

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan mereka dengan cara yang paling efisien dan efektif. Sebuah organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kepribadian yang tinggi dan kemampuan serta kecakapan dalam membuat keputusan dalam mencapai tujuan, atau yang sering disebut dengan pemimpin. Seorang pemimpin merupakan poin yang sangat penting dalam organisasi dilihat dari bagaimana seorang pemimpin itu mengatur, berdiskusi, serta mengevaluasi bawahannya. Faktor kepemimpinan menjadi faktor terpenting dalam sebuah organisasi, karena pemimpin berperan sebagai penggerak dan pengarah organisasi dalam mencapai tujuannya, tugas ini bukanlah sesuatu yang dapat dilakukan oleh sembarang orang (Asril, 2022).

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Seorang pemimpin harus mampu memberikan arahan yang jelas kepada pengikutnya, mengambil keputusan dengan bijak, berkomunikasi dengan baik untuk menetapkan tujuan serta mampu mendorong bawahannya dalam menggapai hasil yang ditetapkan (Firdaus, 2023). (Purwanto et al., 2020) mengemukakan terdapat beberapa gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan demokrasi, gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan birokrasi, gaya kepemimpinan karismatik.

Gaya kepemimpinan yang sering ditemui pada pelayanan publik adalah gaya kepemimpinan birokrasi. Tanda-tanda dari pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan birokratis adalah perilaku taat prosedur, selain itu, pemimpin lebih banyak mengambil keputusan sesuai prosedur, lebih ketat dan tidak fleksibel. Menurut (Pasolong, 2021) kepemimpinan birokrasi merujuk pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola pegawainya dengan menerapkan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan

serta menggunakan otoritas dan pengaruhnya demi mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan terstruktur.

Seorang pemimpin sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pemimpin dalam organisasi publik tidak hanya menjadi sosok yang hanya dapat memberikan perintah saja, namun harus dapat menjadi teladan yang baik dalam pekerjaannya, berdisiplin, jujur, adil dan sesuai perkataan dan perbuatannya (Hasibuan, 2020). Setiap pemimpin dalam organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat. Hal ini menjadi konsekuensi sebagai seorang pemimpin, seorang pemimpin wajib memberi perhatian yang sungguh-sungguh kepada pegawainya (Arrahman, 2021).

Berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang di perbaharui dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan disiplin ini menetapkan aturan mengenai: kewajiban, larangan, hukum disiplin, pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman, penjatuhan hukum disiplin, keberatan atas hukuman disiplin, serta berlakunya keputusan hukuman disiplin. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan pegawai yang handal, profesional, efektif dan mempunyai moral yang baik sebagai bagian dari suatu penyelenggaraan pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip ke pemerintahan yang adil. Dengan adanya peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil wajib menaati segala peraturan tersebut, namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan yang dibuat oleh manajemen yang mengikat semua anggota perusahaan agar terdapat standar organisasi yang dapat diterapkan oleh semua pegawai baik secara sukarela maupun

karena tuntutan aturan yang harus dipatuhi (Indriani et al., 2023). Menurut Rivai dalam (Nurhalimah, 2022) Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dan menurut (Putra et al., 2023) menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang memperbaiki bawahan sebab melanggar ketentuan yang diterapkan, jika pegawai memiliki rasa disiplin kerja yang lebih tinggi, pekerjaan yang mereka lakukan akan dapat diselesaikan dengan baik dan pencapaian organisasi dapat dicapai secara optimal dan memuaskan. Hal ini secara tidak langsung akan berdampak terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tambuwun et al., 2021) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kedisiplinan mempunyai arti penting dengan nilai yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Asrullah, 2023) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya kedisiplinan kerja yang baik akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2023) kedisiplinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, akan tetapi itu kembali kepada pendapat masing-masing pegawai.

Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan atau kinerja yang baik. (Adhari, 2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan pekerjaan pegawai ketika mampu terselesaikan dan tidak melewati batas waktu yang telah direncanakan yang pada akhirnya tercapai tujuan sejalan dengan moral dan etika organisasi. Peningkatan kinerja pegawai merupakan faktor kunci yang membawa kemajuan yang positif bagi instansi, khususnya instansi pelayanan publik. Tugas pokok instansi pemerintah adalah menjalankan penyelenggaraan

layanan kepada masyarakat. Menurut (Mujahidah & Wulandari, 2022) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, keputusan konsumen, serta memberikan kontribusinya terhadap ekonomi.

Menurut Mangkunegara dalam (Aryanti et al., 2025) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Disiplin yang baik akan menghasilkan sebuah kinerja karyawan yang baik juga yang tentunya akan mempengaruhi penghasilan suatu perusahaan (Ariesni & Asnur, 2021). Kinerja perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja pegawai yang ada di dalamnya, keseluruhan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan para pegawailah yang menentukan keberhasilannya.

Penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis lebih dalam mengenai pengaruh peran kepemimpinan khususnya pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan birokrasi dan pengaruh kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah yang masih terbilang terbatas dan untuk mengetahui secara spesifik strategi yang digunakan pemimpin dalam memecahkan masalah serta peningkatan kinerja pegawai.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi memiliki tugas untuk membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan dibidang Perindustrian dan Perdagangan yang menjadi kewenangan daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah dan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undang dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 40 Tahun 2020 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. Untuk melihat kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Indikator Kinerja Utama Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi Tahun 2023-2024

No.	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Realisasi 2024	Keterangan
1.	Meningkatnya Pertumbuhan Industri	Persentase Kontribusi Sektor Industri Pengolahan Non Migas Terhadap PDRB	10,22	9,97	Turun
		Persentase Pertumbuhan PDRB Sektor Industri Pengolahan Non Migas	4,44	5,52	Naik
2.	Meningkatnya Nilai Ekspor	Nilai Ekspor Produk Industri Pengolahan Non Migas (USD Miliar)	0,749	0,697	Turun
3.	Meningkatnya Perdagangan Dalam Negeri	Pertumbuhan PDRB Sektor Perdagangan	7,38	7,38	Tetap
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Kinerja	a. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Terhadap Pelayanan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi	83,00	85,00	Naik
		b. Nilai SAKIP	70,15	70,16	Naik

Sumber : Laporan Kinerja Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Jambi (2024)

Pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat kinerja utama Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi 2023-2024, dapat dikatakan belum memuaskan karena ada beberapa program kerja mengalami fluktuasi yang menunjukkan ketidakstabilan kinerja karna belum mencapai target dan belum terealisasi secara maksimal. Hal ini hanya menggambarkan data kinerja organisasi secara keseluruhan saja belum menggambarkan kinerja secara individu.

Untuk mengetahui lebih lanjut gambaran kinerja individu pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, Penulis juga melakukan survei awal pada tanggal 06 Mei 2025 dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 10 sampel pegawai yang berisikan pertanyaan menggunakan dimensi dan indikator kinerja pegawai menurut (Mujahidah

& Wulandari, 2022). Berikut tabel hasil kuesioner sementara tentang kinerja pegawai antara lain:

Tabel 1.2 Data Survei Awal Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi

No.	Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah (orang)
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Kuantitas Kerja							
1	Adanya peningkatan dalam pekerjaannya dan mampu mengerjakan tugasnya dalam waktu yang ditetapkan.	0	0	2	5	3	10
Kualitas Kerja							
2	Hasil pekerjaan pegawai mencapai target dan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.	1	1	1	3	4	10
Ketepatan Waktu							
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada tenggat waktu yang telah ditentukan	1	1	1	4	3	10
Kehadiran							
4	Pegawai hadir dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0	1	1	5	3	10
Kerja sama tim							
5	Pegawai mampu melakukan kerja sama dengan rekan kerja atau tim dalam menjalankan pekerjaannya	1	2	2	3	2	10
Jumlah		3	5	7	20	15	50
Persentase		6%	10%	14%	40%	30%	100%

Sumber : Data survei (2025)

Pada tabel 1.2 diatas dapat dilihat dari hasil responden mengenai kinerja pegawai yang dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi menunjukkan bahwa terdapat 16% jawaban pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju atas pernyataan tersebut. Hal ini menggambarkan kinerja pegawai diduga kurang optimal, ada beberapa pegawai yang kurang mampu dalam mencapai target dengan

standar kualitas, kurang mampu bekerja dengan waktu yang di targetkan dan belum mampu bekerja sama dengan tim.

Salah satu faktor yang menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai adalah kedisiplinan para pegawai. Dimana dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi permasalahan utama adalah jam kerja yang tidak sesuai dan tingkat kehadiran pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kastianingsih & Artisti, 2024) yang menyimpulkan kedisiplinan kerja merupakan hal penting bagi pegawai dan perusahaan. Perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi agar kinerja dapat dilakukan dengan maksimal sehingga target yang direncanakan dapat terealisasi.

Pegawai suatu instansi harus memiliki kedisiplinan kerja yang dapat menentukan kinerjanya yang lebih baik, untuk melihat kedisiplinan kerja pegawai yaitu datang pada hari kerja, penulis mengambil data absensi pegawai tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi Tahun 2024

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Orang Pegawai	Jumlah HK	Absensi (Hari)				Jumlah Absen	% Absensi
				S	I	A	C		
Januari	22	96	2112	35	10	92	68	205	9,70
Februari	18	94	1692	38	10	90	41	179	10,57
Maret	18	91	1638	9	0	18	57	84	5,12
April	16	91	1456	6	0	1	55	62	4,25
Mei	18	90	1620	29	0	4	89	122	7,53
Juni	18	90	1620	20	0	4	90	114	7,03
Juli	18	89	1602	36	0	0	118	154	9,61
Agustus	18	90	1620	6	0	0	0	6	0,37
September	20	91	1820	43	0	5	6	54	2,96
Oktober	23	90	2070	34	29	10	32	105	5,07
November	20	89	1780	33	0	3	39	75	4,21
Desember	20	89	1780	9	0	3	57	69	3,87
Jumlah								1229	70,29
Rata-rata								102,41	5,85

Sumber: Disperindag Provinsi Jambi (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan tingkat persentase ketidakhadiran pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi Tahun 2024 mengalami fluktuasi seperti tingkat absensi pegawai rata-rata 5,85%. Ini menunjukkan tingkat absensi pegawai tergolong tinggi. Karena menurut (Virgantari, 2022) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, dan dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja belum maksimal. Masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan sehingga pekerjaan yang mereka mengalami keterlambatan.

