



PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR DISTRIK GELOK BEAM KABUPATEN LANNY JAYA

**Ahmad Rizali Pawane¹, Octovin Lidya Puspaningrum², Sahrail Robo³,
Bambang Supeno Domi⁴**

^{1,3}Prodi Ilmu Pemerintahan, Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena.

²Prodi Pembangunan Masyarakat Desa, Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat
Desa.

⁴Prodi Administrasi Publik, Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena.

Email: ahmad.rizali@gmail.com



Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC- BY-NC-SA 4.0)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Gelok Beam Kabupaten Lanny Jaya provinsi Papua Pegunungan. penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan metode penyebaran koisioner, dengan indikator Kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa. indikator kualitas kerja sebesar 53 (sangat baik); indikator kuantitas kerja sebesar 54,25 (sangat baik); dan indikator ketepatan waktu sebesar 50,25 (sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja aparatur sipil negara di kantor distrik Gelok Beam Kabupaten Lanny Jaya dengan menggunakan 3 indikator mendapatkan nilai dia atas rata-rata dan mendapatkan penilaian dengan predikat sangat baik.

Kata Kunci: Penilaian, Kinerja, Aparatur Sipil Negara.



Abstract

This research aims to analyze the Performance Assessment of Civil Servants at the Gelok Beam District Office in Lanny Jaya Regency, Papua Highlands province. This study uses a qualitative research method using the coesioner distribution method, with indicators of work quality, work quantity and punctuality. The results of this study show that. The results of this study show that. work quality indicator of 53 (very good); the work quantity indicator is 54.25 (very good); and a punctuality indicator of 50.25 (very good). This shows that the performance of state civil servants at the Gelok Beam district office, Lanny Jaya Regency by using 3 indicators gets his score above average and gets an assessment with a very good predicate.

Keywords: Performance, Assessment, of State Civil Apparatus



Pendahuluan

Pegawai merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki suatu organisasi dan bukan semata-mata hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan, oleh karenanya pegawai dan juga dapat disebut sebagai sumber daya manusia harus dikembangkan, didayagunakan, dan terus diberi motivasi agar lebih berkinerja dan berproduktif. Organisasi apapun bentuknya baik organisasi pemerintahan maupun swasta dalam pencapaian tujuan yang ingin dicapai tentunya sangat tergantung dari manusia yang ada dalam organisasi itu sendiri. Keberadaan sumber daya manusia adalah unsur utama yang memainkan peran penting dalam upaya pencapaian tujuan dan keberhasilan suatu organisasi. Dewasa ini sebagian organisasi berkeinginan untuk mengukur hasil penilaian kinerja yang dapat dijadikan alat pendorong untuk memacu motivasi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan upaya tersebut diharapkan selain meningkatkan produktivitas pegawai juga dapat menghasilkan rasa memiliki dan loyal kepada organisasi. Penilaian kinerja ASN pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja dan potensi pegawai dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi. Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional dan obyektif serta didokumentasikan secara sistematis (Wahyudi, B, 2002).

Dalam penilaian kinerja ASN adanya interaksi positif dan kontinu antara penilai (atasan) dan ternilai (pegawai) diharapkan dapat menimbulkan loyalitas dan kegairahan kerja karena adanya perlakuan yang obyektif adil dan jujur dalam penilaian kinerja. Sistem penilaian kinerja ASN memiliki peranan utama dalam organisasi untuk meningkatkan sikap serta pelaksanaan kerja yang positif dalam mencapai efektivitas pegawai. Agar penilaian kinerja dapat diterapkan secara efektif dalam organisasi, maka dalam merencanakan sistem penilaian kinerja harus mengetahui sasaran atau tujuan, mengidentifikasi kinerja, mengukur dan mengevaluasi kinerja, memberikan umpan balik terhadap kinerja individu dan organisasi (Latifah, L., Fatmawati, F., Ilham, I., & Gafur, A. 2023).

