

**KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN
KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN SORONG PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

NELVY NAOMY ASMURUF

NPP. 31.1090

Asdaf Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat Daya

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: naomyasmuruf@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Teresa I.Nangameka,S.STP.,M.Tr.IP

ABSTRACT

Problems (GAP): The performance of employees has not run in accordance with the target achievement of performance indicators seen from the indiscipline of an employee and the ability of employees who have not been able to use technology as well as initiatives and awareness that still have to be developed again. **Objective:** This study aims to describe the performance of civil servants in the Regional Education and Training Personnel Agency of Sorong Regency. **Methods:** Research methods used in This research is a qualitative descriptive method with an inductive approach. Data collection techniques through interviews, observation and documentation as well as technical data analysis through data reduction, data presentation, conclusion drawing and verification. **Results/Findings:** The results show that the performance of civil servants at the Regional Education and Training Personnel Agency of Sorong Regency has been running well, it's just that there are still some indicators that have not been implemented with Both are one of them at the level of discipline possessed by employees seen from attendance and punctuality at the time of office and the need for an increase in the ability or competence possessed by employees, especially increasing the ability in the field of technology and the need for completeness of infrastructure facilities in the office. **Conclusion:** The performance of civil servants at the Sorong Regency Regional Education and Training Personnel Agency has been carried out well and optimally seen From the quantity of work, the quality of work, work initiative and honesty at work, it's just that there are still several indicators that have not run optimally, namely on work discipline, efficiency and employee creativity that still have to be developed again.

Keywords : Employee, Discipline, Technology

ABSTRAK

Problems (GAP): Kinerja yang dimiliki oleh pegawai belum berjalan sesuai dengan target capaian indikator kinerja dilihat dari tidak disiplinnya seorang pegawai serta kemampuan pegawai yang belum bisa dalam menggunakan teknologi serta inisiatif dan kesadaran yang masih harus dikembangkan lagi. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten sorong. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi serta teknis analisis data melalui reduksi data, penyajian data penarikan kesimpulan dan verifikasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong sudah berjalan dengan baik hanya saja masih terdapat beberapa indikator yang belum dilaksanakan dengan baik yaitu salah satunya pada tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai dilihat dari kehadiran dan ketepatan waktu pada saat kekantor serta perlu adanya peningkatan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh pegawai terutama meningkatkan kemampuan dibidang teknologi dan perlu adanya kelengkapan sarana prasarana di kantor. **Kesimpulan:** Kinerja pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten sorong telah dilaksanakan dengan baik dan optimal dilihat dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, inisiatif kerja dan kejujuran dalam bekerja hanya saja masih terdapat beberapa indikator yang belum berjalan secara optimal yaitu pada disiplin kerja, efisiensi dan kreativitas pegawai yang masih harus dikembangkan lagi.

Kata Kunci : Pegawai, Disiplin, Teknologi



I. PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh oleh seseorang atau kelompok orang pada suatu organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan dan wewenang untuk mewujudkan tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja atau prestasi kerja yaitu tujuan kinerja yang sudah dicapai oleh pegawai berdasarkan cara kerjanya pada saat melakukan aktivitas dalam bekerja. Berhasil ataupun tidak di dalam sebuah organisasi pada saat melaksanakan tugas sangat berpengaruh kepada kinerja Aparatur dan kinerja di dalam suatu organisasi hal ini merupakan suatu hal yang sangat harus diperhatikan untuk terwujudnya sebuah organisasi yang berkualitas. Kinerja juga adalah hasil kerja dari karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang telah di capai oleh karyawan pada saat menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi yang diberikan.