Untuk memperkuat data diatas, penulis melakukan survei awal pada tanggal 06 Mei 2025 dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 10 sampel pegawai yang berisikan pertanyaan menggunakan dimensi dan indikator kedisiplinan kerja menurut Rivai dalam (Nurhalimah, 2022), antara lain:

Tabel 1.4 Data Survei Awal Kedisiplinan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi

No.	Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah (orang)
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Kehadiran							
1	Pegawai selalu hadir dan pulang sesuai dengan jadwal yang ada pada kantor	1	0	4	2	3	10
Ketaatan pada peraturan kerja							
2	Pegawai selalu mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku dikantor	1	1	2	3	3	10
Ketaatan pada standar kerja							
3	Pegawai memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya	0	0	2	3	5	10
Tingkat kewaspadaan tinggi							
4	Pegawai selalu teliti dalam melakukan pekerjaannya	0	1	3	4	2	10
Etika bekerja							
5	Pegawai memiliki sikap sopan/santun terhadap atasan maupun rekan kerja	0	2	3	2	3	10
Jumlah		2	4	14	14	16	50
persentase		4%	8%	28%	28%	32%	100%

Sumber : Data Survei (2025)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi dapat dikatakan belum maksimal, dikarenakan masih terdapat 12% responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi belum cukup disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu, ada beberapa pegawai yang menunda pekerjaan dan memperpanjang waktu istirahat mereka. Rendahnya kedisiplinan ini menjadi salah satu fenomena lain, dapat terlihat dari tingkat kehadiran dan kepatuhan dalam menaati peraturan. Hal ini yang menuntut pemimpin untuk lebih fokus pada peningkatan kinerja pegawai, dalam penerapan kepemimpinan birokrasi menjadi sangat penting karena dapat memberikan struktur yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang teratur, adil, profesional, serta memastikan setiap pegawai dapat berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Peran kepemimpinan birokrasi memiliki dampak besar terhadap kinerja pegawai, ketika seorang pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik dan hormati oleh bawahannya, hal ini dapat meningkatkan semangat kerja serta motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerjanya. Untuk melihat gambaran mengenai bentuk kepemimpinan birokrasi, penulis melakukan survei awal pada tanggal 06 Mei 2025 dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 10 sampel pegawai yang berisikan pertanyaan menggunakan dimensi dan indikator kepemimpinan birokrasi menurut (Pasolong, 2021), sebagai berikut :

Tabel 1.5 Data Survei Awal Peran Kepala Dinas Kepemimpinan Birokrasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi

No.	Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah (orang)
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Pemimpin Tertinggi							

1	Pemimpin dipilih secara sah dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan	0	0	1	4	5	10
Diatur oleh undang-undang dan aturan resmi							
2	Bentuk kepemimpinan yang berdasarkan undang- undang dan peraturan yang sudah disahkan	0	0	3	4	3	10
Berdasarkan fungsi							
3	Pemimpin memiliki fungsi dalam menjalankan pekerjaannya	1	1	1	3	4	10
Taati Aturan							
4	Pegawai dituntut untuk taat terhadap aturan yang sudah ditetapkan	0	1	2	3	4	10
Senioritas Kompetensi							
5	Lama bekerja menjadi salah satu faktor yang dalam pengembangan karier	1	1	3	2	3	10
Jumlah		2	3	10	16	19	50
Persentase		4%	6%	20%	32%	38%	100%

Sumber : Data Survei (2025)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa kepemimpinan birokrasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi dapat dikatakan belum maksimal. Dikarenakan masih terdapat 10% responden yang menyatakan sangat tidak, setuju tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin belum mampu menjalankan fungsi dan dalam melakukan evaluasi sebagai dasar pengembangan karier. Menurut Timple dalam (Santi et al., 2024), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, misalnya kepemimpinan.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adanya inkonsistensi atau perbedaan hasil penelitian mengenai hubungan antara variabel yang variabel yang diteliti, seperti hubungan kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai, hubungan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya

kesenjangan penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana variabel tersebut berinteraksi satu sama lain.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik meneliti lebih lanjut mengenai peningkatan kinerja pegawai pada dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi tersebut. Oleh karena itu penulis mengambil sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Peran Kepemimpinan Birokrasi Dan Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah peran kepemimpinan birokrasi untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi?
3. Faktor-faktor apa saja yang menjadi kendala dalam penerapan kepemimpinan birokrasi dan kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peran kepemimpinan birokrasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, khususnya dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mendukung atau menghambat peran kepemimpinan birokrasi dan kedisiplinan kerja dalam

meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yang dihasilkan melalui penelitian yang dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga yang memperkaya pemahaman tentang topik yang dikaji. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk penelitian yang sejenisnya dan bahan informasi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi dalam melakukan strategi peningkatan kinerja pegawai yang tepat agar kinerja pegawai dapat terjaga dengan baik dan semakin berkembang.