

## **PENERAPAN SASARAN KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DAN PRODUKTIVITAS DI PPSDM MIGAS CEPU**

**Luky Wahyu Saputra<sup>1</sup>, Ardana Putri Farahdiansari<sup>2</sup>**

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknik, Universitas Bojonegoro

E-mail: [lukywahyu74@gmail.com](mailto:lukywahyu74@gmail.com)<sup>1</sup>, [putri.faradian@gmail.com](mailto:putri.faradian@gmail.com)<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di PPSDM Migas Cepu sebagai instrumen strategis peningkatan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini ialah adanya kesenjangan antara target dan capaian kinerja pegawai di lingkungan lembaga pemerintah sektor energi, yang menunjukkan belum optimalnya implementasi sistem penilaian berbasis SKP. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap pegawai serta pejabat penilai di PPSDM Migas Cepu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SKP berperan sebagai alat ukur objektif yang mendorong disiplin, profesionalisme, dan akuntabilitas pegawai. Implementasi SKP yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja serta keterpaduan antara kinerja individu dan produktivitas lembaga. Hambatan utama yang dihadapi antara lain keterbatasan pemahaman teknis penyusunan SKP, perbedaan persepsi antarpenilai, dan keterbatasan fasilitas digital *e-SKP*. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan penerapan SKP bergantung pada integrasi sistem evaluasi kinerja, budaya organisasi, dan dukungan teknologi digital.

**Kata Kunci:** Sasaran Kinerja Pegawai; Kinerja ASN; Produktivitas; PPSDM Migas Cepu;

### **ABSTRAC**

*This study aims to analyze the implementation of Employee Performance Targets (SKP) at PPSDM Migas Cepu as a strategic instrument to enhance employee performance and organizational productivity. The research is motivated by a gap between performance targets and actual outcomes among government employees in the energy sector, indicating suboptimal application of performance evaluation systems. A descriptive qualitative approach was employed through observation, interviews, and documentation involving employees and performance appraisers at PPSDM Migas Cepu. The findings reveal that SKP functions as an objective evaluation tool that promotes discipline, professionalism, and accountability. Effective implementation of SKP enhances work motivation and strengthens the alignment between individual performance and organizational productivity. Key challenges include limited technical understanding of SKP formulation, differing perceptions among evaluators, and inadequate digital facilities for the e-SKP system. This research emphasizes that the success of SKP implementation relies on the integration of performance evaluation systems, organizational culture, and digital technology support.*

**Keyword:** Employee Performance Targets; Civil Servant Performance; Productivity; PPSDM Migas Cepu;

## **PENDAHULUAN**

Produktivitas dan efektivitas kinerja aparatur sipil negara (ASN) merupakan isu penting dalam manajemen sektor publik, terutama pada lembaga pemerintah teknis seperti Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Bumi (PPSDM Migas) Cepu. Dalam beberapa tahun terakhir, muncul kecenderungan penurunan capaian kinerja dibandingkan dengan target tahunan yang ditetapkan, mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara sistem penilaian dan implementasinya (Hazrati, 2017). PPSDM Migas, sebagai lembaga di bawah Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), memiliki mandat strategis dalam pengembangan kompetensi SDM migas nasional (*Tentang PPSDM MIGAS CEPU*, 2023). Agar peran tersebut berjalan optimal, lembaga membutuhkan mekanisme evaluasi kinerja yang objektif, transparan, serta akuntabel, salah satunya melalui penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai instrumen formal yang digunakan untuk mengukur capaian individu berdasarkan tugas jabatan dan indikator keberhasilan kerja (Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara, 2022).

Sasaran Kinerja Pegawai merupakan bagian integral dari sistem manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara yang berfungsi menilai hasil kerja berdasarkan indikator kuantitatif dan kualitatif. Instrumen ini juga berperan dalam memperkuat budaya kerja berbasis kinerja (*performance-based culture*) yang selaras dengan prinsip reformasi birokrasi (Karmilasari & Pahlevi, 2021). Menurut (Nepi Andriani et al., 2025), Sasaran Kinerja Pegawai dirancang untuk mengukur kinerja pegawai secara objektif, terukur, dan berorientasi hasil. Penerapan sistem ini penting karena menjadi dasar penetapan penghargaan, promosi, dan pengembangan karier pegawai (Hartono & Setiawardani, 2017) (PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA, 2022).