Sistem pemerintahan yang berjalan dengan baik (*good governance*) dapat terealisasi, apabila dibantu dengan aparatur yang mempunyai profesionalitas tinggi dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Undang-Undang No 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dijalankan berdasarkan asas profesionalisme, proporsional, akuntabel, serta efektif dan efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai. Berbagai cara sudah dilakukan oleh pemerintah, tetapi masih terdapat berbagai kekurangan.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sekarang dikenal dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) di bahas didalam Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai negeri sipil pada organisasi atau unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja maka segala hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan target yang sudah dibuat. Aparatur sipil negara harus memiliki mutu kinerja yang baik, dengan jumlah kinerja dan waktu pengerjaan yang sesuai dengan yang telah direncanakan, efisien dalam penggunaan sumber daya, serta memiliki komitmen yang jelas dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari 56 pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sorong Kualifikasi pendidikan berkaitan erat dengan kemampuan atau pengetahuan dari setiap pegawai dalam menjalankan tugas ataupun pekerjaan yang diberikan. Pada setiap jenis-jenis pekerjaan dalam satu organisasi diperlukan kemampuan atau skill pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sorong saat menjalankan setiap program kerja tentunya memerlukan aparatur yang berkompentensi serta memiliki kemampuan. Kemajuan zaman menuntut setiap sumber daya manusia untuk memiliki wawasan atau pengetahuan yang lebih terutama bagi aparatur hal ini dapat menentukan berhasil atau tidaknya proses pelaksanaan dari tugas yang diberikan. Aparatur yang memiliki kompetensi yang cukup dapat meningkatkan efektivitas serta efisiensi dari setiap organisasi.

Tujuan dan sasaran dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong Yaitu “ Meningkatkan Profesional ASN “ maka perlu adanya sasaran strategis yang harus dicapai dalam kinerja seorang ASN tetapi masih ada Keterlambatan ini juga menunjukan bahwa motivasi aparatur dalam bekerja yang masih rendah. Permasalahan berikutnya yaitu kurangnya tanggung jawab dan kesadaran serta inisiatif yang masih harus dibangun sesama bidang hal ini dapat mempengaruhi kinerja yang ada, selain itu juga perlu adanya penataan Aparatur sesuai dengan kompetensi.

Beberapa kenyataan yang terjadi tersebut menunjukan bahwa masih ada permasalahan-permasalahan terkait dengan kinerja Aparatur di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Sorong hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik sesuai dengan kebutuhan yang ada. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sorong sebagai suatu organisasi publik dituntut untuk mendapatkan kinerja dari pegawai negeri sipil yang ada di dalam suatu organisasi itu sendiri.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Masih belum berjalan secara optimal kinerja dari pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan daerah Kabupaten Sorong dilihat dari tingkat kedisiplinan yang masih sangat kurang dari pegawai serta kemampuan dalam

memgunakan teknologi dan juga efisiensi yang dimiliki oleh pegawai yaitu pada pemberian tugas dalam pengurusan administrasi yang masih terkendala karena kurangnya perencanaan yang dilakukan oleh pegawai.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh (Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjanto Siswidiyanto 2013) dalam penelitiannya yang berjudul “ Efektifitas Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang“ menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini didapat bahwa efektifitas pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh pegawai pada Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Malang cukup efektif. Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad Habib 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh Provinsi Jambi”. Hasil dari penelitian ini di dapati bahwa untuk menganalisis kinerja pegawai dalam menciptakan kinerja yang optimal didalam organisasi pemerintahan Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh Provinsi Jambi. Ketiga penelitian yang dilakukan oleh (Sonia Sugian , Sampara Lukman dan Ella L. Wagadinata 2021) Yang berjudul “Strategis Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat” hasil penelitian ini yaitu peningkatan kualitas aparatur yang sudah berjalan secara optiml tetapi ada beberapa kendala yang mengakibatkan belum maksimal seperti pada pelaksanaan diklat yang belum sesuai dengan kebutuhan organisasi. Keempat, Penelitian yang dilakukan oleh (Triwulandari 2020) yang berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Daerah Kota Surakarta” Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja pegawai dilihat dari perilaku kerja memiliki beberapa aspek yang harus dinilai yaitu orientasi, pelayanan dan komitmen. Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh (Ulfa Dwi Lestari 2022) Yang berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang” hasil penelitian ini yaitu Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Pinrang dalam Pelayanan Kartu Keluarga (KK) dan Kartu

Tanda Penduduk Elektronik (KTP-EL) dengan menggunakan 5 (lima) indikator menurut Robbins (2016:260) yaitu Kualitas Kerja Pegawai, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas Penggunaan Biaya, dan Kemandirian Pegawai. Keenam, Penelitian yang dilakukan oleh (Yuliana Maria 2022) Yang berjudul “Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Di Kantor Camat Batu Aji Kota Batam” Hasil penelitian ini yaitu menunjukan bahwasannya kualitas pelayanan Publik di Kecamatan Batu Aji Kota Batam sangat baik, tetapi masih ada yang kurang yakni hal waktu terselesaikannya tugas.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang terbaru serta informan yang lebih luas. GAP Penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah yang khusus terjadi di lokus penulis.

