



**EFEKTIVITAS PENILAIAN KINERJA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS PEGAWAI**

(Studi Kasus Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi

Publik (S-1)

Oleh

SURYADI

NPM 21801091113



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK

MALANG

2023

RINGKASAN

Suryadi, 2023, NPM 21801091113, Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Administrasi Universitas Islam Malang, Efektivitas Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai (Studi Kasus Kecamatan Benua Kayong, Kalimantan Barat). Dosen Pembimbing I: Dr. Afifudin, S.Ag.,M.AP, Dosen Pembimbing II: Dr. Hayat, S.AP., M.Si

Penilaian kinerja merupakan proses dalam organisasi yang bertujuan mengevaluasi pelaksanaan kerja masing-masing personal. Serta penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara individu sehingga menyebabkan peningkatan produktivitas pegawai di Kecamatan Benua Kayong. Adanya penilaian kinerja hal ini disebabkan oleh beberapa sebab yaitu Minimnya penerapan sistem tanggung jawab, Tidak ada tindak lanjut setelah evaluasi, dan Kurangnya motivasi dari atasan bagi pegawai Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penilaian kinerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai Kecamatan Benua Kayong, Kalimantan Barat. Serta menegetahu adanya faktor pendukung dan penghambat dalam penilaian kinerja pegawai Kecamatan Benua Kayong. Dalam rangka mencapai tujuan penelitian tersebut, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif pendekatan deskriptif. Pada analisisnya peneliti menggunakan teori Kebijakan Publik Evaluasi Reformasi Formulasi (Konsep Penilaian Kinerja, Pengukuran Kinerja, dan Model Penilaian Kinerja) Hayat (2018:47). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *data collection*, *data condensatoin*, *data display*, dan *conclusion* sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Hubberman (2014:12-14). Peneliti menggunakan trigulasi sumber dan trigulasi teknik guna memastikan keabsahan data penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) berdasarkan penilaian kinerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Kecamatan Benua Kayong masih terdapat ketidaksesuaian dalam menilai para pegawai di Kecamatan Benua Kayong dan tidak melihat secara langsung serta memberi penilaian dengan angka tinggi pada pegawai Kecamatan Benua Kayong. (2) beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam penilaian kinerja produktivitas pegawai Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat.

SUMMARY

Suryadi, 2023, NPM 21801091113, Public Administration Study Program, Faculty of Administration, Islamic University of Malang, Effectiveness of Performance Assessment in Increasing Employee Productivity (Case Study of Benua Kayong District, West Kalimantan). Supervisor I: Dr. Afifudin, S.Ag., M.AP, Advisor II: Dr. Hayat, S.AP., M.Sc

Performance appraisal is a process within an organization that aims to evaluate the performance of each individual's work. As well as performance appraisal aims to improve the performance of individual employees so as to lead to an increase in employee productivity in Benua Kayong District. The existence of performance appraisal is caused by several reasons, namely the lack of implementation of the responsibility system, no follow-up after evaluation, and a lack of motivation from superiors for employees of Benua Kayong District, Ketapang Regency, West Kalimantan.

This study aims to determine the effectiveness of performance appraisal in increasing employee productivity in Benua Kayong District, West Kalimantan. As well as knowing the existence of supporting and inhibiting factors in evaluating the performance of employees of the Benua Kayong District. In order to achieve the research objectives, researchers used a qualitative descriptive research approach. In the analysis, the researcher uses the theory of Public Policy Evaluation of Formulation Reform (Performance Assessment Concepts, Performance Measurement, and Performance Assessment Models) Hayat (2018: 47). Data analysis used in this study is data collection, condensatoin data, display data, and conclusion as proposed by Miles and Hubberman (2014:12-14). Researchers use source triangulation and technical triangulation to ensure the validity of research data.

The results showed that (1) based on performance appraisal in increasing employee productivity in Benua Kayong District, there were still discrepancies in assessing employees in Benua Kayong District and did not see it directly and gave high scores to employees in Benua Kayong District. (2) several supporting and inhibiting factors in assessing employee productivity performance in Benua Kayong District, Ketapang Regency, West Kalimantan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategi dalam menentukan baik buruknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam Sumber Daya Manusia (SDM) terdapat arti penting perencanaan sumber daya manusia, seperti yang terdapat dalam kutipan buku sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Sedermayanti (2009) bahwa Werther dan Davis (1989) mengutarakan Human Resourcer Planning (HRP) yaitu sebagai berikut :

“Systematically forecast an organization’s future demand for-and supply of employees. (Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu perencanaan yang sistematis tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan atau pasokan tentang pegawai).”

