

EFEKTIVITAS PENILAIAN KINERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KECAMATAN BENUA KAYONG KABUPATEN KETAPANG KALIMANTAN BARAT

Suryadi¹, Affudin², Hayat³

Program Ilmu Administrasi Negara, Universitas Islam Malang

Correspondence author : suryadi21801091113@gmail.com

Ketapang, Kalimantan Barat, Indonesia

Abstract

This research discusses the effectiveness of performance appraisal in increasing employee work productivity in Benua Kayong District, Ketapang Regency, West Kalimantan. This research is based on problems related to the effectiveness of performance appraisal in increasing employee work productivity. Performance appraisal is a process within an organization that aims to evaluate the performance of each individual's work. In performance appraisal, an assessment of employee cooperation with the organization can be carried out within a certain period of time. In evaluating employee performance to find out how well employees work, this study uses several data collection techniques. In this study, using qualitative research where data collection techniques were obtained through various ways including interviews, observation, documentation. The results of this study indicate that the effectiveness of performance appraisal in increasing employee work productivity is urgently needed in the sub-district of Continental Kayong, Ketapang Regency, considering that there are several factors that reduce the work productivity of these employees so that they are less effective at doing work.

Keywords: Effectiveness; Employee Productivity; Performance Appraisal

Abstrak

Penelitian ini membahas efektivitas penilaian kinerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Penelitian ini didasarkan permasalahan yang terkait dengan efektivitas penilaian kinerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. 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, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini, menggunakan penelitian kualitatif dimana teknik pengumpulan data diperoleh melalui berbagai macam cara diantaranya, wawancara, observasi, dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efektifitas Penilaian Kinerja dalam meningkatkan produktifitas kerja Pegawai sangat di perlukan di kecamatan benua kayong Kabupaten Ketapang mengingat ada beberapa faktor yang membuat menurunnya produktifitas kerja pegawai ini sehingga kurang efektif dalam melakukan pekerjaan.

Kata Kunci: Efektifitas; Penilaian Kinerja; Produktifitas Pegawai

PENDAHULUAN

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. Sehingga meningkatnya kualitas SDM mampu mempengaruhi gerak sistem tatanan organisasi pemerintahan. Peningkatan SDM harus didukung oleh adanya ketentuan hukum yang memeberikan 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 2020:185).

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. 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 kinerja arapatur desa.

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. 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 peneliti di lokasi penelitian tepatnya di Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Kami 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.

2. Tidak ada tindak lanjut setelah evaluasi

Setiap organisasi ataupun instansi pemerintah pasti memiliki evaluasi dari setiap kegiatan ataupun pekerjaan yang di lakukan 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.

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.

Maka dari itu, dengan adanya 3 (Tiga) faktor permasalahan diatas, penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai sangat di butuhkan. Efektivitas dalam penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja 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. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Bagaimana Efektivitas Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat Dan Untuk mengetahui Faktor Pendukung Dan Penghambat Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat.

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. Untuk memperoleh pemahaman yang sama, pada kajian ini memberika beberapa konseptualisasi yang berhubungan dengan masalah penelitian. Tujuannya adalah agar kita dapat menemukan kata kunci yang sesuai dengan format kajian sebagai ruang lingkup atau batasan penelitian ini.

Review Teoritis

Efektivitas

Efektivitas kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Menurut Sondang P. Siagian (2001), mengutip dari Hayat, Dkk (2021). mengatakan bahwa 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 kerja pegawai dapat meningkatkan maupun dapat menghasilkan produktivitas kerja pegawai yang tinggi.

Efektivitas dalam penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kecamatan Benua Kayong Kab. 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.

