

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR SIPIL NEGARA
DI BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA
KABUPATEN LOMBOK UTARA**

Diajukan sebagai persyaratan Mendapatkan Gelar Sarjana Strata-1 (S1)

Ilmu Pemerintahan (S.IP.)



2024

HALAMAN PERSETUJUAN

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR SIPIL NEGARA DI
BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LOMBOK UTARA

Diajukan Oleh:

ADINDA APRILIANA LEKTO
201810050311084

Telah disetujui
Pada hari / tanggal, *Kamis / 09 Januari 2025*

Ka. Prodi Ilmu Pemerintahan


Muhammad Kamil, S.IP., M.A

Pembimbing


Yana Syafrivana Hijri, S.IP., M.IP

Mengetahui

Wakil Dekan I FISIP UMM


Nuzulita Lelaung, S.IP., M.Hub.Int

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:




ADINDA APRILIANA LEKTO
201810050311084

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
dan dinyatakan
L U L U S

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana (S1) Ilmu Pemerintahan
Pada hari Kamis, 09 Januari 2025
Dihadapan Dewan Penguji

Dewan Penguji:

1. Yana Syafriyana Hijri, S.IP., M.IP
2. Drs. Krisno Hadi, M.A
3. Iradhad Taqwa Sihidi, S.IP., M.A

()
()
()

Mengetahui
Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Najamuddin, S.IP., M.Hub.Int

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
MALANG

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

fisip.umm.ac.id | fisip@umm.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Adinda Apriliana Lekto
NIM : 201810050311084
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Malang

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa

1. Tugas Akhir dengan Judul : Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Utara adalah hasil karya saya, dan dalam naskah tugas akhir ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian ataupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka
2. Apabila ternyata di dalam naskah tugas akhir ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia TUGAS AKHIR INI DIGUGURKAN dan GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tugas akhir ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 10 Februari 2025
Yang Menyatakan,

Adinda Apriliana Lekto



Kampus I

Jl. Sandung 1 Malang, Jawa Timur
P. +62 341 551 253 (Hunting)
F. +62 341 460 435

Kampus II

Jl. Bendungan Sutarni No.188 Malang, Jawa Timur
P. +62 341 551 149 (Hunting)
F. +62 341 582 060

Kampus III

Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang, Jawa Timur
P. +62 341 464 318 (Hunting)
F. +62 341 460 435
E. webmaster@umm.ac.id

Adinda Apriliana Lekto, 201810050311084. **Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Lombok Utara (Studi di BKPSDM Kabupaten Lombok Utara)**. Dosen Pembimbing: Yana Syafriyana. S.IP., M.IP

ABSTRAK

Proposal penelitian ini bertujuan untuk menggali strategi pengembangan peningkatan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) Kabupaten Lombok Utara. Studi ini didasarkan pada definisi operasional strategi pembangunan, yang merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan mengintegrasikan aspirasi individu dengan tujuan organisasi. Secara khusus, penelitian ini akan fokus pada lima dari sebelas strategi yang teridentifikasi dan dianggap paling efektif untuk diterapkan dalam konteks BKPSDM

Memanfaatkan metodologi penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, penelitian ini akan memberikan pemahaman komprehensif mengenai fenomena yang dialami personel ASN, termasuk persepsi, motivasi, dan perilaku terkait pengembangan profesi. Penelitian ini akan mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi, yang bertujuan untuk menggambarkan gambaran rinci tentang kondisi terkini pengembangan sumber daya manusia di lembaga tersebut.

Tujuan penelitian ini antara lain untuk menjelaskan strategi pengembangan ASN di BKPSDM dan menilai efektivitasnya dalam memenuhi tuntutan pelayanan publik. Temuan tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap optimalisasi potensi sumber daya manusia sejalan dengan peraturan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menekankan pentingnya penyelenggaraan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.

Kata kunci : sumber daya manusia, ASN, pelayanan publik

Adinda Apriliana Lekto, 201810050311084. **Strategy for Development of State Civil Apparatus Resources in North Lombok Regency (Study at BKPSDM North Lombok Regency)**. Supervisor: Yana Syafriyana. S.IP., M.IP

ABSTRACT

This research proposal aims to explore the development strategies for enhancing the human resources of the State Civil Apparatus (ASN) at the Regional Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in North Lombok Regency. The study is grounded in the operational definition of development strategies, which are processes designed to improve organizational effectiveness by integrating individual aspirations with organizational goals. Specifically, the research will focus on five out of eleven identified strategies that are deemed most effective for implementation within the BKPSDM context.

