang tidak adil. Pengukuran kinerja yang tidak diikuti dengan penghargaan yang setimpal menyebabkan menurunnya motivasi pegawai. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan manajemen yang lebih baik, termasuk peningkatan disiplin, penataan reward, dan pembinaan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dan pelayanan publik di kecamatan.

Penelitian oleh (Jabar, 2014) mengenai kebijakan manajemen di PDAM Tirta Daroy Banda Aceh menemukan bahwa kebijakan pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa kebijakan manajemen yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai. Demikian pula, penelitian (Yudiardi & Jamaludin, 2022) di Kantor Pertanahan Kabupaten Garut mengonfirmasi bahwa penerapan kebijakan pengembangan kepegawaian secara sistematis memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Indikator kebijakan manajemen dalam penelitian ini mengacu pada teori (Zabir, 2018) yang menekankan bahwa kebijakan manajemen merupakan seperangkat tindakan yang dirancang untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam organisasi. Skinner (1992) dalam (Lu & Hamu, 2022) menjelaskan bahwa teori *operant conditioning* menunjukkan pentingnya pemberian penguatan dan hukuman dalam membentuk perilaku pegawai guna meningkatkan kinerja mereka. Lebih lanjut, (Patras et al., 2019) menyoroti tiga aspek utama dalam keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu komitmen manajerial, ketersediaan sumber daya yang memadai, serta proses sosialisasi yang efektif kepada pegawai.

Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada model yang dikembangkan oleh (Dwiyanto, 2017), yang mencakup lima aspek utama, yaitu produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Produktivitas tidak hanya mencerminkan efisiensi, tetapi juga efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas pelayanan diukur berdasarkan kepuasan masyarakat, sedangkan responsivitas mengacu pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan layanan dengan kebutuhan masyarakat. Responsibilitas berkaitan dengan kepatuhan terhadap kebijakan dan aturan organisasi, sementara akuntabilitas mencerminkan sejauh mana kebijakan dan kegiatan organisasi selaras dengan kepentingan publik.

Berdasarkan kajian literatur yang telah dikemukakan, penelitian ini mengajukan dua hipotesis utama. Hipotesis alternatif (*Ha*) menyatakan bahwa kebijakan manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Marawola Barat, di mana semakin baik kebijakan yang diterapkan, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Sebaliknya, hipotesis nol (*Ho*) menyatakan bahwa kebijakan manajemen tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga penerapan kebijakan tidak berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja pegawai.

Secara keseluruhan, kajian ini menegaskan bahwa kebijakan manajemen yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Dukungan dari manajerial, ketersediaan sumber daya, serta mekanisme evaluasi yang efektif menjadi faktor

kunci dalam memastikan keberhasilan implementasi kebijakan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kebijakan manajemen dan kinerja pegawai dengan menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis positivistik.

Berdasarkan beberapa penjelasan dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian tentang "Pengaruh Kebijakan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Marawola Barat Kabupaten Sigi".

Berdasarkan latar belakang di atas dapat ditentukan bahwa tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kebijakan manajemen Kantor Camat Marawola Barat berpengaruh terhadap (dapat meningkatkan) kinerja pegawai dalam hal melakukan tugas dan kewajibanya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal untuk menguji hubungan antara kebijakan manajemen (X) dan kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Marawola Barat Kabupaten Sigi. Menggunakan teknik sensus atau *sampling jenuh*, seluruh populasi yang terdiri dari 21 pegawai dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert, dengan analisis data menggunakan statistik deskriptif dan inferensial melalui SPSS versi 23. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan distribusi data normal, sementara uji homogenitas menguji kesamaan varians antar kelompok data. Analisis korelasi Pearson digunakan untuk mengukur hubungan linier antara variabel, dengan kriteria signifikansi < 0,05 menunjukkan hubungan signifikan dan > 0,05 menunjukkan tidak ada hubungan signifikan. Sesuai dengan teori Sugiyono (2015), analisis dilakukan secara sistematis melalui tahapan pengelompokan data, tabulasi, penyajian data, serta pengujian hipotesis guna menghasilkan kesimpulan yang objektif terhadap pengaruh kebijakan manajemen terhadap kinerja pegawai