Penelitian ini menjadi relevan karena pelaksanaan SKP di PPSDM Migas Cepu masih menghadapi tantangan, seperti rendahnya pemahaman teknis penyusunan SKP, keterbatasan integrasi sistem *e-SKP*, serta adanya perbedaan persepsi antarpejabat penilai (Karmilasari & Pahlevi, 2021). Dalam praktiknya, sebagian pegawai masih menganggap SKP sebagai kewajiban administratif, bukan instrumen manajerial yang dapat mendorong pencapaian kinerja unggul. Padahal, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun

2019 dan PermenPAN-RB Nomor 6 Tahun 2022, penyusunan SKP merupakan kewajiban hukum bagi setiap ASN, dan hasilnya digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja, pemberian penghargaan, serta sanksi disiplin (Kementerian PAN-RB, 2022).

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas penerapan Sasaran Kinerja Pegawai di instansi pemerintah, tetapi masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang berkaitan dengan implementasinya pada lembaga pelatihan teknis seperti PPSDM Migas Cepu. Hasil kajian (Natasha Merry Alam Ernanda, 2023) serta (Karmilasari & Pahlevi, 2021) menunjukkan bahwa pelaksanaan SKP di sejumlah instansi menghadapi kendala teknis, antara lain rendahnya pemahaman dalam penyusunan SKP dan belum optimalnya integrasi sistem e-SKP, sehingga proses penilaian belum sepenuhnya objektif. Penelitian (Nepi Andriani et al., 2025), mengemukakan bahwa capaian SKP belum sepenuhnya mencerminkan peningkatan produktivitas pegawai karena orientasi penilaian masih bersifat administratif. Kajian (Natasha Merry Alam Ernanda, 2023) menyatakan bahwa *performance management system* yang tidak terintegrasi dengan desain pekerjaan berpotensi menurunkan efektivitas kinerja pegawai.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa SKP di PPSDM Migas Cepu belum berfungsi secara optimal sebagai instrumen manajerial dalam memperkuat budaya kerja berbasis kinerja dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Urgensi penelitian ini terletak pada upaya mengisi kesenjangan empiris melalui analisis kontribusi penerapan SKP terhadap peningkatan kinerja pegawai dan produktivitas lembaga pelatihan pemerintah berbasis energi.

Penerapan SKP juga memiliki landasan hukum yang kuat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 serta PermenPAN-RB Nomor 6 Tahun 2022, setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai bagian dari sistem pengelolaan kinerja. ASN yang tidak menyusun SKP dapat dikenai sanksi disiplin, sementara ASN dengan predikat kinerja “Sangat Baik” secara berturut-turut berhak memperoleh prioritas dalam pengembangan kompetensi (PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA, 2022). Dengan demikian, penerapan SKP diharapkan dapat memberikan dorongan nyata terhadap peningkatan kualitas SDM di instansi pemerintah, termasuk di PPSDM Migas Cepu.

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana proses penerapan SKP di PPSDM Migas Cepu, dan sejauh mana penerapan SKP berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan produktivitas lembaga. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi SKP di PPSDM Migas Cepu, serta mengkaji dampaknya terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam proses penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di PPSDM Migas Cepu serta menelaah dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai dan produktivitas lembaga. Pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai untuk menelusuri fenomena secara holistik dan mendalam melalui interpretasi terhadap makna, persepsi, serta pengalaman subjek penelitian di lingkungan kerja (Sufaidah et al., 2023). Lokasi penelitian ditetapkan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Bumi (PPSDM Migas) Cepu yang merupakan unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, dengan jumlah pegawai berkisar antara 201–500 orang. (*Tentang PPSDM MIGAS CEPU*, 2023)

Subjek penelitian meliputi pegawai negeri sipil yang terlibat langsung dalam penyusunan, pelaksanaan, dan evaluasi SKP, serta pejabat penilai kinerja di lingkungan PPSDM Migas Cepu. Objek penelitian adalah proses implementasi sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang mencakup tahapan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi hasil kinerja pegawai.