Peningkatan kinerja dan pola karier yang jelas dan terencana apabila dikaitkan dengan orientasi suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran kerja, maka penilaian kinerja pegawai atau karyawan memegang peranan yang sangat penting. Kemudian (Simamora, H, 2004). Begitu pentingnya penilaian kinerja pegawai baik untuk kepentingan organisasi maupun kepentingan personal dari pegawai itu sendiri, maka dalam prakteknya penilaian itu haruslah obyektif, transparan dan terukur sehingga diharapkan akan mampu merubah pola kerja yang mengarah pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas, artinya bahwa proses penilaian kinerja pegawai haruslah berdasarkan standar, norma dan tuntutan perkembangan internal organisasi dan lingkungan strategis yang sangat dinamis. Penilaian kinerja itupun bukanlah semata-mata hanya untuk memenuhi syarat formalitas saja, tetapi penilaian kinerja harus mampu menjadi alat untuk menggerakkan seluruh daya yang dimiliki pegawai agar dapat menjalankan tugas dan kewajiban sebagai bagian dari tanggung jawab yang melekat padanya. Berkenaan dengan penilaian yang dirasa belum memberikan nilai yang obyektif, umumnya dikarenakan keputusan mengenai pemberian nilai atas unsur-unsur yang dinilai dari pelaksanaan pekerjaan pegawai aparatur sipil negara yang merupakan keputusan



subjektif dari pejabat penilai dengan dasar pertimbangan pengamatan tentang pengetahuan, keterampilan, dan Perilaku ASN yang dinilai, serta membandingkannya dengan ASN lain yang jabatannya relatif setara dalam lingkungan organisasinya.

Pelaksanaan penilaian kinerja pada umumnya memiliki tiga sasaran, yaitu untuk menghasilkan informasi yang di perlukan bagi administrasi penggajian, menyediakan informasi bagi promosi, dan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pejabat penilai seringkali tidak memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian yang memadai untuk melakukan penilaian, serta tidak memiliki komitmen untuk melakukan penilaian yang terukur, obyektif, transparan dan berkesinambungan (Yani, 2012). Nilai-nilai yang di dokumentasikan dalam penilaian kinerja adalah angka-angka yang disepakati antara pejabat penilai dan pegawai yang dinilai. Faktor kedekatan ataupun faktor ketidaksenangan antara pejabat penilai dan pegawai yang dinilai juga seringkali menjadi dasar penilaian. Nilai yang diberikan bisa saja terlampau tinggi karena faktor kedekatan dan hubungan yang sangat baik, ataupun sebaliknya nilai akan sangat rendah ketika ada masalah hubungan personal antara keduanya.

Berangkat dari proses penilaian yang tidak obyektif dan terukur serta kurangnya manfaat atas penilaian kerja ini, maka daftar nilai-nilai yang diberikan bagi seorang ASN kurang begitu berpengaruh bagi pengembangan kapasitas pegawai dan juga tidak memberikan umpan balik atas produktivitas pegawai dalam upaya mencapai sasaran kerja yang menjadi tujuan individu dan organisasi. Hal yang paling penting dalam menyongsong pemberlakuan peraturan pemerintah ini adalah berkenaan dengan komitmen pegawai aparatur sipil negara untuk menjadikan peraturan ini sebagai standar/norma yang menjadi satu-satunya instrumen yang dipedomani dalam proses penilaian kinerja. Kehadiran peraturan yang baru belum tentu dapat dipahami dan diterima dengan sempurna dari pihak pihak yang memiliki peran utama dari tuntutan peraturan ini, sehingga dapat saja memiliki banyak pemahaman ataupun pengertian yang berbeda-beda.

Untuk mengetahui kinerja aparatur sipil negara memiliki arti yang sangat penting dalam upaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang kinerja Aparatur Sipil Negara ASN di kantor distrik gelok beam kabupaten lanny jaya sebagai aparatur sipil negara yang mengembangkan fungsi menyusun kebijakan teknis, menyusun rencana dan program pembinaan teknis administrasi, melaksanakan pengendalian teknis operasional, serta pembinaan unit pelaksana teknis, hal ini akan sangat ditentukan dalam menentukan cakupan, indikator-indikator yang sangat terbatas dan akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula sehingga kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Banyak masalah mengenai kinerja aparatur sipil negara seringkali dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara Bagian di kantor distrik gelok beam kabupaten lanny jaya yang menyangkut tentang sarana dan prasarana yang hal ini sangat mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara di balik itu kurangnya aparatur sipil negara yang bekerja di organisasi tersebut sehingga dapat menghambat jalannya proses penyelesaian pekerjaan serta masalah kedisiplinan aparatur sipil negara tersebut, begitu pula yang ditunjukkan oleh ASN di kantor distrik gelok beam kabupaten lanny jaya dimana masih memiliki kinerja aparatur sipil negara belum seperti yang di harapkan.