Sehingga meningkatnya kualitas SDM mampu mempengaruhi gerak sistem tatanan organisasi pemerintahan. Peningkatan SDM harus didukung oleh adanya ketentuan hukum yang memberikan ruang bagi aparatur negara dalam menjalankan tanggung jawabnya. Ketentuan sudah diatur dalam kebijakan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai perubahan dari UU No. 43 Tahun 1999 tentang kepegawaian (Hayat 2020).

Maka dari itu, di setiap Instansi pemerintah dalam berbagai bidang juga memiliki sejumlah pegawai yang kinerjanya berbeda-beda. Kinerja merupakan sebuah tolak ukur dari keberhasilan sebuah organisasi. Dengan adanya kinerja yang bagus dari sebuah organisasi, keberhasilan untuk melayani masyarakat akan terwujud dan kinerja pemerintah akan dinilai baik oleh masyarakat.

Setiap instansi pemerintah juga membutuhkan suatu penyelesaian untuk mengetahui kinerja masing-masing pegawainya sebagai evaluasi atau perbaikan dalam suatu organisasi. Untuk melakukan evaluasi (perbaikan) kinerja pegawai, instansi melakukan penilaian kinerja sesuai dengan kebutuhan instansi. Mengutip dari Hayat, Dkk (2018) mengatakan kinerja merupakan suatu hasil yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini tentunya memerlukan sebuah ukuran sukses atau tidaknya sebuah sesuai dengan rujukan buku kebijakan publik (Evaluasi, Reformasi, Formulasi) dari Hayat (2018) bahwasanya indikator-indikator kinerja antara lain :

1. Konsep penilai kinerja konsep yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi yaitu
 - a. responsivitas (responsiveness) merupakan bentuk kemampuan organisasi publik yang sudah seharusnya menjalankan tugas dan fungsinya untuk kepentingan masyarakat. Responsivitas juga termasuk ke dalam salah satu dimensi kualitas pelayanan publik, dimana dalam responsivitas sendiri terdiri dari atas beberapa indikator, yaitu salah satunya kemampuan merespon masyarakat yang dimana Setiap masyarakat memiliki karakter yang berbeda-beda, maka dari itu sebagai petugas layanan harus mengetahui bagaimana agar dapat bersikap dan berkomunikasi dengan baik dan sopan terhadap masyarakat.
 - b. tanggungjawab (responsibility) ialah sebagai konsep penilaian kinerja kedua yang merupakan kegiatan-kegiatan dalam organisasi publik yang mengacu pada prinsip-prinsip administrasi dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tanggungjawab juga menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip

administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijaksanaan organisasi baik yang implisit (informasi yang tidak mempunyai bentuk) maupun yang eksplisit (informasi yang diungkapkan secara jelas dengan struktur).

- c. akuntabilitas (accountability). Konsep penilaian akuntabilitas dapat dilihat dari anggota dewan sebagai wakil rakyat, untuk memastikan apakah kebijakan sudah dilakukan dengan baik, atau bisa dari masyarakat secara langsung sebagai kontrol dalam pelaksanaan kebijakan. Akuntabilitas juga mengacu kepada seberapa besar kebijaksanaan dan kegiatan organisasi publik tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini kinerja organisasi publik dinilai baik apabila seluruhnya atau setidaknya sebagian besar kegiatannya didasarkan pada upaya-upaya untuk memenuhi harapan dan keinginan para wakil rakyat.
2. Pengukuran kinerja disebabkan oleh opini bahwa pengukuran kinerja dapat meningkatkan efisiensi, keefektifan, penghematan dan produktifitas pada organisasi sektor publik. Oleh karena itu pengukuran kinerja akan memberikan umpan balik sehingga terjadi upaya perbaikan yang berkelanjutan untuk mencapai tujuan di masa mendatang.
3. Model penilaian kinerja Penilaian kinerja mempunyai beberapa model yang berkembang, tidak hanya itu dalam model penilaian kinerja dan instrument yang digunakan untuk pengukuran kinerja salah satunya model esai. Model esai dalam penilaian kinerja merupakan bentuk penilaian yang merumuskan hasilnya berbentuk narasi yang disampaikan secara tertulis.