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test ditampilkan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	21
Mean	0,0000000
Std. Deviation	4,52708818
Most Extreme Differences	Absolute: 0,170 | Positive: 0,121 | Negative: -0,170
Test Statistic	0,170
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,113

Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians dari kedua kelompok data memiliki distribusi yang homogen. Hasil uji homogenitas ditampilkan dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas Data Penelitian

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,490	5	11	0,096

Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memahami karakteristik data penelitian. Hasilnya ditampilkan dalam Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Deskriptif Statistik Data Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
Kebijakan Manajemen	21	36	47	42,57
Kinerja Pegawai	21	68	92	80,67

Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi Pearson dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kebijakan manajemen dan kinerja pegawai. Hasilnya ditampilkan dalam Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Kriteria Jawaban Responden dan Bentuk Persentase Variabel Kebijakan Manajemen

Variabel	Kebijakan Manajemen	Kinerja Pegawai
Kebijakan Manajemen	1	0,477*
Kinerja Pegawai	0,477*	1

Keberhasilan kebijakan manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor pendukung seperti komunikasi yang efektif, sumber daya manusia yang memadai, insentif dan apresiasi, serta lingkungan kerja yang kondusif. Komunikasi yang jelas dan konsisten membantu pegawai memahami tujuan organisasi, sementara sumber daya manusia yang kompeten memastikan kebijakan terlaksana dengan baik. Pemberian insentif memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja optimal, dan lingkungan kerja yang nyaman mendukung produktivitas dengan menurunkan tingkat stres. Oleh karena itu, kebijakan manajemen harus mencakup strategi komunikasi yang baik, pelatihan dan pengembangan pegawai, penghargaan yang adil, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja untuk menciptakan organisasi yang produktif dan harmonis.

Selain faktor-faktor pendukung tersebut, faktor kendala juga menjadi Faktor penghambat dalam kebijakan manajemen kinerja pegawai meliputi kurangnya pelatihan, stres kerja, kepemimpinan yang lemah, dan birokrasi yang rumit. Ketidaksesuaian antara keterampilan pegawai dan kebutuhan tugas akibat minimnya pelatihan dapat menghambat kinerja, sehingga pelatihan berkelanjutan menjadi penting. Stres kerja akibat beban kerja atau lingkungan yang tidak mendukung mengurangi produktivitas, sehingga kebijakan perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai. Kepemimpinan yang tidak efektif menciptakan kebingungan dan menurunkan motivasi, menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam memberikan arahan dan dukungan. Selain itu, birokrasi yang rumit memperlambat respons terhadap masalah, mengganggu efisiensi kerja. Dengan memahami hambatan ini, organisasi dapat merancang kebijakan yang proaktif, termasuk pelatihan relevan, lingkungan kondusif, insentif yang adil, komunikasi efektif, dan kepemimpinan yang kuat, guna meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Pengaruh kebijakan manajemen terhadap kinerja pegawai di kantor camat dapat dilihat dari lima indikator utama, yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Produktivitas mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam memanfaatkan sumber daya untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas. Kebijakan manajemen yang

baik, seperti pelatihan yang memadai dan pengelolaan waktu yang efektif, memungkinkan pegawai menyelesaikan lebih banyak tugas dengan hasil yang sesuai standar (Harun, 2021). Selanjutnya, kualitas layanan menjadi cerminan sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan publik menunjukkan efektivitas kebijakan manajemen, yang dapat ditingkatkan melalui prosedur kerja yang efisien dan respons cepat terhadap keluhan (Asnida et al., 2023).

Indikator berikutnya adalah responsivitas, yaitu kemampuan organisasi untuk mengenali dan memenuhi kebutuhan masyarakat secara cepat dan tepat. Kebijakan yang adaptif terhadap perubahan kebutuhan masyarakat dapat meningkatkan responsivitas pegawai dalam memberikan pelayanan (Asnida dkk, 2023). Selain itu, responsibilitas mencerminkan kepatuhan terhadap hukum, peraturan, dan prosedur, yang memastikan bahwa semua tindakan organisasi dilakukan secara akuntabel dan transparan. Kebijakan manajemen yang menekankan tanggung jawab ini meningkatkan profesionalisme pegawai serta kepercayaan publik (Noorhidayah et al., 2024). Akhirnya, akuntabilitas menjadi indikator yang penting dalam membangun kepercayaan masyarakat. Transparansi dalam pengambilan keputusan dan pelaporan hasil kerja menunjukkan bahwa organisasi bertanggung jawab atas tindakan dan hasil yang dicapai. Dengan tingkat akuntabilitas yang tinggi, kebijakan manajemen dan kinerja pegawai lebih mudah diterima masyarakat, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas pelayanan di kantor camat (Asnida dkk, 2023).