Berdasarkan, observasi secara umum kinerja Aparatur Sipil Negara belum optimal di mana aparatur sipil negara kurang menyadari tugas dan fungsinya, sehingga



seringkali masih terdapat yang belum melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Misalnya : di saat membuat surat kepada instansi terkait dalam waktu beberapa jam tetapi membuat dalam waktu satu hari sehingga otomatis dapat mempengaruhi tingkat kinerja ASN kurang optimal, dan di mana tingkat kedisiplinan belum tampak optimal dimana hadir di kantor seringkali tidak tepat waktu yang seharusnya jam 8.00 wit tetapi aparatur sipil negara datang jam 10.00 wit, dan kurangnya sarana dan prasarana dikantor sehingga aparatur sipil negara tidak melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, pimpinan kurang memperhatikan kepada bawahannya.

Metode

Jenis penelitian adalah metode penelitian Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2016). penelitian deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang di selidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan objek/subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) dan fakta-fakta yang dampak sebagaimana adanya. Dengan menggunakan metode analisis data Menurut Simamora. (2006), analisa data adalah suatu prorses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus tertentu. Teknik analisa data deskripsif dapat menggunakan (skor ordinal). Untuk menentukan predikat dari 5 kategori untuk sampel 21 responden

Hasil dan Pembahasan

Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara

(Hardiyansyah, 2012) penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang ASN. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak- berhasilan seorang ASN, dan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh ASN yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian pekerjaan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan ASN antara lain, pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Untuk menunjukkan hasil penilaian dari analisis data, maka penulis melakukan interpretasi data secara keseluruhan untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Distrik Gelok Beam Kabupaten Lanny Jaya.

Tabel. Nilai Rata-rata Indikator Kualitas Kerja

No	Jumlah	Nilai	Skor	Predikat
1	Kinerja pegawai dalam melaksanakan tuga	16	53	Sangat Baik
2	inerja pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab	16	56	Sangat Baik
3	Kinerja pegawai sesuai dengan keahlian	16	50	Sangat Baik
4	Motivasi kerja pegawai	16	53	Sangat Baik
Rata-rata		16	53	Sangat baik

Sumber: *Diolah dari data primer (2023).*



Berdasarkan data pada Tabel 4.18 di atas, dapat dilihat bahwa nilai skor secara rata-rata sebesar 53. Rata-rata nilai skor ini sekaligus mengonfirmasi bahwa kualitas kerja di Kantor Distrik Gelok Beam Kabupaten Lanny Jaya sangat baik.

Lupiyoadi & Hamdani, (2011) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah kualitas yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Sementara menurut Marcana (Rao, 2013) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Distrik Gelok Beam Kabupaten Lanny Jaya sudah sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil rata-rata yang diperoleh peneliti berdasarkan tanggapan responden, dimana kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, kinerja pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab, kinerja pegawai yang sesuai dengan keahlian, serta motivasi kerja pegawai yang sudah sangat baik.

Tabel. Nilai Rata-rata Indikator Kuantitas Kerja.

No	Jumlah	Nilai	Skor	Predikat
1	Pengorganisasian pegawai	16	53	Sangat Baik
2	Kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melakukan kerja	16	51	Sangat Baik
3	Sikap manajer terhadap pegawai	16	56	Sangat Baik
4	Motivasi kerja pegawai	16	57	Sangat Baik
Rata-rata		16	54,25	Sangat baik

Sumber: Diolah dari data primer (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa nilai skor secara rata-rata sebesar 54,25. Rata-rata nilai skor ini sekaligus mengonfirmasi bahwa kuantitas kerja di Kantor Distrik Gelok Beam Kabupaten Lanny Jaya sangat baik.

Kuantitas kerja berarti pegawai harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target (Oktaria, 2013). Artinya, pegawai harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat, kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat, kondisi pikiran yang jernih tenang dan kreatif. Kuantitas kerja pegawai akan tercermin dari kerja pegawai dalam hal jumlah hasil kerja yang dicapai pada waktu tertentu. Karena itu masalah kuantitas hasil kerja yang perlu mendapat perhatian sebagai salah satu faktor yang tidak kalah pentingnya untuk melihat kinerja pegawai.