Penilaian kinerja merupakan proses dalam organisasi yang bertujuan mengevaluasi pelaksanaan kerja masing-masing personal. Pada penilaian kinerja dapat dilakukan penilaian terhadap kerjasama pegawai kepada organisasi dalam

periode waktu tertentu. Pada penilaian kinerja pegawai dapat mengetahui seberapa baik pegawai bekerja. Sesuai dengan kutipan buku manajemen pelayanan publik menurut Hayat (2017) bahwa :

“Penilaian kinerja adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan-pekerjaan itu melalui penentuan kedudukan dan ratio satu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan yang lain.”

Dengan perkiraan jumlah dan tipe kebutuhan tenaga manusia, bagian kepegawaian atau manajer sumber daya manusia akan mempunyai perencanaan yang baik dalam rekrutmen, seleksi, pengembangan tenaga dan kegiatan lain. Maka dari itu , adanya pengembangan tenaga dapat dilakukan penilaian terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dalam penilaian kinerja dapat memicu produktivitas setiap pegawai sehingga mampu memberikan kerja sama yang maksimal. Hal ini diperkuat dalam Peraturan Pemerintahan (PP) pasal 4 Nomer 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berbunyi penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip : Akuntabilitas, objektif, terukur, partisipatif, dan transparan; dan Peraturan Pemerintah (PP) pasal 6 Nomer 30 Tahun 2019 tentang sistem manajemen kinerja yang terdiri atas : perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan kinerja, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja PNS. Peraturan pemerintah ini merupakan penjabaran dari UU No. 5 Tahun 2014 Mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan peraturan pemerintah tersebut menjadi dasar bagi instansi pemerintah baik ditingkat pusat maupun daerah dalam melaksanakan setiap kegiatan. Dalam hal ini penilaian kinerja sangat dibutuhkan untuk memberikan produktivitas pada kerja pegawai yang baik.

Produktivitas kerja merupakan jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan yakni meliputi kegiatan yang efektif

dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan yang efisien. Menurut Yusuf, (2015) mengutip dari Hayat, Dkk (2021) mengatakan Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang digunakan.

Sesuai dengan hasil survei peneliti di lokasi penelitian tepatnya di Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Peneliti menemukan indikasi bahwa produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Benua Kayong belum maksimal, hal ini di sebabkan oleh beberapa hal:

1. Minimnya penerapan sistem tanggung jawab

Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai ASN ini adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Aparatur Negeri Sipil (ASN). Seperti terlambatnya datang di kantor Kecamatan, pengerjaan tugas yang slalu di lempar di pegawai lain, serta tidak tertibnya pada jam istirahat maupun pelayanan kepada masyarakat. Maka dari itu penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai sangat dibutuhkan. Hal itu di perjelas oleh Bapak Deden Ismail SE. selaku bagian Seksi Kepala Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (PMD) di Kecamatan, Benua Kayong Kalimantan Barat bahwa :

“selaku pegawai ASN memang sering terjadinya indikasi minimnya penerapan sistem tanggung jawab, di karenakan para pegawai tidak tertib akan adanya peraturan yang ada di Kecamatan Benua Kayong, Kalimantan Barat”. Sehingga menurutnya peraturan yang ada di Kecamatan Benua kayong itu hanya sebatas pelengkap dalam sebuah organisasi.

Oleh sebab itu, peneliti menyimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai itu sangat baik/bagus untuk pengaruh dalam setiap pegawai itu sendiri. Sehingga dapat meningkatkan kualitas dan semangat pegawai dalam produktivitas kerja.

2. Tidak ada tindak lanjut setelah evaluasi

Setiap organisasi ataupun instansi pemerintah pasti memiliki evaluasi dari setiap kegiatan ataupun pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai maka dari itu pentingnya evaluasi dari atasan atau tim pengawas agar bisa mengetahui bagaimana produktivitas kerja pegawai di masa yang sudah di lalui dan masa yang akan, dari adanya evaluasi tersebut maka di harapkan bagi para pegawai di Kecamatan Benua Kayong. Agar bisa melakukan pekerjaan yang lebih Efektif dan efisien.