Utilizing a qualitative research methodology with a descriptive approach, this study will provide a comprehensive understanding of the phenomena experienced by ASN personnel, including their perceptions, motivations, and behaviors related to professional development. The research will gather data through interviews and observations, aiming to depict a detailed picture of the current state of human resource development within the agency.

The objectives of this research include elucidating the strategies employed for ASN development at BKPSDM and assessing their effectiveness in meeting the demands of public service [4]. The findings are expected to contribute to the optimization of human resource potential in line with the regulations set forth in Law No. 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus, which emphasizes the importance of professional and quality public service delivery.

Keywords: human resources, ASN, public service

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatu Sipil Negera di Kabupaten Lombok Utara (Studi di BKPSDM Kabupaten Lombok Utara)”, sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S1) Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Malang. Saya menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa ada dukungan, bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nazaruddin Malik, SE., MSi., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Prof. Dr. Muslimin Machmud, MSi., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Bapak Muhammad Kamil, S.IP., M.A., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Bapak Yana Syafriyana Hijri, S.IP., M.IP., selaku dosen pembimbing saya yang penuh keikhlasan dalam membimbing penyusunan Skripsi saya.
5. Kepada orang tua penulis tersayang, Ayahanda Kamardi S.H dan ibunda Ainun Jariyah S.Pd yang telah menjadi orang tua terhebat. Terima kasih yang tiada terhingga atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, do'a yang tak pernah putus, materi, nasehat, perhatian, pengorbanan dan semangat yang diberikan selalu membuat penulis selalu bersyukur telah memiliki keluarga yang luar biasa. Serta kakak tersayang Aika Febriani Lekto dan Andi Gustav Lekto terima kasih telah membantu dan sudah menjadi motivasi terbesar penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada sahabat tercinta penulis Atlet Rebahan Bela, Hania, dan Erfi yang sudah terlebih dahulu lulus. Terima kasih sudah menjadi bagian keluarga di bangku perkuliahan. Semoga nanti kita ketemu lagi!
7. Teruntuk Gutama, Maya, Shandy, Ilham Terima kasih sudah selalu menemani penulis selama penyusunan Skripsi ini berlangsung.

Penulis berdoa semoga semua bantuan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis akan mendapatkan balasan pahala yang berlipat ganda dan menjadi amal jariyah di sisi Allah SWT. Dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf jika terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan dapat dibaca oleh pembaca pada masa yang akan datang.

