

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Melalui Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi

Syamsir, Saiyid Syekh, Osrita Hapsara

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Correspondence: fahrizaaisya@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan kompetensi, kompensasi, motivasi dan kinerja ASN Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi dan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi secara parsial dan simultan langsung dan tidak langsung terhadap motivasi dan kinerja ASN, serta untuk menganalisis motivasi terhadap kinerja ASN. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka penelitian ini didukung oleh kajian-kajian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu kompetensi, kompensasi, motivasi serta kinerja, selain itu penulis juga mencari penelitian terdahulu yang relevan berupa artikel / jurnal dan tesis terdahulu untuk mendukung penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi yang berjumlah 76 orang pegawai dengan kondisi tahun 2022. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yakni melalui analisis jalur yang dilanjutkan dengan pengujian hipotesis melalui uji F (simultan) dan t (parsial). Dari pengujian analisis jalur yang dilakukan, diperoleh bahwasannya kompetensi dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja ASN, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasannya jika organisasi memiliki kompetensi yang tinggi serta semakin tingginya kompensasi maka hal ini akan semakin meningkatnya motivasi ASN terhadap organisasi serta pemberian hasil kerja yang maksimal. Penelitian ini menyimpulkan kompetensi dan kompensasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja ASN pada kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi. Begitu pula motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

The aim of this research is to describe the competence, compensation, motivation and performance of ASN of the Ministry of Religion of Muaro Jambi Regency and to analyze the partial and simultaneous direct and indirect influence of competence and compensation on ASN motivation and performance, as well as to analyze motivation on ASN performance. To answer the research objectives, this research is supported by theoretical studies related to research variables, namely competence, compensation, motivation and performance. Apart from that, the author also looks for relevant previous research in the form of articles/journals and previous theses to support this research. The population in this research is employees of the Ministry of Religion, Muaro Jambi Regency, totaling 76 employees with conditions in 2022. The data analysis technique used in this research is through path analysis followed by hypothesis testing via F (simultaneous) and t (partial) tests. From the path analysis tests carried out, it was found that competence and compensation have an influence on ASN motivation and performance, both directly and indirectly. This explains that if the organization has high competence and higher compensation, this will increase ASN motivation towards the organization and provide maximum work results. This research concludes that partial and simultaneous competency and compensation have a positive and significant influence on the motivation and performance of ASN at the Ministry of Religion, Muaro Jambi Regency. Likewise, motivation has a positive and significant influence on the performance of the ASN Ministry of Religion, Muaro Jambi Regency.

Keywords: Competency, Compensation, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Kantor Kementerian Agama Republik Indonesia Kabupaten Muaro Jambi sebagai penyelenggara pemerintahan di daerah yang merupakan salah satu sektor publik yang melayani masyarakat di bidang agama dan keagamaan juga tidak luput dari berbagai permasalahan terkait dengan kinerja organisasi. Hal ini tentunya akan mengurangi nilai akuntabilitas sebagai lembaga publik. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2022 Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan bahwa yang menjadi pemicu tidak tercapainya kinerja Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi secara maksimal karena dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah terbatasnya sumber daya manusia yang ada baik dari sisi jumlah maupun kompetensinya. Apabila melihat data kepegawaian pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kementerian Agama RI jumlah pegawai yang ada pada di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi yang tersebar dibeberrapa unit satuan kerja.

Untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja ASN dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik program kompetensi yang dilakukan oleh pengelola organisasi, maka semakin terampil karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Ziban, dalam Mursidi, 2013). Salah satu faktor yang dapat memacu motivasi ASN dalam melaksanakan tugas adalah Tunjangan Kinerja yang diterima oleh setiap ASN yang telah bekerja sesuai dengan standar yang berlaku. Adapun besaran Tunjangan tersebut adalah sebesar 100 % (seratus persen) dari gaji pokok yang diterima oleh ASN, dan insentif lainnya seperti adanya Uang makan yang diberikan berdasarkan kehadiran, selisih tukin sesuai dengan golongan maupun kelas jabatan jabatan ,insentif operator dan pembayaran prestasi (reward). Dalam sebuah lembaga pemerintah pemberian kompensasi terhadap ASN, dimana sistem yang digunakan disesuaikan dengan keadaan lingkungan masing-masing pekerjaan yang dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan masyarakat disekitar lingkungan kerja lembaga pemerintah.