Hal ini di perjelas oleh Bapak Rusdani. A. Md selaku bagian Sub. Bagian Umum di Kecamatan, Benua Kayong Kalimantan Barat bahwa:

“tidak ada tindak lanjut setelah evaluasi itu sebenarnya dalam artian sebuah kegiatan organisasi atau sebuah instansi setiap pekerjaan evaluasi pasti slalu ada evaluasi, tetapi ini tidak slalu dijalankan oleh pihak atasan atau tim pengawas agar dalam produktivitas kerja pegawai bisa terealisasikan dengan baik, sehingga mengakibatkan menurunnya dalam produktivitas kerja pegawai”.

3. Kurangnya motivasi dari atasan bagi pegawai

Dalam kurangnya motivasi dari atasan bagi pegawai dapat menjadi problem negatif yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Sehingga kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya serta menimbulkan minimnya penerapan sistem tanggung jawab. Karna motivasi merupakan faktor-faktor pendorong untuk sumber daya manusia agar dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Akar permasalahan ini di perjelas oleh H.Utti Fatullah selaku Anggota Sub. Bagian Umum. Ia mengatakan bahwa :

“Memang para pegawai yang ada di Kecamatan Benua Kayong ini kurang adanya motivasi dari atasan. Hal ini, dikarenakan kedekatan atasan sama pegawai kurang dan tidak adanya tindak lanjut dalam evaluasi. Sehingga salah satu contohnya bisa dilihat saat di berikan amanah atau tugas dari atasan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya”.

Oleh sebab itu, dalam faktor motivasi yang tinggi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik

Maka dari itu, dengan adanya 3 akar permasalahan diatas, penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai sangat di butuhkan. Efektivitas dalam penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai dapat meningkatkan produktivitas pegawai pada Kecamatan Benua Kayong, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat dan efektivitas terkadang juga dipergunakan dalam mengukur keberhasilan penilaian kinerja. Dimana Efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi terkait program-program yang direncanakan.

Menurut Sondang P. Siagian (2001), mengutip dari Hayat, Dkk (2021). Mengatakan efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh ketersediaan sebuah pedoman standar pelayanan yang oleh pemerintah telah diatur dalam sebuah peraturan yakni Peraturan.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) dan Reformasi Birokrasi No.15 Tahun 2014 tentang pedoman standar pelayanan publik. sehingga

efektivitas penilaian kinerja terhadap produktivitas pegawai dapat meningkatkan maupun dapat menghasilkan produktivitas pegawai yang tinggi.

Berdasarkan pokok-pokok pikiran tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan harapan untuk memberikan sumbangsih baik secara keilmuan maupun praktek dengan harpan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang menjadi lebih bermutu dan bermartabat.

Dari ini penulis mengangkat judul: EFEKTIVITAS PENILAIAN KINERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS PEGAWAI (Studi Kasus Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang, Kalimantan barat)

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Efektifitas Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Di Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat ?
2. Apa Faktor Pendukung Dan Penghambat Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas pegawai Di Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Bagaimana Efektivitas Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas pegawai di Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat
2. Untuk mengetahui Faktor Pendukung Dan Penghambat Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas pegawai di Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat

D. Manfaat Penelitian

Di dalam sebuah penelitian sangat diharapkan adanya mamfaat dan kegunaan, karna nilai suatu penelitian ditentukan oleh besarnya manfaat yang dapa diambil dari penelitian tersebut. Adapun mamfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini antara lain ;

1. Manfaat teoritis

- a. Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang dapat dipergunakan dalam penulisan karya ilmiah di bidang ilmu Administrasi.
- b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan inovasi pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai baik tingkat daerah atau nasional di kemudian hari.
- c. Untuk lebih memahami teori-teori yang di pelajari selama kuliah di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang.

2. Manfaat Praktis

- a. Dengan penulisan ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kondisi kerja pegawai Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang.
- b. Dengan penulisan ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih berupa pemikiran maupun tindakan bagi kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian data dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diketahui efektivitas penilaian kinerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai Kecamatan Benua Kayong dapat menggunakan beberapa langkah seperti penetapan standart kinerja, menilai kinerja aktual, dan memberikan feedback kepada pegawai.

Sebagaimana yang telah diuraikan dalam pembahasan diatas bahwa penerapan penilaian kinerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai Kecamatan Benua kayong masih tidak sesuai sebagaimana arahan dalam penilaian kinerja yang secara baik/benar. Melalui penilaian kinerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai dapat dilihat efektivitas dari beberapa faktor pendukung dan faktor penghambat penilaian kinerja terhadap produktivitas pegawai Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat

B. Saran

Berdasarkan pembahasan permasalahan dalam efektivitas penilaian kinerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang. Maka dengan adanya penelitian tersebut, pemerintah Kecamatan Benua Kayong dapat melakukan upaya peningkatan penerapan sistem tanggung jawab, upaya motivasi untuk para pegawai di Kecamatan Benua Kayong, dan adanya tindak lanjut setelah evaluasi. Karena di dalam meningkatkan produktivitas pegawai masih terdapat kurang baiknya terhadap kinerja pegawai Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang.