Sumber data yang digunakan terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung terhadap kegiatan penyusunan dan penilaian SKP, serta wawancara mendalam dengan pegawai dan pejabat penilai untuk menggali persepsi, kendala, dan strategi penerapan SKP. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi seperti laporan hasil SKP, dokumen evaluasi kinerja, serta regulasi pemerintah yang mengatur sistem manajemen kinerja ASN, termasuk Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui empat metode, yaitu: (1) Observasi, dengan mengamati secara langsung pelaksanaan penyusunan dan evaluasi SKP; (2) Wawancara mendalam, menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur untuk

memperoleh informasi kualitatif dari pegawai dan pejabat penilai; (3) Dokumentasi, dengan menelaah arsip dan laporan SKP, data produktivitas pegawai, serta peraturan yang relevan; dan (4) Partisipasi Praktik Kerja Lapangan, di mana peneliti berperan serta dalam kegiatan kepegawaian guna memperoleh pemahaman empiris terhadap praktik implementasi SKP.

Instrumen penelitian meliputi pedoman wawancara, lembar observasi, serta daftar pengecekan (checklist) untuk mengidentifikasi kesesuaian antara pelaksanaan SKP dengan ketentuan peraturan perundangan. Selain itu, dokumen resmi SKP dan data kinerja pegawai digunakan sebagai instrumen pendukung untuk memperkuat validitas hasil penelitian.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu: (1) Reduksi data, dengan memilah dan menyaring informasi penting yang relevan dengan fokus penelitian; (2) Penyajian data, berupa deskripsi naratif, tabel capaian kinerja, serta bagan yang menggambarkan alur pelaksanaan SKP; dan (3) Penarikan kesimpulan serta verifikasi, dengan membandingkan hasil temuan terhadap indikator kinerja pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara, 2022)

Melalui pendekatan dan metode tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai implementasi *Sasaran Kinerja Pegawai* di PPSDM Migas Cepu, sekaligus memberikan kontribusi teoretis dan praktis terhadap penguatan sistem manajemen kinerja aparatur sipil negara di lingkungan lembaga pelatihan pemerintah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di PPSDM Migas Cepu dilaksanakan sebagai bagian dari sistem manajemen kinerja ASN yang diatur dalam PP No. 30 Tahun 2019 dan PermenPAN-RB No. 6 Tahun 2022 (Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara, 2022). SKP disusun berdasarkan perjanjian kinerja pegawai, yang kemudian diukur menggunakan indikator kuantitas, kualitas, waktu, biaya, serta perilaku kerja (Herjuno Pramudito, 2023).

MANUAL INDIKATOR KINERJA  
SKP PEJABAT PIMPINAN TINGGI DAN PIMPINAN UNIT KERJA MANDIRI

|   |   |   |                           |             |  |
|---|---|---|---------------------------|-------------|--|
| (NAMA INSTANSI)   |   | PERIODE PENILAIAN: ..... JANUARI SD ... DESEMBER TAHUN .... |                           |             |  |
| RENCANA HASIL KERJA   |   |   |                           |             |  |
| UKURAN KEBERHASILAN/ INDIKATOR KINERJA                              |   |   |                           |             |  |
| TUJUAN  |   |   |                           |             |  |
| DESKRIPSI   | Definisi  |   |                           |             |  |
|   | Formula (opsional bagi pendekatan hasil kerja kualitatif) |   |                           |             |  |
| SATUAN PENGUKURAN (opsional bagi pendekatan hasil kerja kualitatif) |   |   |                           |             |  |
| KUALITAS DAN TINGKAT KENDALI  | ( ) Outcome   | ( ) Outcome Antara  | ( ) Output kendali rendah |             |  |
| SUMBER DATA   |   |   |                           |             |  |
| PERIODE PELAPORAN   | ( ) Bulanan   | ( ) Triwulanan  | ( ) Semesteran            | ( ) Tahunan |  |