Satu hal yang perlu digaris bawahi efektivitas kerja juga tidak dapat dipisahkan dengan efisiensi kerja. Efisiensi kerja berhubungan dengan biaya, tenaga, mutu dan

pemikiran. Maka dari itu, efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat dalam mencapai suatu tujuan tertentu atau efektivitas kerja dapat juga diartikan dengan hasil guna penekannya pada efeknya, atau hasil tanpa kurang memperdulikan pengorbanan yang perlu diberikan oleh hasil tersebut.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja, menurut Mondy (2008), mengutip dari Indra Rukmana Dkk (2020). Mengatakan penilaian kinerja merupakan sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para individu atau tim dalam menjalankan tugas. Penilaian prestasi kerja/kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Pasal 12 ayat (2), bertujuan untuk menjamin obyektivitas pembinaan pegawai negeri sipil yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil wajib dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai, yaitu apakah prestasi kerja yang dicapai setiap pegawai baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi kerja penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Menurut Hayat (2018:45) pelayana publik (evaluasi, reformasi, formulasi) bahwa : "Penilaian Kinerja adalah suatu proses yang digunakan oleh pimpinan sebagai bagian dari bentuk evaluasi terhadap kinerja untuk menentukan apakah seorang karyawan/pegawai melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak, apakah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya". Penilaian kinerja juga menjadi sumber data bagi pimpinan untuk memberikan reward (hadiah) bagi yang berprestasi dan menjalankan tugasnya dengan baik dan punishment (sanksi) bagi yang melanggar ketentuan dan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

Produktifitas Pegawai

Produktivitas merupakan faktor penting untuk membangun daya saing organisasi, mempertahankan kinerja strategis dan keuangan, mencapai tujuan yang diinginkan dan memenuhi proposi nilai pemangku kepentingan. Untuk mencapai produktivitas Pegawai yang maksimal diperlukan adanya manajemen yang efektif. Menurut Yusuf, (2015) mengutip dari Hayat, Dkk (2021) mengatakan Produktivitas kerja juga 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. Polyzos (2005) menyebutkan bahwa : "produktivitas pegawai dalam perusahaan/instansi juga tergantung pada keefektifan kerjasama antara individu dan kelompok."

Artinya dalam meningkatkan produktivitas pegawai di instansi/perusahaan itu tergantung adanya keefektifan kerjasama/asosiasi antara individu dan kelompok. Ukuran pencapaian produktivitas pegawai yang maksimal tidak hanya ditentukan dengan sejumlah angka atau perbandingan antara dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu, melainkan pada sejumlah output yang diperoleh dari seseorang pegawai selama periode waktu yang telah ditetapkan. Tidak hanya itu, Upaya untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas (Widodo, 2015:217).

Dalam keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya. Sehingga menimbulkan pengukuran produktivitas kerja pada pegawai akan menentukan penilaian dan mengukur prestasi kerja seorang pegawai dan dengan penilaian ini dapat ditentukan untuk mempromosikan pegawai untuk kenaikan jabatan dan juga dapat memberikan perhatian dari pimpinan terhadap bawahannya. Penilaian produktivitas ini dapat juga dilihat dari factor-faktor pendukungnya yaitu loyalitas, integritas, kepemimpinan, kejujuran, tim work, dedikasi dan partisipasi pegawai.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif menurut Bodgan dan Taylor dalam buku Moleong (2016:4) penelitian yang menghasilkan penelitian kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yaitu berupa kata-kata tertulis atau lisan orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.

Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis meliputi reduksi data (data reduktif), penyajian data (data display) serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/verifikation) dalam Miles, Hubermas (2014:20). Penulis lain juga mengatakan bahwasanya penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kualifikasi lainnya. Jadi dari beberapa definisi di atas disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain. Maka peneliti mendeskripsikan penelitiannya dengan menerangkan, mengarahkan dan melukiskan suatu realitas sosial yang kompleks untuk memecahkan masalah yang ada di masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Efektifitas Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* biasanya disebut sebagai tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian pegawai. Hal ini dapat diartikan sebagai sebuah upaya dalam menilai prestasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai maupun sebuah instansi. Namun sayangnya, tujuan tersebut seringkali biasanya tidak tercapai karena tidak sedikit kinerja sebuah instansi yang kurang efektif dalam melakukan penilaian kinerja. Sehingga dampaknya adalah demotivasi kerja dan turunnya pencapaian sasaran peningkatan instansi dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, instansi memang dituntut untuk mengetahui dan memahami seluk beluk tentang penilaian kinerja yang efektif agar dapat terhindar dari dampak-dampak negatif tersebut.

Menurut Hayat (2018:47) bahwasanya indikator-indikator kinerja antara lain: Konsep penilaia kinerja konsep yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi yaitu

1. 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.
2. 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).
3. 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.

Dengan adanya konsep penilaian kinerja efek dari penilaian itu sendiri ialah dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, menjadi ukuran pencapaian produktivitas pegawai yang maksimal, dan mengukur prestasi kerja seorang pegawai dengan cara penilaian dapat ditentukan untuk mempromosikan pegawai untuk kenaikan jabatan dan juga dapat memberikan perhatian dari pimpinan terhadap bawahannya.

B. Faktor pendukung dan Faktor Penghambat

Faktor-faktor pendukung dan penghambat efektifitas penilaian kerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Benua Kayong Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat ialah :

1. Faktor Pendukung

- a. sikap disiplin aparatur sipil negara datang dan pulang tepat waktu sehingga bisa meningkatkan produktifitas pegawai dalam melakukan pekerjaan dan sikap disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Penegakan kedisiplinan pegawai merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien.
- b. untuk mendapatkan insentif untuk mendapatkan bonus, reward, tunjangan kinerja. pemberian imbalan diharapkan instansi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, agar terjalin relasi yang baik antara atasan dan bawahan.

2. Faktor Penghambat

- a. ASN Malas mempelajari hal baru seperti di masa serba elektronik ini, tidak jarang dijumpai, ASN atau pegawai tidak mengetahui hal-hal sederhana seperti mengoperasikan mesin faximili, menyalakan komputer dan mesin printer atau mesin fotokopi. Kebodohan lain yang berhubungan dengan kemalasan mempelajari sesuatu yang baru meningkat ketika beberapa aktifitas surat menyurat dan koordinasi memanfaatkan aplikasi yang menggunakan koneksi internet, seperti membuka dan mengirim surat atau lampiran surat menggunakan email. Maka hal ini juga yang membuat menurunkan produktivitas kerja pegawai sehingga berdampak pada kinerja para pegawai.
- b. penilaian kinerja ASN harus berpijak pada observasi melihat ASN yang rajin dan yang tidak rajin, melakukan observasi ini bisa menjadi faktor penghambat dikarenakan tidak semua pegawai memiliki kinerja yang baik ada beberapa pegawai yang memiliki

kinerja yang kurang maksimal sehingga dalam melakukan pekerjaan kurang maksimal sehingga membuat menurunnya produktifitas kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa Efektivitas dalam penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai ini sangat di perlukan dalam sebuah instansi pemerintahan yang ada di kecamatan benua kayong ini, peneliti sendiri menemukan beberapa indikator-indikator bahwa produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Benua Kayong belum maksimal, hal ini di sebabkan oleh beberapa hal: Minimnya penerapan sistem tanggung jawab, Tidak ada tindak lanjut setelah evaluasi, dan Kurangnya motivasi dari atasan bagi pegawai. Hasil lainnya juga menunjukkan bahwa terdapat faktor penghambat dan faktor pendorong dalam meningkatkan produktifitas kerja pegawai seperti rasa malas para pegawai untuk melakukan atau mempelajari hal baru sehingga dapat menimbulkan indikator menurunnya produktifitas kerja pegawai di Kecamatan Benua Kayong ini. Dengan adanya Efektifitas penilaian kinerja ini bisa meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kecamatan Benua Kayong Kab. Ketapang, Kalimantan Barat. Penilaian kinerja pegawai terkadang juga dipergunakan dalam mengukur keberhasilan yang dicapai.

REFERENSI

- Hayat. (2020). Birokrasi Dan Aparatur Negara. Malang. Intrans Publishing
- Hayat. (2018). *Kebijakan Publik Evaluasi Reformasi Formulasi*. Malang. Intrans Publishing
- 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
- 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 : 33 – 39
- 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
- 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), 209
- 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
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal. 217