Salah satu aspek untuk mengetahui hasil kerja pegawai adalah dengan melihat kuantitas kerja yang ditampilkan pegawai. Dalam Depdiknas (2008) kuantitas dapat diartikan sebagai “banyaknya atau jumlah sesuatu”. Kuantitas kerja merupakan bagian terpenting dari kinerja pegawai, karena dengan adanya kuantitas kerja pegawai yang lebih baik akan lebih memungkinkan pegawai tersebut memiliki kinerja yang tinggi pula. Seperti yang diungkapkan Winardi (2001) bahwa kuantitas berhubungan dengan kemampuan kerja yang dapat diperoleh seorang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Distrik Gelok Beam Kabupaten Lanny Jaya sudah sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil rata-rata yang diperoleh peneliti berdasarkan tanggapan



responden, dimana pengorganisasian pegawai, kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melakukan kerja, sikap manajer terhadap pegawai, serta pelaksanaan tugas oleh pegawai, yang sudah sangat baik.

Tabel. Nilai Rata-rata Indikator Ketepatan Waktu

No	Jumlah	Nilai	Skor	Predikat
1	Hadir sesuai jam kerja	16	49	Sangat Baik
2	Hadir tepat waktu	16	48	Sangat Baik
3	Hadir sesuai ketentuan waktu	16	51	Sangat Baik
4	Ketaatan waktu jam kerja pegawai	16	53	Sangat Baik
Rata-rata		16	50,25	Sangat baik

Sumber: Diolah dari data primer (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 2. di atas, dapat dilihat bahwa nilai skor secara rata-rata sebesar 50,25. Rata-rata nilai skor ini sekaligus mengonfirmasi bahwa ketepatan waktu di Kantor Distrik Gelok Beam Kabupaten Lanny Jaya sangat baik.

Ketepatan waktu yaitu para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur. Sehingga segala aktivitas kerja di dalam kantor dapat berjalan semaksimal mungkin (Akay et al., 2021). Salah satu bentuk ketepatan waktu adalah tingginya angka kehadiran. Kehadiran, diberbagai instansi atau organisasi tentunya mementingkan kehadiran pegawai. Karena dengan kehadiran bisa dilihat bahwa pegawai tersebut memiliki kerajinan pada absen (Nofianti & Rama, 2023). Absensi merupakan suatu kegiatan pengambilan data guna mengetahui suatu kehadiran dan ketidak hadirannya seorang karyawan perusahaan (Handoyo & Setiawan, 2017). Absensi pegawai sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan utamanya dalam instansi pemerintahan yang terkait dengan layanan masyarakat. Sehingga, absensi dan ketepatan waktu digunakan sebagai indikator untuk mengukur kinerja pegawai (Aryanti & Karmila, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketepatan waktu yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Distrik Gelok Beam Kabupaten Lanny Jaya sudah sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil rata-rata yang diperoleh peneliti berdasarkan tanggapan responden, dimana kehadiran pegawai yang sesuai dengan jam kerja, kehadiran pegawai yang tepat waktu, kehadiran pegawai yang sesuai dengan ketentuan waktu, serta ketaatan waktu pegawai dalam jam kerja, yang sudah sangat baik.

Tabel. Hasil Rata-rata Variabel

No	Indikator	Skor	Predikat
1	Kualitas Kerja	53	Sangat Baik
2	Kuantitas kerja	54,25	Sangat Baik
3	Ketepatan waktu	50,25	Sangat Baik
Rata-rata		52,5	Sangat baik

Sumber: Diolah dari data primer (2023)

Berdasarkan data pada tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Distrik Gelok Beam Kabupaten Lanny Jaya diperoleh skor rata-rata sebesar 52,5 dan masuk dalam predikat sangat baik, dengan rincian: indikator kualitas kerja dengan



skor 53, indikator kuantitas kerja dengan skor 54,25; dan indikator ketepatan waktu dengan skor sebesar 50,25. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Distrik Gelok Beam Kabupaten Lanny Jaya sangat baik.