Sasaran kinerja pegawai (ASN) adalah beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh Aparatur Sipil Negara dan merupakan salah satu komponen yang dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi dengan dilakukannya evaluasi secara rutin sesuai dengan periode pengumpulan SKP. Berdasarkan Permenpan RB nomor 6 tahun 2022, sasaran kinerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahun.

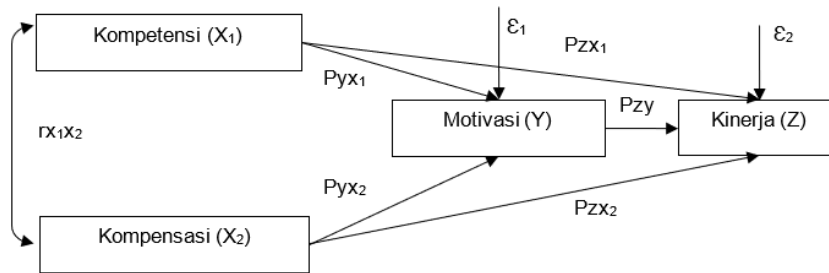
METODE

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian terdiri dari 4 variabel utama yaitu Kompetensi, dan Kompensasi, sedangkan variabel interveningnya adalah motivasi dan variabel terikatnya adalah kinerja ASN Di lingkungan kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi, sedangkan subjek penelitian yaitu pegawai Di lingkungan kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi yang berjumlah 76 orang pegawai ASN. Penelitian ini lebih diarahkan pada proses analisis pengaruh antara Kompetensi dan Kompensasi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja ASN pada kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yaitu pegawai ASN di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi Pustaka dengan mempelajari berbagai tulisan yang berhubungan dengan kompetensi, kompensasi, motivasi dan kinerja ASN.

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari kuesioner responden secara langsung, Adapun hasil dari kuesioner tersebut merupakan data yang digunakan dalam menganalisa guna mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, motivasi terhadap kinerja ASN di Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi. Sedangkan sumber-sumber lainnya berasal dari kajian-kajian Pustaka maupun dari dokumen-dokumen yang ada pada Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi yang berguna sebagai data-data awal.

Pengukuran nilai variabel pada item-item pernyataan pada kuesioner penelitian menggunakan skala. Skala ini dirancang untuk menilai sejauh mana subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan. Skala likert digunakan untuk mengukur respon objek ke dalam 5 poin (bernilai 1 s/d 5) maka tipe data yang digunakan adalah tipe data interval. Untuk memudahkan dalam menganalisis data, digunakan Teknik memanipulasi data ordinal menjadi data interval dengan bantuan skala likert yaitu memberikan penilaian yang berjenjang.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Kompetensi, kompensasi, motivasi dan kinerja ASN di Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi Dalam Kondisi Tinggi.
2. Kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi di Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi
3. Kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi di Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi
4. Kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN di Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi
5. Kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN di Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi
6. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi

HASIL

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh distribusi frekuensi variable kompetensi (X₁), kompensasi (X₂), motivasi (Y) dan kinerja ASN (Z) sebagai berikut :

Tabel 1 Rekapitulasi Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	Total Skor	Kriteria
1	Kompetensi	2.139	Baik
2	Kompensasi	1.527	Baik
3	Motivasi	3.312	Tinggi
4	Kinerja	2.518	Tinggi

Dari tabel di atas dapat dilihat skala penilaian variable kompetensi (X₁), kompensasi (X₂), motivasi (Y) dan kinerja ASN (Z) dikategorikan baik dan tinggi. Sehingga setiap pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik kompetensi (X₁), kompensasi (X₂), motivasi (Y) dan kinerja ASN (Z) di Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi.

Untuk melihat hasil pengujian regresi maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Nilai Koefisien Jalur

Pengaruh antar variabel	Koefisien jalur (beta)	Sig.	R square
X ₁ terhadap Y	0,243	0,001	
X ₂ terhadap Y	0,557	0,081	
X ₁ terhadap Z	0,405	0,001	
X ₂ terhadap Z	0,394	0,009	
Y terhadap Z	0,695	0,001	

Sumber : Data diolah 2023

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Kompetensi dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini dikarenakan dari uji Anova pada tabel 4.24 menunjukkan nilai F Hitung > F Tabel dan angka taraf signifikansi < 0,05.

Selain itu pula perhitungan nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap motivasi sebesar 53,04% (tabel 4.17), dimana angka

tersebut menjelaskan bahwa secara langsung dan tidak langsung Kompetensi dan Kompensasi memberikan kontribusi terhadap motivasi sebesar 53,04%. Dimana nilai total pengaruh X_1 , X_2 tersebut menunjukkan nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,530 (tabel 4.18). Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa motivasi pada penelitian ini dapat dipengaruhi oleh Kompetensi dan Kompensasi sebesar 53,04%, sedangkan sisanya 46,96% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model struktur 1 penelitian ini.

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Kompetensi dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan dari uji Anova pada tabel 4.24 menunjukkan nilai F Hitung > F Tabel dan angka taraf signifikansi < 0,05.

Selain itu pula perhitungan nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 50,94% (tabel 4.20), dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung dan tidak langsung Kompetensi dan Kompensasi memberikan kontribusi terhadap Kinerja ASN sebesar 19,02%. Dimana nilai total pengaruh X_1 , X_2 tersebut menunjukkan nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,509 (tabel 4.21). Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa Kinerja ASN pada penelitian ini dapat dipengaruhi oleh Kompetensi dan Kompensasi sebesar 50,94%, sedangkan sisanya 49,06% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model struktur 2 penelitian ini.

Selain itu pula dari uraian di atas didapat pengaruh langsung motivasi (Y) terhadap kinerja ASN (Z) bernilai positif sebesar 48,30%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja ASN sebesar 48,30%. Dimana nilai tersebut menunjukkan nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,483 (tabel 4.23). Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa Kinerja ASN pada penelitian ini dapat dipengaruhi oleh motivasi sebesar 71,9%, sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model struktur 3 penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan kompetensi, kompensasi, motivasi dan kinerja ASN pada Kementerian Agama kab. Muaro Jambi kondisi baik/tinggi.
2. Kompetensi dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ASN pada Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi. Dimana pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi sebesar 36,92% dan pengaruh tidak langsung terhadap motivasi sebesar 16,12%. Sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 53,04%.
3. Kompetensi dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi. Pengaruh langsung kompetensi, kompensasi terhadap kinerja ASN sebesar 31,92% dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap motivasi sebesar 19,02%. Sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja ASN pada Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi sebesar 50,94%.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi. Dimana Pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 48,30%.
5. Kompetensi dan kompensasi melalui motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Kementerian Agama kabupaten Muaro Jambi. Total pengaruh kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja ASN sebesar 70,89% dan total pengaruh kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja guru sebesar 60,39%. Sehingga total pengaruh kompetensi dan kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 71,43%.

Saran

Saran ini penulis tujukan terutama kepada pimpinan Kantor Kementerian Agama kabupaten Muaro Jambi, antara lain yaitu:

1. Pada masa yang akan datang diharapkan pimpinan pada Kantor Kementerian Agama kabupaten Muaro Jambi dapat lebih memperhatikan kemampuan dan pengetahuan pegawainya tidak hanya kemampuan secara teknis tetapi juga kemampuan interpersonal kekompensasian agar dapat

- melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
2. Pada masa yang akan datang diharapkan pimpinan pada Kantor Kementerian Agama kabupaten Muaro Jambi dapat meningkatkan motivasi para pegawainya dalam bekerja dengan memberikan reward, promosi jabatan atau pun perhatian lainnya kepada ASN agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi untuk kemajuan instansi. Selain itu juga memberikan sanksi kepada ASN yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
 3. Untuk meningkatkan kinerja ASN pada Kantor Kementerian Agama kabupaten Muaro Jambi, diharapkan kedepan pimpinan dapat lebih mendorong ASN untuk dapat bekerja secara maksimal, melaksanakan semua pekerjaan dengan baik dan memuaskan, tidak melakukan perbuatan terlarang seperti meninggalkan pekerja disaat jam dinas, tidak korupsi waktu, dan sebagainya. Dengan meningkatnya kinerja ASN diharapkan kinerja ASN pada Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi dapat meningkat, yakni memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mencari pencerahan terhadap masalah yang dihadapinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Riau : Zanafa Publishing.
- Angel Kralita Poluakan, Roy F. Runtuwene, Sofia A.P. Sambul, (2019), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 9.
- Bambang Supomo dan Indriantoro, (2019), *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta
- Cepi Triatna, (2015), *Perilaku Organisasi*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Edrick Leonardo, Fransisca Andreani, (2015), *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopanitia*, Jurnal Agora, Vol.3.
- Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto, *Pengaruh Pendidikan dan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*, Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2.
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Enceng, Purwaningdyah MW, (2011), *Menyusun Kompensasi ASN Berbasis Kinerja*, Jurnal Kebijakan Manajemen ASN, Juni Vol.5.
- Etnila, (2017), *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kawatuna*, Jurnal Katalogis, Vol. 5.
- Hamalik, Oemar, (2018), *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hamzah B. Uno. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan A. (2017). *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*, Medan : UISU Press.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi revisi. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, J S., & Silvy, B. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzv>
- Irma, Istiariani. (2018). *Pengaruh Independensi, Profesionalisme Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP*, Jurnal Pemikiran Islam Islamadina Volume. 19 No. 1 ISSN: 1412-4777. Terakreditasi No.21/E/KPT/2018.
- Juniantara I Wayan. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi di Denpasar*, Tesis.Program Pasca Sarjana Universitas Udayana Denpasar
- Imam Ghozali, (2013), *Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Jogiyanto HM, (2016), *Pedoman Survey Kuesioner: Mengembangkan Kuesioner, Mengatasi Bias dan Meningkatkan Respon*, Yogyakarta, BPFE.
- Juliansyah Noor, (2014), *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*, Grasindo, Jakarta
- Mahfudz Sholihin, Dwi Ratmono, (2013), *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS Versi 3.0*, Yogyakarta, Andi Offset.

- Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa, (2018), Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci, Alfabeta, Bandung
- Muhammad Busro, (2018), Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Prenadamedia Group.
- Moh Nazir, (2011), Metode Penelitian, Bogor, Ghalia Indonesia
- Rino, Tjutju Yuniarsih, Suwatno, Kusnendi, Syahrizal, (2020), Perilaku Organisasi Memahami Perilaku Kewargaan Organisasional untuk Kinerja Unggul, Bandung, Refika Aditama.
- Ririvega Kasenda, (2013), Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado, Jurnal EMBA, Juni Vol. 1.
- Sudarmanto. (2015) Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM, Dimensi Pengukuran dan implementasi Dalam Organisasi, Pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Suparyadi, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, Yogyakarta, Andi Offset.
- Syamsir Torang, (2013), Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, (2012), Statistik untuk Penelitian, Bandung, Alfabeta
- Sugiyono, (2014) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tiurlina Asmawati Sihite, (2012), Pengaruh Kompetensi (Diklat) serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, Universitas Terbuka Jakarta
- Lembaran Negara RI No. 5494, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta, Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Lembaran Negara RI No. 63, (2017), Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Jakarta, Pemerintah Republik Indonesia.
- Lembaran Negara RI No. 68, (2020), Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Jakarta, Pemerintah Republik Indonesia.