Tidak hanya itu, seharusnya para pegawai dapat meningkatkan dan mau belajar dalam sistem hal baru seperti di masa serba elektronik (pengoperasikan mesin faximili,



menyalakan komputer dan mesin printer atau mesin fotokopi serta membuka dan mengirim surat atau lampiran surat menggunakan email) dan para pegawai ASN dapat menjadikan kinerja dalam profesionalitas kinerja, serta menerapkan kedisiplinan dari diri sendiri sebagai pegawai Kecamatan Benua Kayong.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hayat. (2017). *Manajemen Pelayanan Publik*. PT Raja Grafindo Persada, Depok.
- Hayat. (2018). *Kebijakan Publik Evaluasi Reformasi Formulasi*. Malang. Intrans Publishing.
- Hayat. (2020). *Birokrasi Dan Aparatur Negara*. Malang. Intrans Publishing
- Jose, Raco. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Kaswan. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, L.J. 2016 *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Miles, M.B dan A.M Huberman. 2014. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.
- Reza Nur Hidayah. Kevin Herma Nadia. dkk. 2019. *Inovasi Dan Kinerja Pelayanan Publik*, Ed. Ke-1. Suntingan : Hayat. Malang. Dinun Library&Publising.
- Rivai, dkk. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2009) . *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Jurnal

- Bintang Narpati. 2021. *Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi*. Jurnal Manajemen Forkamma Vol.4, No.2, Maret 2021
- Hesketh E.A, & Laidlaw J.M. (2002). *Developing the instinct: feedback*. *Medical Teacher*
- Hayat. 2014. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Publik Dalam Kerangka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen*. Vol. 10. No. 1
- Hayat. 2016. *Peneguhan Reformasi Birokrasi Melalui Penilaian Kinerja Pelayanan Publik*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Volume 20, Nomor 2, November 2016
- Indra Rukmana, Rita Rahmawati, dan Euis Salbiah. 2020. *Efektivitas Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Di Pusat Pelatihan Manajemen Dan Kepemimpinan Pertanian*. Jurnal Governansi Vol. 6 Nomor 1 April 2020.
- Made Adi Prabawa, dan Wayan Gede Supartha. 2018. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerjasama Tim Dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1, 2018.
- Nurul Atika, Nurul Umi Ati, dan Hayat. 2018. *Peningkatan Kinerja Aparatur Desa Dalam Melaksanakan Tugas Administrasi Desa Melalui Pendidikan Dan Pelatihan*. Civil Service VOL. 12, No.1, Juni 2018.
- Niken Anggraeni, Yaqub Cikusin, dan Hayat. 2021. *Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara Vol. 5 No. 1 Tahun 2021
- Polyzos, S. (2005). *Labor Productivity of the Agricultural Sector in Greece: Determinants Factor and Interegional Differecation*. Journal of Economic Management, 11 (12),
- Rima Nur Ainnisya dan Isnurrini Hidayat Susilowati. 2018. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan*. Vol II No. 1 Maret 2018
- Sukma Faradiba, Slamet Muchsin, dan Hayat. 2021. *Efektivitas Kinerja Pelayanan Sensus Penduduk Berbasis Online Di Badan Pusat Stastistik Kota Malang*. Jurnal Inovasi Penelitian Vol.2 No.1 Juni 2021
- Siti Masyita. 2016. *Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-KTP Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten*

Maros. Jurnal Imiah Bongaya(Managemen & Akuntansi) April 2016, No, XIX

Undang-Undang

UU No. 5 Tahun 2014 Mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN)

Peraturan Pemerintah (PP) pasal 4 Nomer 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Peraturan Pemerintah (PP) pasal 6 Nomer 30 Tahun 2019 tentang sistem manajemen kinerja

Website

https://id.wikipedia.org/wiki/Benua_Kayong,_Ketapang.

<http://repository.uib.ac.id/3164/5/k-1641155-chapter2.pdf>. Di akses pada 23 Februari 2023