Dengan indikator-indikator ini, organisasi dapat lebih efektif dalam mengelola kinerja pegawai serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kebijakan manajemen yang baik akan berpengaruh positif terhadap semua aspek kinerja ini sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, kebijakan menajemen Kantor Camat Marawola Barat berpengaruh positif (baik) terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kebijakan menajemen yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja yang diberikan pegawai kepada Masyarakat sehingga visi dan misi organisasi/intansi dapat tercapai.

Dalam mendukung hasil penelitian ini, berbagai penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa kebijakan manajemen yang mengintegrasikan sistem penghargaan (reward) dan hukuman (punishment) dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Implementasi kebijakan ini melibatkan tiga langkah utama, yaitu perencanaan dan pengawasan, pemberian reward dan punishment, serta evaluasi kinerja.

Langkah pertama, perencanaan dan pengawasan, menekankan pentingnya integrasi perencanaan manajemen dengan mekanisme pengawasan kinerja pegawai. Menurut Pratama dkk. (2020b), perencanaan yang disertai pengawasan ketat, seperti penilaian berkala dan pemberian umpan balik konstruktif, terbukti meningkatkan akuntabilitas pegawai dan efektivitas pelaksanaan kebijakan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa di Kantor Camat Marawola Barat, pengawasan yang baik memungkinkan identifikasi hambatan kerja lebih awal dan penyesuaian kebijakan secara lebih tepat sasaran.

Langkah kedua adalah pemberian reward dan punishment, yang bertujuan menciptakan keseimbangan antara motivasi intrinsik pegawai dan disiplin kerja. (Hariawan et al., 2022) menyatakan bahwa penghargaan kepada pegawai berprestasi dapat meningkatkan motiv

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa studi sebelumnya mendukung bahwa kebijakan manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Kurnia, 2020) menunjukkan bahwa kebijakan kepegawaian yang mendukung pembinaan pegawai dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas kerja, yang relevan untuk diterapkan di Kantor Camat Marawola Barat. (Hermawan et al., 2023) menekankan bahwa penerapan transformasi digital seperti sistem SAMPEAN dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi, yang dapat memperbaiki administrasi di Kantor Camat Marawola Barat. (Efendi & Pramono, 2024) menemukan bahwa komunikasi kebijakan yang jelas dan sumber daya yang

memadai dapat meningkatkan produktivitas pegawai, yang sangat penting diterapkan di Kantor Camat Marawola Barat. Selain itu, faktor pendukung seperti sinkronisasi antara pemerintah pusat dan daerah serta penempatan pegawai sesuai keahlian (Efendi & Pramono, 2024) memperkuat implementasi kebijakan. (Rojab, 2017) juga menunjukkan bahwa manajemen berbasis data dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai lapangan, yang dapat diterapkan di Kantor Camat Marawola Barat. Terakhir, (Astuti & Nasir, 2021) menyatakan bahwa kebijakan *Work From Home* (WFH) dapat meningkatkan produktivitas pegawai meskipun ada tantangan komunikasi, yang bisa diterapkan untuk meningkatkan fleksibilitas di Kantor Camat Marawola Barat. Secara keseluruhan, temuan ini menggarisbawahi pentingnya kebijakan manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai sektor.

Sejalan dengan temuan penelitian ini, untuk meningkatkan kinerja pegawai, rekomendasi strategis termasuk 1) Komunikasi yang Baik: Pastikan komunikasi kebijakan jelas dan konsisten untuk semua pegawai; 2) Teknologi Digital: Gunakan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan transparensi dalam manajemen kinerja; 3) Penyediaan Sumber Daya: Pastikan tersedianya sumber daya yang adekuat, termasuk staf yang kompeten dan fasilitas yang memadai; dan 4) Reward & Punishment: Implementasi reward dan punishment yang proporsional dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, kebijakan manajemen yang efektif dapat menjadi katalisator penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bagaimana kebijakan manajemen dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, ada juga beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kebijakan manajemen tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan atau bahkan bisa membuat kinerja pegawai menjadi buruk sebagaimana dalam temuan pada penelitian (Zai et al., 2024), penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Contohnya, penelitian di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Camat Marawola Barat, dapat disimpulkan bahwa kebijakan manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,029, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kebijakan manajemen dan kinerja pegawai. Selain itu, bentuk hubungan yang ditemukan bersifat positif dengan nilai korelasi sebesar 0,477. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam variabel kebijakan manajemen akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,477. Dengan demikian, semakin baik kebijakan manajemen yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di Kantor Camat Marawola Barat.