**Gambar 1. 1 Manual Indikator Kinerja**

**Sumber:** (Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara, 2022)

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi, mekanisme penerapan SKP di PPSDM Migas Cepu meliputi: Perencanaan kinerja: penyusunan SKP tahunan sesuai dengan tugas jabatan. Pelaksanaan kinerja: pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai target SKP. Pemantauan dan evaluasi: dilakukan oleh pejabat penilai secara periodik. Penilaian kinerja: mencakup capaian hasil kerja (60%) dan perilaku kerja (40%). Tindak lanjut hasil evaluasi: digunakan untuk pemberian penghargaan, pembinaan, dan perbaikan kinerja pegawai.

Penilaian pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) diukur dari aspek kuantitas yang dilakukan dengan membandingkan antara Realisasi Output (RO) dengan Target Output (TO) yang dikalikan 100 (Sufaidah et al., 2023). Hasil dari penghitungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi realisasi output dari target output yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sebaliknya realisasi output yang semakin rendah dari target output yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk. Penghitungan pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan aspek kuantitas, dengan rumus:

$$\text{SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP) (Aspek Kuan)} = \frac{\text{Realisasi Output (RO)}}{\text{Target Keluaran (TO)}} \times 100$$

**Tabel 1. 1 Standar Nilai Kinerja Pegawai**

| Nilai Angka | Predikat    | Keterangan               |
|-------------|-------------|--------------------------|
| 91 – 100    | Sangat Baik | Kinerja melampaui target |
| 76 – 90     | Baik        | Kinerja sesuai target    |
| 61 – 75     | Cukup       | Kinerja belum optimal    |
| 51 – 60     | Kurang      | Kinerja rendah           |
| ≤ 50        | Buruk       | Kinerja sangat rendah    |

**Sumber:** (Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara, 2022)

Data standar nilai kinerja pegawai tersebut untuk mengategorikan bahwa pegawai PPSDM Migas Cepu yang sesuai dengan nilai individu seorang pegawai memperoleh kategori “Buruk” hingga “Sangat Baik”, yang bertujuan untuk meningkatkan pemantauan efektivitas penerapan SKP dalam meningkatkan disiplin, akuntabilitas, serta produktivitas pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SKP memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di PPSDM Migas Cepu. Hal ini sesuai dengan temuan (Bimantoro Aji et al., 2022) bahwa sistem SKP mampu meningkatkan objektivitas dalam penilaian kinerja ASN.

Sasaran Kinerja Pegawai berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai karena setiap capaian akan dikaitkan dengan penghargaan maupun kesempatan pengembangan karier (Hartono & Setiawardani, 2017). Dengan demikian, SKP bukan hanya instrumen administratif, tetapi juga strategi manajemen kinerja untuk mendorong produktivitas organisasi.

Penelitian ini juga menemukan adanya beberapa hambatan, antara lain: Masih ada pegawai yang kurang memahami teknis penyusunan SKP. Keterbatasan fasilitas digital dalam sistem e-SKP. Perbedaan persepsi antar-pejabat penilai dalam menilai perilaku kerja (Natasha Merry Alam Ernanda, 2023). Sejalan dengan penelitian (Hazrati, 2017) yang menyebutkan bahwa hambatan dalam penerapan Sasaran Kinerja Pegawai seringkali bersumber dari keterbatasan kompetensi serta lemahnya koordinasi antar-unit. Oleh karena itu, perlu dilakukan pelatihan penyusunan SKP, penguatan sistem digital, serta penyamaan persepsi penilaian kinerja di antara pejabat penilai.

## **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Hasil penelitian menegaskan bahwa penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di PPSDM Migas Cepu berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas lembaga. SKP berfungsi bukan hanya sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis manajemen kinerja yang mendorong profesionalisme, akuntabilitas, dan budaya kerja berbasis hasil. Implementasi SKP yang efektif terbukti meningkatkan motivasi kerja, disiplin, serta keselarasan antara kinerja individu dan tujuan organisasi. Hambatan utama terletak pada kurangnya pemahaman teknis penyusunan SKP, keterbatasan sarana digital, serta perbedaan persepsi antarpemilai. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan berkelanjutan, penguatan sistem digital *e-SKP*, dan penyamaan standar evaluasi antarpejabat pemilai agar penerapan SKP dapat berjalan lebih efektif dan konsisten.

Dari sisi kebijakan, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi lembaga pemerintah untuk menjadikan SKP sebagai sistem penggerak utama peningkatan kinerja ASN. Dukungan regulasi, peningkatan literasi kinerja, dan penguatan budaya kerja kolaboratif menjadi faktor penting untuk memastikan keberhasilan implementasi SKP secara nasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, B. B. (2022). Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru. *Journal on Education*, 5(1), 1047-1064.
- Andriani, N., Amalia, A. N., & Hidayat, S. (2025). Analisis Hasil Sasaran Kinerja Pegawai pada BPSIP Banten. *MASMAN Master Manajemen*, 3(1), 109-116
- CEPU, P. M. (2023). *Tentang PPSDM MIGAS CEPU*.
- Ernanda, N. M. A. (2023). Evaluasi Pengaruh Performance management system terhadap Job design dan Job crafting serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 14(2).
- Hartono, A. R., & Setiawardani, M. (2017). Pengaruh evaluasi kinerja terhadap komitmen organisasional karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(1), 73-85.
- Haryanti, T. (2018). Penerapan Metode Profile Matching Untuk Sistem Pendukung Keputusan Kandidat Karyawan Terbaik. *Sinkron: jurnal dan penelitian teknik informatika*, 3(1), 75-81.
- Hazrati, K. (2017). Peran sasaran kinerja pegawai (skp) dan sertifikasi terhadap kinerja pustakawan. *IQRA: Jurnal Perpustakaan dan Informasi*, 11 (2), 17-33.
- Karmilasari, W. N., & Pahlevi, T. (2021). Penerapan Sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Kantor Pemerintah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(1), 503-509.
- NEGARA, P. K. P. A. S. (2020). PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2022 TENTANG. *Jakarta: Direktur Jendral Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia*.
- NEGARA, P. P. (2023). *Buku Panduan Penyusunan & Evaluasi SKP JPT & Pimpinan Unit Kerja Mandiri Berdasarkan Permen PANRB nomor 6 tahun 2022*. BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA.
- Oprasto, R. R. (2024). Penerapan Metode Profile Matching Dalam Evaluasi Kinerja Karyawan. *CHAIN: Journal of Computer Technology, Computer Engineering, and Informatics*, 2(2), 45-56.
- Pramudito, H., Brotojoyo, E., & Utomo, A. (2023). Mewujudkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah Boyolali. *Wasana Nyata*, 7 (1), 68-79.
- Prasetyo, A., Sari, A. O., & Aprilia, R. (2019). PENGGUNAAN METODE PROFILE MATCHING DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN PADA INSTITUSI BANK (STUDI KASUS PT Bank Negara Indonesia, Persero Tbk-KC PECENONGAN). *Jurnal Teknologi Informatika dan Komputer*, 5(1), 96-107.
- Sitanggang, R., & Sibagariang, S. (2019). Model Pengambilan Keputusan Dengan Teknik Metode Profile Matching. *Computer Engineering, Science and System Journal*, 4(1), 44.
- Sufaidah, S., & Hajiroh, Y. N. (2023). Sistem Manajemen Penilaian dan Evaluasi Kinerja Karyawan. *Exact Papers in Compilation (EPiC)*, 5(1), 25-29.
- Zannah, M., & Zain, J. (2022). Analisis Peranan Bagian Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Medan Kota. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(3), 14-26.