1.5 Tujuan

Untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Simangunsong (2017) dimana menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Metode Penelitian Kualitatif deskriptif Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar penulis dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian penulis dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga penulis dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, penulis menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara (interview), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*talking notes*). Sedangkan teknis analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sugiyono (2017)

III HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat Daya

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan daerah Kabupaten Sorong jika dilihat secara keseluruhan sudah menjalankan kinerjanya dengan baik tetapi ada beberapa indikator kinerja yang belum berjalan secara maksimal dimana kurangnya tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai serta kemampuan dalam menjalankan teknologi masih kurang oleh pegawai tetapi dalam hasil capaian kinerja telah berjalan dengan baik tetapi perlu ditingkatkan lagi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis bersama dengan Kepala Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong Bapak Chris Janes Tupamahu, S.Kom.,M.Si beliau mengatakan bahwa hasil kerja yang telah diperlihatkan oleh pegawai belum sepenuhnya mencapai target yang diinginkan karena terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik salah satu faktor penghambat itu sendiri adalah dimana ada beberapa pegawai yang masih belum bisa menjalankan teknologi yaitu komputer dengan baik serta tingkat disiplin yang masih kurang sehingga hal tersebut yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Afandi (2018:89) dari dimensi hasil kerja ini memiliki delapan indikator pendukung yaitu yang pertama adalah kuantitas hasil kerja, kedua kualitas hasil kerja, ketiga efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kejujuran, kreativitas. Berikut peneliti akan membahas secara keseluruhan yaitu dengan menggunakan indikator kuantitas hasil kerja menurut Afandi (2018:89) kuantitas hasil kerja menurut Afandi adalah semua jumlah kerja yang dapat dinyatakan dengan menggunakan ukuran angka atau padanan angka lainnya. Kuantitas kerja yang dimaksud dalam indikator yang berhubungan erat dengan kinerja PNS ini adalah jumlah hasil kerja yang telah diperoleh oleh PNS di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong. Berikut ini merupakan salah satu sumber data kuantitatif dari hasil kerja yang dicapai oleh PNS Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong

Capaian Indikator Kinerja BKDD Kabupaten Sorong 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1	2	3	4	5
1.	Meningkatkan kualitas data kepegawaian dalam rangka penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan lingkungan pemerintahan Kabupaten Sorong	1. Presentase Penataan Pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan dan kompetensi	90%	70%
		2. Presentase database kepegawaian yang terupdate	90	80%
2.	Meningkatkan kompetensi Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sorong	Presentasi Pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi (Teknologi Komputer)	90%	60%

3.	Meningkatkan Kinerja Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sorong	Presentasi capaian kinerja “BAIK” ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sorong	90%	70%
4.	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja BKDD Kabupaten Sorong	Predikat evaluasi Implementasi LAKIP BKDD Kabupaten Sorong	90%	70%

Sumber : LAKIP BKDD Kabupaten Sorong 2022

3.2 Diskusi Temuan Utama Peneitian

Kinerja Pegawai merupakan suatu representasi untuk sebuah pencapaian dan pelaksanaan kerja pada suatu organisasi salah satunya yaitu dengan melakukan berbagai kegiatan pelatihan dan pendidikan yang sangat berguna dalam peningkatan kinerja. Penulis menemukan temuan penting dimana pegawai harus mampu memiliki disiplin kerja yang tinggi serta kemampuan kompetensi agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sama halnya dengan temuan Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjanto Siswidiyanto bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi pemerintahan akan membrikan dampak yang baik bagi pegawainya yaitu perubahan sikap dan perilaku terhadap diri pegawai (Dhita Ayu Meitaningrum dan Imam Hardjanto Siswidiyanto 2013) lalu pada peningkatan kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja yang maksimal maka perlu adanya solusi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai layknya temuan (Ahmad Habib 2019), selanjutnya kinerja dari pegawai itu sendiri yaitu untuk menciptakan satu hasil kerja yang baik maka perlu adanya peningkatan kinerja bagi pegawai sesuai dasarnya peningkatan kualitas aparatur sudah brjalan optimal dengan melakukan pelaksanaan diklat sesuai dengan hasil penelitian dari (Sonia Sugian Sampara