BIBLIOGRAFI

Asnida, A., Hajar, I., & Sahili, L. (2023). Analisis Pelayanan Status Hukum Dan Sertifikasi Kapal Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, *7*(3), 442–453.

Astuti, I. I., & Nasir, N. (2021). Pengaruh Kebijakan Work from Home Terhadap Kinerja Pegawai di SMK SMAK Padang. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik*, *3*(4), 297–305.

Dwiyanto, A. (2017). Reformasi birokrasi publik di indonesia, pusat studi kependudukan dan kebijakan. *Universitas Gadjah Mada: Yogyakarta*.

Efendi, R., & Pramono, T. (2024). IMPLEMENTASI PERMENPAN RB NOMOR 8 TAHUN 2021 TENTANG SISTEM MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *Jurnal Interaksi: Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik*, *1*(1), 1–12.

Hariawan, R., Muslim, A., & Amanda, R. N. (2022). Penerapan Manajemen Stres Pada Kinerja Pegawai Tata Usaha Di Sekolah Menengah Atas Kota Mataram. *Journal of Mandalika Literature*, *3*(3), 183–189.

Harun, T. S. (2021). Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Cigalontang Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, *2*(09), 1660–1673.

Hermawan, K. T., Pusparani, I. G., & Solihudin, D. (2023). Transformasi Digital Layanan Kepegawaian Pemerintah Daerah Kota Cirebon: Studi Kasus Kebijakan Sistem Administrasi Manajemen Pemerintahan (SAMPEAN). *Jurnal Studi Kebijakan Publik*, *2*(1), 13–26.

Jabar, A. (2014). ANALISIS KEBIJAKAN MANAJEMEN TERHADAP KOMPENSASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PDAM TIRTA DAROY BANDA ACEH. *Jurnal Serambi Akademica*, *2*(2).

Kurnia, Y. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian Terhadap Manajemen Pembinaan Pegawai Untuk Mewujudkan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Garut. *Jurnal Publik*, *14*(2), 66–74.

Lu, Y., & Hamu, Y. A. (2022). Teori Operant Conditioning Menurut Burrhusm Frederic Skinner. *Jurnal Arrabona*, *5*(1), 22–39.

Noorhidayah, D., Munawarah, M., & Urrahmah, N. (2024). KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN BALANGAN. *Jurnal Pelayanan Publik*, *1*(4), 1100–1110.

Patras, Y. E., Iqbal, A., Papat, P., & Rahman, Y. (2019). Meningkatkan kualitas pendidikan melalui kebijakan manajemen berbasis sekolah dan tantangannya. *Jurnal manajemen pendidikan*, *7*(2), 800–807.

Rojab, D. H. (2017). Pengaruh Implementasi Kebijakan Statistik terhadap Manajemen Survei dalam Mewujudkan Efektivitas Kinerja Pegawai Lapangan Badan Pusat Statistik. *Jurnal Publik: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara*, *11*(1), 136–145.

Yudiardi, D., & Jamaludin, A. (2022). Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Kepegawaian Terhadap Manajemen Pembinaan Kepegawaian dalam Mewujudkan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Garut. *Jurnal Publik*, *16*(02), 58–68.

Zabir, M. (2018). Kebijakan Pimpinan Dalam Memotivasi Kerja Pegawai Baitul Mal Aceh.

Kalam: Jurnal Agama dan Sosial Humaniora, *6*(1).

Zai, H., Larosa, Y. M., Bu'ulolo, N. A., & Waruwu, M. H. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, *4*(2), 737–749.

Copyright holder:
Nofitri, Mohammad Irfan Mufti, Asrifai (2025)
First publication right:
Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan
This article is licensed under:
Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)