Malang, 04 Januari 2025

Adinda Apriliana Lekto

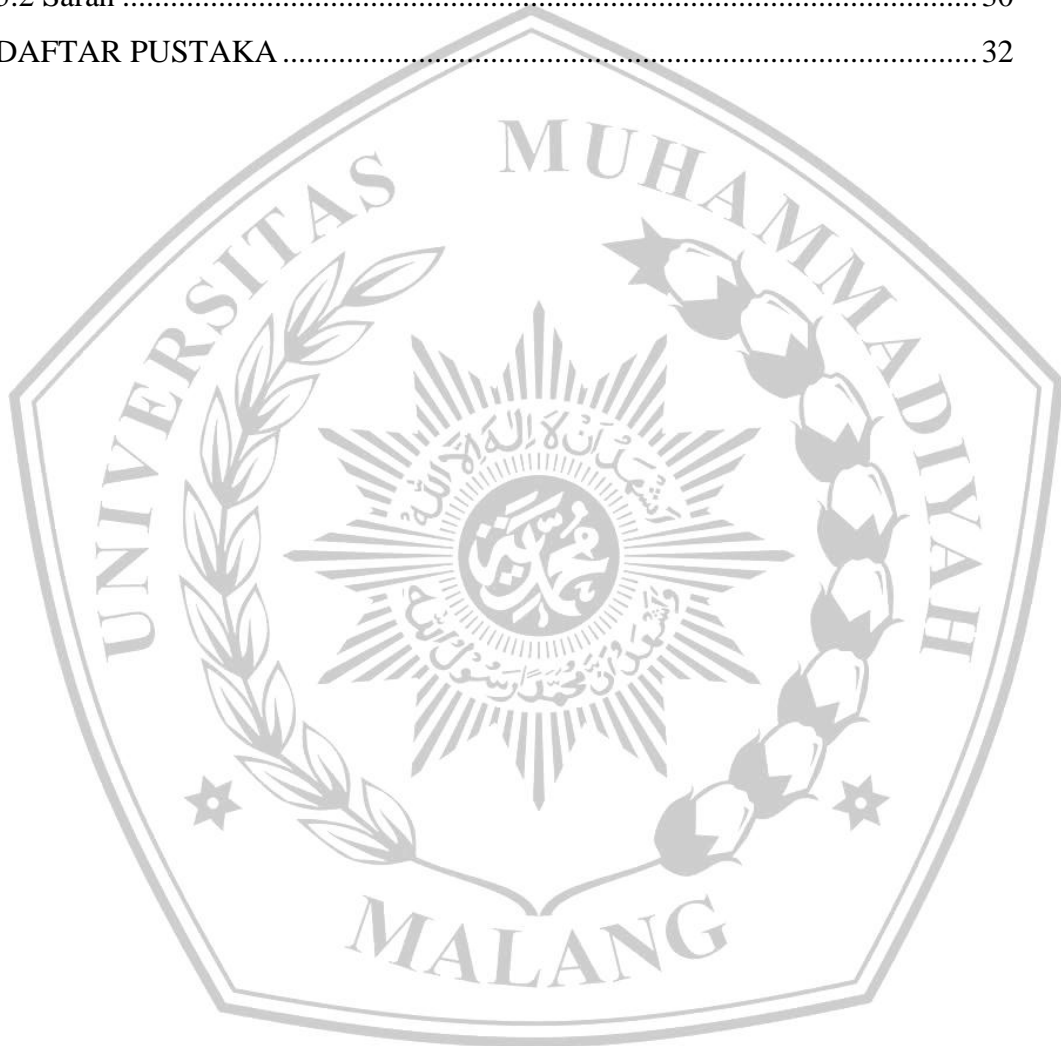


DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
Keywords: human resources, ASN, public service.....	vi
KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI.....	3
DAFTAR TABEL.....	6
SERTIFIKAT PLAGIASI	7
BAB I.....	8
PENDAHULUAN.....	8
1.1 Latar Belakang	8
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
1.5 Definisi Konseptual.....	13
1.5.1 Strategi	13
1.5.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
1.5.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	15
1.6 Definisi Operasional.....	16
1.7 Metode Penelitian.....	17
1.7.1 Sumber Data.....	17
1.7.2 Teknik Pengumpulan Data	18
1.7.3 Lokasi Penelitian.....	19
1.7.4 Subyek Penelitian	20
1.7.5 Teknik Analisis Data	20
BAB II.....	22
TINJAUAN PUSTAKA.....	22
2.1 Penelitian Terdahulu	22

2.2. Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia	26
BAB III	29
DESKRIPSI WILAYAH	29
3.1 Gambaran Umum Kabupaten Lombok Utara	29
Tabel 3. 1 Pembagian Wilayah KLU	29
Tabel 3. 2 Tingkat Kemiringan Tanah di Lombok Utara diuraikan perkecamatan	31
3.1.2 Kondisi Kependudukan	31
Tabel 3. 3 Penduduk Perkecamatan (Jiwa) di Lombok Utara.....	32
pada Tahun 2021	32
Tabel 3. 4 Total Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkatan dan Jenis Kelamin di Lombok Utara (Desember 2021)	33
Tabel 3. 5 Total Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Lombok Utara (Desember 2021)	33
3.2 Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Lombok Utara	0
BAB IV	11
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	11
4.1 Pelatihan dan Pendidikan.....	11
Tabel 4.1 Jumlah PNS, PPPK, dan Tenaga Non ASN BKPSDM Kabupaten Lombok Utara Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2023	13
Tabel 4.2 Pegawai BKPSDM Kabupaten Lombok Utara.....	15
Berdasarkan Tingkat Golongan Tahun 2023	15
Tabel 4.3 Data Pegawai Negeri Sipil BKPSDM	16
Kabupaten Lombok Utara	16
yang telah mengikuti pendidikan struktural tahun 2023.....	16
Tabel 4.4 Pelatihan Teknis dan Fungsional 2023	19
4.2 Evaluasi Kinerja.....	20
Tabel 4.5 Skala Nilai Peringkat Kinerja	21
Tabel 4.6 Capaian Indikator Kinerja Utama	22
BKPSDM Kabupaten Lombok Utara Tahun 2023	22
Tabel 4.7 Capaian IKU Pada Sasaran 1	23
Tabel 4.8 Analisis Capaian indikator Kinerja Utama 1.1	24
Tabel 4.9 Analisis Capaian Indikator Kinerja Utama 1.2.....	25