Lukman dan Ella L. Wagadinata 2021). Kinerja pegawai dilihat dari perilaku kerja memiliki beberapa aspek yang harus dinilai antara lain orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja dan kepemimpinan hal ini yang harus diperhatikan lagu oleh pegawai pada badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten sorong dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Triwulandari 2020). Adanya pelaksanaan diklat yang dilakukan oleh badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten sorong dapat mampu menghasilkan pegawai yang berkualitas dan mempunyai kemampuan serta daya saing yang tinggi di dalam pemerintahan yang pasti nantinya akan mempengaruhi kinerja dari oegawai tersebut. bekerja secara professional sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang menghasilkan barang/jasa yang bermutu tinggi. Kantor yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja pegawainya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan kantor dicapai atau tidak. (Ulfa Dwi Lestari 2022) selanjutnya kegiatan diklat yang dilakukan oleh pemerintah dapat berguna untuk meningkatkan kemampuan dan krrreativitas setiap pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong. Kinerja pegawai merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam menggapai tujuan, karena organisasi pegawai merupakan faktor yang dapat dicapai secara efektif dan efesiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya (Yuliana Maria 2022)

3.3 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan faktor pendukung dan penghambat dari kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong, dilihat dari tingkat kedisiplinan yang masih sangat kurang serta kemampuan pegawai dalam menjalankan teknologi seperti komputer juga belum menguasainya dengan baik serta sarana dan prasarana yang belum sepenuhnya memadai

IV KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis laksanakan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong penulis dapat menarik kesimpulan

yaitu Kinerja yang dimiliki oleh pegawai yang ada di Badan kepegawain Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong sudah berjalan sepenuhnya dengan baik jika dilihat dari beberapa indikator kinerja hanya saja masih ada beberapa indikator belum mencapai target yang diinginkan terutama pada beberapa indikator yang masih belum berjalan maksimal yaitu pada disiplin kerja, efisiensi, ketelitian dan kreativitas yang masih harus ditingkatkan lagi untuk mencapai hasil kerja yang optimal

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu dimana membutuhkan biaya serta transportasi untuk menuju ke lokus penelitian serta hanya dilakukan pada satu wilayah saja sebagai model studi kasus yang dipilih untuk diteliti.

Arah Masa Depan Penelitian. Penulis menyadari bahwa masih awalnya temuan penelitian, oleh sebab itu penulis menyarankan untuk bisa dilakukan penelitian lanjut pada lokus serupa yang berkaitan langsung dengan kinerja pegawai di Kabupaten Sorong

VI UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih terutama ditunjukkan kepada Kepala Badan Kepegawain Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian,serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.



VI. DAFTAR PUSTAKA

- Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjanto, Siswidiyanto Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang (2013)
- Ahmad Habib “ *Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh Provinsi Jambi*” Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha) Volume 2 No.12 – 31 Desember 2020
- Triwulandari (2020) “*Analisis Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Daerah Kota Surakarta*”
<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/83215>
- Sonia Sugian , Sampara Lukman dan Ella L. Wagadinata (2021) “*Strategis Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat*”
- Ulfa Dwi Lestari (2022) “*Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang*” Global web iconRepositoryUniversitasHasanuddin<http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/15381/2/E0511715>
- . Yuliana Maria (2022) “*Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Di Kantor Camat Batu Aji Kota Batam.*”
<http://repository.upbatam.ac.id/3228>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Fernandes Simangungsong. (2017) *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta
- Robbins. 2016 dalam Bintoro dan Daryanto. 2017. *Penilaian Kinerja Karyawan* Ranupandojo. Penerbit Gaya Media
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet

UNDANG UNDANG

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara

