

PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SAKO KOTA PALEMBANG

Vera Nur Elita
19.11.163

ABSTRACT

Employee work effectiveness is one of the factors that play an important role in agency activities so that agency goals can be achieved properly and on time. Work effectiveness affects employee performance. Therefore it is very important to carry out a Performance Appraisal because the presence of a performance appraisal means that employees receive special attention to the tasks and work assigned so that they have awareness and responsibility and are motivated to complete tasks and work well, effective or timely. Based on early December observations conducted at the Sako sub-district office, Palembang City, it was found that there was a problem, namely the completion of a letter that took quite a long time, for example, it could be completed within 1 working day. but completed within 3 working days or more, so it seems long-winded. serve society.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kantor camat merupakan suatu instansi yang mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan, secara umum kantor camat berada di bawah naungan pemerintah pusat kabupaten/ kota. Kantor camat memiliki tugas untuk membina dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan desa atau kelurahan, melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan /atau yang belum dapat dilaksanakan oleh pemerintah desa atau kelurahan. Selain itu, kantor camat juga mempunyai tugas dalam melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa atau kelurahan.

Tujuan instansi tersebut akan tercapai apabila instansi memiliki sumber daya manusia yang handal, terampil dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang

optimal dan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk instansi, masyarakat, maupun pegawai itu sendiri. Pegawai merupakan aset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis di dalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas instansi. Agar tujuan instansi dapat tercapai maka dibutuhkan pegawai yang bekerja secara efektif sehingga memberikan hasil kerja yang baik. Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam kegiatan instansi yang perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan instansi dapat tercapai secara efektif. Efektivitas selalu hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang telah dicapai. Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Steer (2015:203) “Efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh

sesuai dengan tujuan instansi atau instansi”. Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam kegiatan instansi yang perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan instansi dapat tercapai secara efektif. Tujuan instansi tersebut akan tercapai apabila instansi memiliki sumber daya manusia yang handal, terampil dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk instansi, masyarakat, maupun pegawai itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk mencapai suatu tingkat efektifitas dalam proses pencapaian tujuan dalam suatu instansi baik itu instansi pemerintah maupun swasta sangatlah didukung oleh peralatan sarana dan prasarana yang mana dari kemampuan dan keterampilan serta loyalitas dari semua unsur yang terlibat dalam instansi yang bersangkutan, disamping itu suatu pekerjaan dikatakan efektif bila tercapainya berbagai sasaran yang telah ditetapkan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan yang dimaksud.

Efektivitas kerja pegawai adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan, cara melaksanakannya, dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan pegawai. Pentingnya efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan-tujuan instansi merupakan

kunci dari kesuksesan suatu instansi. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh instansi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada. Efektivitas kerja pegawai dapat ditentukan dengan membandingkan antara waktu kerja yang telah ditetapkan dengan waktu yang dibutuhkan pegawai, dan juga dapat dibandingkan antara hasil atau kualitas yang dicapai dengan kualitas yang telah ditetapkan. Jika pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai lebih baik dari yang ditetapkan maka pegawai tersebut tergolong sebagai pegawai yang efektif.

Efektivitas suatu sistem pemerintahan sangat ditentukan oleh baik buruknya penyelenggaraan pelayanan publik, karena peran utama pemerintah terhadap rakyatnya adalah memberikan pelayanan sebaik-baiknya dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat. Dalam hal ini sangat diperlukan penerapan efektivitas kerja karena menjadi dasar bagi kinerja untuk menjalankan setiap program, agar setiap rencana dan pelaksanaannya berjalan dengan lancar dan tepat sasaran (waktu). Efektivitas juga dimaknai bukan hanya ke arah pencapaian tujuan tetapi juga pencapaian moral yang baik dari seorang pegawai dan sebagai suatu kriteria untuk menyeleksi berbagai alternatif untuk dijadikan rekomendasi didasarkan pertimbangan apakah alternatif yang direkomendasikan tersebut memberikan hasil (akibat) yang

maksimal, terlepas dari pertimbangan efisiensi. Jika pegawai instansi sudah melakukan pekerjaannya dengan efektif maka akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Selain efektivitas kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, instansi juga harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu) serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Karena lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Untuk menentukan atau mengetahui berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang efektif dilakukan di dalam instansi adalah dengan dilakukannya penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Aktivitas ini lazimnya disebut dengan *performance appraisal* atau penilaian kinerja. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai. Penilaian pekerjaan pada dasarnya adalah manifestasi dari penilaian kinerja pegawai.

Keberhasilan penentuan pencapaian tugas dari masing-masing individu pegawai akan dapat menguatkan pencapaian kinerja instansi secara keseluruhan. Penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses yang memungkinkan instansi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Penilaian ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja pegawai yang berada dalam instansi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Penilaian ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap kenaikan pangkat, demosi, kompensasi, pelatihan dan pengembangan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu instansi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti instansi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam instansi. Untuk keperluan penilaian kinerja pegawai diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliabel tentang prestasi kerja masing-masing individu. Disamping informasi yang lengkap, informasi juga diharapkan berkualitas dan valid, artinya mampu menggambarkan kinerja pegawai secara baik, disamping itu informasi tersebut juga diperlukan untuk

perencanaan karir bagi masing-masing pegawai. Penilaian kinerja pegawai dinilai berdasarkan dua unsur penilaian yaitu Perilaku Kerja dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian perilaku kerja dapat berupa orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan, sedangkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berupa hasil kerja pegawai.

Dengan adanya penilaian kinerja berarti para pegawai mendapat perhatian khusus terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga mereka akan memiliki kesadaran dan tanggung jawab serta termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut secara efektif atau tepat waktu.

Semua instansi perlu meningkatkan efektivitas kerja pegawainya, sehingga kinerja pegawainya semakin baik dan berkualitas. Begitu juga pada Kantor Camat Sako, secara umum kinerja pegawai Kantor Camat Sako sudah cukup baik dan pelayanannya sudah cukup memuaskan.

Kantor Camat Sako merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kota Palembang, kantor camat ini melayani kebutuhan masyarakat terkait dengan pelayanan perizinan seperti penerbitan Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK), rekomendasi / pengesahan surat pengantar permohonan SKCK, izin keramaian / penutup jalan, surat keterangan domisili organisasi, legalisasi KTP dan KK, rekomendasi permohonan administrasi kependudukan, pengesahan SPPT, rekomendasi / pengesahan pernyataan penghasilan, surat keterangan miskin, surat keterangan dispensasi menikah,

permohonan perceraian, pernyataan belum menikah dan lainnya. juga memiliki kapasitas untuk memberikan rekomendasi/pengesahan keterangan waris, wakaf tanah, rekomendasi/pengesahan perubahan penggunaan tanah dan surat terkait pertanahan lainnya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka perumusan masalah pada skripsi ini yaitu: Seberapa besar Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sako Kota Palembang?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah: Untuk menguji Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sako Kota Palembang.

Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya sebagai berikut.

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian tugas akhir pada semester akhir pada kampus STIA Satya Negara Palembang.

2. Bagi Kantor Camat Sako

Bisa menjadi masukan yang berguna dan bermanfaat bagi pihak Kantor Camat Sako baik dalam menjalankan pekerjaannya, meningkatkan kinerja, maupun meningkatkan pelayanan kepada semua lapisan masyarakat.

3. Bagi STIA Satya Negara Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan juga acuan untuk pihak institusi sehingga dapat

TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas Kerja

Efektivitas menurut Siagian (2016:24) 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 menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Hasil kegiatan yang mendekati sasaran, makin tinggi efektivitasnya. Efektivitas kerja berhubungan dengan hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Satu hal yang perlu digaris-bawahi efektivitas kerja tidak dapat dipisahkan dengan efisiensi kerja. Efisiensi kerja berhubungan dengan biaya, tenaga, Admosoeprapto (2016:54) mengungkapkan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh pegawai berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja Pegawai

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya

dimanfaatkan sebagai sumber referensi dalam mendukung suatu instansi dalam mencapai tujuannya. mutu, dan pemikiran. Jadi efektivitas kerja juga dapat diartikan dengan hasil guna penekanan pada efeknya, atau hasil tanpa kurang memperdulikan pengorbanan yang perlu diberikan oleh hasil tersebut. Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang dan dapat dinilai dengan berbagai cara. Efektivitas kerja pegawai dapat dihitung dengan membandingkan antara waktu kerja yang telah ditetapkan dengan waktu yang dibutuhkan pegawai, dan juga dapat dibandingkan antara hasil atau kualitas yang dicapai oleh pegawai dengan kualitas yang telah ditetapkan. Jika pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai lebih baik dari yang ditetapkan, maka pekerjaan pegawai tersebut dapat dikatakan efektif.

adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”. kinerja juga diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai

sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijaksanaan dan praktik manajemen.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode Penelitian Asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:2) Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan dan pengaruh dua variabel atau lebih. Dengan jenis penelitian kuantitatif, yang merupakan penelitian yang memperoleh data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dalam penelitian ini akan dibahas Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sako Kota Palembang.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif. Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan dan pengaruh dua variabel atau lebih. Dengan jenis penelitian kuantitatif, yang merupakan penelitian yang memperoleh data berbentuk angka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besarkah **“Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sako Kota Palembang.”**

Data yang terkumpul akan dikelola melalui program *Statistical Packages For The Social Science (SPSS) 22.0 Version* dan menggunakan pengukuran skala *Likert*. Hasil pengelolaan data

tersebut akan memberikan informasi yang kemudian akan dilakukan analisis data dan pembahasan pada bab ini. Setelah dilakukan analisis data dan pembahasan diharapkan hasil tersebut dapat menjawab permasalahan yang ada pada bab sebelumnya.

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian yang diperoleh penulis dari lapangan dan menjawab perumusan yang ada, yaitu seberapa besarkah Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sako Kota Palembang. maka penelitian menyebarkan kuesioner kepada 31 responden.

Pembahasan

Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sako Kota Palembang

Berdasarkan pengolahan data regresi linier sederhana, maka didapat hasil persamaan $Y = 10.154 + 0,211X$. Maka diketahui nilai konstanta positif sebesar 10.154 menunjukkan pengaruh positif efektivitas kerja (X), sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,211, jadi besarnya pengaruh positif variabel efektivitas kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 21,1%. Artinya semakin tinggi efektivitas kerja maka kinerja pegawai akan meningkat, begitupun sebaliknya. Sehingga Kantor Camat Sako Kota Palembang harus memberikan dan mendorong agar efektivitas kerjanya tinggi sejalan dengan pendapat Admosoeprapto (2016:54) yang mengatakan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh pegawai berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa wajar jika Efektivitas Kerja (X) Berpengaruh 21,1% (lemah), walaupun tergolong lemah tapi tetap memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). sisa persentase 78,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih kuat pengaruhnya akan tetapi faktor lain tersebut tidak termasuk pada variabel yang diteliti.

Adapun variabel atau faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai selain Efektivitas Kerja, Menurut Kasmir (2019:189) adalah :

1. Kompetensi/Kemampuan : Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan : Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.
3. Rancangan kerja : Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian : Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain.
5. Motivasi kerja : dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan : perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan : gaya atau sikap seorang pemimpin dalam

menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi : kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja : perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja : suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas : kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen : kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja : usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

C. SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa persentase pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sako Kota Palembang adalah sebesar 21,1% meskipun tergolong rendah tetapi tetap memiliki pengaruh positif karena jika efektivitas kerja di Kantor Camat Sako Kota Palembang baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya, jika efektivitas kerja di Kantor Camat Sako Kota Palembang kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun. Kemudian sisa persentase 78,9% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian, artinya terdapat faktor lain

yang lebih besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai selain dari Efektivitas Kerja, tetapi faktor lain tersebut tidak termasuk pada variabel yang diteliti.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran atau rekomendasi kepada pihak Kantor Camat Sako kota Palembang untuk meningkatkan lagi efektivitas kerjanya dengan memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu dengan memaksimalkan pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kepuasan kerja sehingga kinerja pegawai Kantor Camat Sako ikut meningkat.

D. DAFTAR PUSTAKA

- Admosoeprapto, K. 2016. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Ambia, N. 2018. *Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan*. *Jurnal Administrasi Publik* 3 (1): 216-228
- Armstrong, G., & Kotler, P. 2017. *Principles of Marketing*. 17th red. New York.
- Danang, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Gie, T. L. 2015. *Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Islamiyah, Andi Nur. 2021. *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa*. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas: PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., dan Jackson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. 2016. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Steers, M. R. 2015. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi, dkk. 2022. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Palembang : Stia Satya Negara.

Surya, Vina Fitria Yon. 2018.
*Pengaruh Kinerja Pegawai
Terhadap Kualitas Pelayanan
Di
Puskesmas Pajarakan
Kabupaten Probolinggo*

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*
Edisi 5. Depok: Rajagrafindo
Persada.

Winardi J. 2015. *Manajemen
Perilaku Organisasi*. Jakarta :
Prenada Media Group

Sumber Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Nomor. 30
Tahun 2019, *Tentang
Penilaian Kinerja Pegawai*