Tabel 4.10 Capaian Kinerja	26
BKPSDM Kabupaten Lombok Utara Tahun 2023	26
Tabel 4.11 Analisis Capaian Indikator Kinerja Utama 2.1	27
Tabel 4.12 Analisis Capaian Indikator Kinerja Utama 2.2	28
BAB V	30
PENUTUP	30
5.1 Kesimpulan	30
5.2 Saran	30
DAFTAR PUSTAKA	32



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Pembagian Wilayah KLU	29
Tabel 3. 2 Tingkat Kemiringan Tanah di Lombok Utara diuraikan perkecamatan.....	31
Tabel 3. 3 Penduduk Perkecamatan (Jiwa) di Lombok Utara pada Tahun 2021.....	32
Tabel 3. 4 Total Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkatan dan Jenis Kelamin di Lombok Utara (Desember 2021)	33
Tabel 3. 5 Total Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Lombok Utara (Desember 2021)	33
Tabel 4.1 Jumlah PNS, PPPK, dan Tenaga Non ASN BKPSDM Kabupaten Lombok Utara Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2023	13
Tabel 4.2 Pegawai BKPSDM Kabupaten Lombok Utara Berdasarkan Tingkat Golongan Tahun 2023	15
Tabel 4.3 Data Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Lombok Utara yang telah mengikuti pendidikan struktural tahun 2023	16
Tabel 4.4 Pelatihan Teknis dan Fungsional 2023	19
Tabel 4.5 Skala Nilai Peringkat Kinerja	21
Tabel 4.6 Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Lombok Utara Tahun 2023	22
Tabel 4.7 Capaian IKU Pada Sasaran 1	23
Tabel 4.8 Analisis Capaian indikator Kinerja Utama 1.1	24
Tabel 4.9 Analisis Capaian Indikator Kinerja Utama 1.2.....	25
Tabel 4.10 Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Lombok Utara Tahun 2023	26
Tabel 4.11 Analisis Capaian Indikator Kinerja Utama 2.1	27
Tabel 4.12 Analisis Capaian Indikator Kinerja Utama 2.2.....	28

DAFTAR PUSTAKA

Ali Mashuri, M., Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia, P., Pascasarjana Universitas Airlangga, S., Studi Psikologi, P., Psikologi, F., Airlangga, U., Kebijakan, A., & Daerah Pemerintah Kota Mojokerto, S. (2022). Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan World Class Government. In *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi & Sosial* (Vol. 11). <http://ejournal.unmus.ac.id/index.php/societas>

Ezquerro, L., Coimbra, R., Bauluz, B., Núñez-Lahuerta, C., Román-Berdiel, T., & Moreno-Azanza, M. (2024). Large dinosaur egg accumulations and their significance for understanding nesting behaviour. *Geoscience Frontiers*, 15(5). <https://doi.org/10.1016/j.gsf.2024.101872>

Iriawan, H. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Pemerintah Daerah Kabupaten Biak Numfor. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 131–137. <https://doi.org/10.30743/mkd.v5i1.3548>

Kirana Oktavia, F. (2023). *STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENGHADAPI REVOLUSI INDUSTRI 4.0.*

Mawaddah, H., & Marefanda, N. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2), 197–208. [https://doi.org/10.25299/jiap.2022.vol8\(2\).10490](https://doi.org/10.25299/jiap.2022.vol8(2).10490)

Meilia, Y., & Safrida, S. (2022b). Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya.

Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 4(4), 2191–2200. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1029>

Nurmalasari, I., & Zainul Karimah, D. (2020). *PERAN MANAJEMEN SDM DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIK* (Vol. 2, Issue 1). <http://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/index><http://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/index>

Pengembangan, P., Daya, S., & Aparatur, M. (n.d.). *Ani Maliani*.