Mangkunegara (2009), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut, kinerja juga didefinisikan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sementara menurut Rivai & Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Revita et al., (2023), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Kinerja merupakan suatu pencapaian atau prestasi atas kemampuan seseorang dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan agar tercapainya tujuan dari organisasi terkait.

Dari indikator kualitas kerja (skor sebesar 53) terlihat bahwa kualitas kerja pegawai sangat baik, dimana hal ini ditunjukkan dari hasil kuesioner dengan sub indikatornya: kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, diperoleh skor 53; kinerja pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab, diperoleh skor 56; Kinerja pegawai sesuai dengan keahlian, diperoleh skor 53; dan motivasi kerja pegawai, diperoleh skor 53. Ini menunjukkan bahwa kualitas kerja di Kantor Distrik Gelok Beam Kabupaten Lanny Jaya, telah dilakukan dengan sangat baik.

Dari indikator kuantitas kerja (skor sebesar 54,25) terlihat bahwa kuantitas kerja pegawai sudah sangat baik, dimana hal ini ditunjukkan dari hasil kuesioner dengan sub indikatornya: pengorganisasian pegawai, diperoleh skor 53; kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melakukan kerja, diperoleh skor 51; sikap manajer terhadap pegawai, diperoleh skor 56; dan pelaksanaan tugas oleh pegawai, diperoleh skor 57. Hasil ini sekaligus mengonfirmasi bahwa kualitas kerja di Kantor Distrik Gelok Beam Kabupaten Lanny Jaya, telah dilakukan dengan sangat baik.

Dari indikator ketepatan waktu (skor sebesar 54,25), yang mana ketepatan waktu yang dilakukan oleh pegawai sudah sangat baik, terlihat bahwa kuantitas kerja pegawai sudah sangat baik, yang diperoleh dari sub indikator: hadir sesuai jam kerja, diperoleh skor 49; hadir tepat waktu, diperoleh skor 48; hadir sesuai ketentuan waktu, diperoleh skor 51; dan ketaatan waktu jam kerja pegawai, diperoleh skor 53. Ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Distrik Gelok Beam Kabupaten Lanny Jaya, telah dilakukan dengan sangat baik.



Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Distrik Gelok Beam Kabupaten Lanny Jaya bahwa kinerja yang dilakukan oleh pegawai sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata indikator sebesar 52,5 (sangat baik), dengan rincian: indikator kualitas kerja sebesar 53 (sangat baik); indikator kuantitas kerja sebesar 54,25 (sangat baik); dan indikator ketepatan waktu sebesar 50,25 (sangat baik).

Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas, maka penulis memberikan menyarankan agar para pegawai yang bekerja di Kantor Distrik Gelok Beam Kabupaten Lanny Jaya, dapat mempertahankan kualitas dan kuantitas kerjanya, serta ketepatan waktunya dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Akay, R., Kaawoan, J.E., & Pangemanan, F.N. (2021). Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tikala. *Jurnal Governance*, 1(1), 1-8.
- Aryanti, U., & Karmila, S. (2022). Sistem Informasi Absensi Pegawai Berbasis Web di Kantor Desa Nagreg, INTERNAL (Information System Journal), 5(1), 90-101.
- Hardiyansyah, M. Si., DR. (2012). *Sistem Administrasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Latifah, L., Fatmawati, F., Ilham, I., & Gafur, A. (2023). Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1), 1-19.
- Lupiyoadi, & Hamdani. (2011). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara & Anwar. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosdakarya.
- Nofianti, N. K., & Rama, B. G. A. (2023). Peranan Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai DKLH Provinsi Bali. *Community Development Journal*, 4(3). 6498-6503.
- Oktaria, A. (2013). Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 1 (1), 26-35.
- Rao, T. (2013). *Penilaian Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Revita, N., Pratisilia, M., Suroso, I., & Mawarni, I. (2023). *Pengaruh Efektivitas Kerja Bhabinkamtibnas Terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Dana Desa di Kecamatan Sembawa Kabupaten Banyuasin*. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 74-82.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta



- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D). Bandung: CV. Alfabeta
- Wahyudi, Bambang (2002). Manajemen Edisi Kedelapan. Jakarta: Mancana Jaya Cemerlang.
- Winardi. 2001. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yani. (2012). Dasar- Dasar Pelayanan Prima. Jakarta: Yudhistira