Pengembangan, S., Daya, S., Dalam, M., Tantangan, M., Irawan, D., & Harahap, N. (2023). Human Resource Development Strategies In Facing The Challenges Of The Digital Media Industry In Medan Tribune. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 5). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Khaeruman, S., Mukhlis, A., Bahits, A., & Bina Bangsa, U. (n.d.). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v7i1.23910>

Putro, S. E. (2024). HR Strategies for Enhancing Employee Performance in the Digital Age Strategi SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. In *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)* (Vol. 1, Issue 3). <https://journal.ppipbr.com/index.php/productivity/index>

Riza, S., & Barrulwalidin, B. (2023). Ruang Lingkup Metode Pembelajaran. *ISLAMIC PEDAGOGY: Journal of Islamic Education*, 1(2), 120–131. <https://doi.org/10.52029/ipjie.v1i2.157>

Royan, F. A., Nazwa, M., Nurfadhiah, S. A., Aprilia, S., Fazira, W., & Riofita, H. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Pada E-Commerce Di Kota Pekanbaru Human Resource Development Strategy in The Digital

Era in E-Commerce in Pekanbaru City. *SINOMIKA JOURNAL / VOLUME*, 2(5). <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i5.1771>

Shahzad, M. F., Xu, S., Lim, W. M., Yang, X., & Khan, Q. R. (2024). Artificial intelligence and social media on academic performance and mental well-being: Student perceptions of positive impact in the age of smart learning. *Heliyon*, 10(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29523>

Stia, V. H., Sakti, N., & Penuh, S. (2022). Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Management, & Accounting Journal*, 2(1), 16–26. <https://journal.ebisma.net>

Sugian, O. S., Lukman, S., Wargadinata, E. L., Perwakilan, D., Daerah, R., Sumedang, K., Studi, T., Daerah, P., Pemerintahan, I., & Negeri, D. (n.d.). *STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA APARATUR SIPIL NEGARA ASN KABUPATEN SUMEDANG PROVINSI JAWA BARAT (Studi di BKPSDM Kabupaten Sumedang) Institut Pemerintahan Dalam Negeri A.*

Tri Lastiwi, D., Suryono, F., Nihayati, Z., Riset dan Inovasi Nasional, B., & Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, B. (2022). STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DAN ARAH KEBIJAKANNYA (SEBUAH LITERATURE REVIEW). In *Nusantara Innovation Journal* (Vol. 1, Issue 1).

Warid Asy'ari, A., & Ayu Sekar Sukmaningrum, D. (2022). STRATEGI MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PELAYANAN. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 25–34. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.490>

Yuni Kasmawati. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Kepemimpinan Spiritual Dan Kompetensi. *Jurnal Ekobistek*, 12(2), 646–651. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i2.597>

Zhang, W., Xu, M., Feng, Y., Mao, Z., & Yan, Z. (2024). The Effect of Procrastination on Physical Exercise among College Students—The Chain Effect of Exercise Commitment and Action Control. *International Journal of Mental Health Promotion*, 26(8), 611–622. <https://doi.org/10.32604/ijmhp.2024.0527>



SERTIFIKAT PLAGIASI



LEMBAGA PENGEMBANGAN PUBLIKASI ILMIAH UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

Kampus III – Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144
Telp. (0341) 460435 Ext. 243 E-mail: lppi@umm.ac.id

SURAT KETERANGAN CEK PLAGIASI PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

Berdasarkan peraturan Rektor Nomor 2 Tahun 2017 tentang pelaksanaan Deteksi Plagiasi pada karya Ilmiah Mahasiswa **di Lingkungan Universitas Muhammadiyah Malang. Telah dilakukan cek orisinalitas karya ilmiah mahasiswa berikut:**

Nama : Adinda Apriliana Lekto
NIM : 201810050311084
Judul TA/Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Utara.

Pembimbing : Yana Syafriyana Hijri, S.IP., M.IP

Setelah dilakukan cek orisinalitas karya, maka dengan ini menerangkan mahasiswa berikut telah memenuhi syarat untuk mengikuti Ujian Skripsi **pada Program Studi Ilmu Pemerintahan dengan hasil sebagai berikut:**

No	Bab I	Bab II	Bab III	Bab IV	Bab V
1	10 %	10 %	14 %	5 %	0 %

Administrator,

Muhammad Iqbal., S.Pd

