

## Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banjar

Mela Meilawati  
Universitas Galuh

Korespondensi penulis : [radenkartadihardja@gmail.com](mailto:radenkartadihardja@gmail.com)

**Abstract.** *This article is entitled: EMPLOYEE PERFORMANCE EVALUATION IN BANJAR DISTRICT OFFICE, BANJAR CITY, which aims to determine the weaknesses and strengths of employee performance at the Banjar District Office, as well as to describe the work process based on employee performance indicators included in this thesis. Employee performance evaluation is carried out periodically, which is an effort to improve employee performance deficiencies and strengths so that employee performance becomes optimal. Evaluation of employee performance is also a motivation for employees to continue to improve skills and develop productivity at work so that they can meet predetermined work standards. Employee performance evaluation is one of the drivers of increasing employee human resources through employee performance evaluation. So in this way employee human resources can continue to increase accompanied by continuously better performance in order to achieve the objectives of the Banjar District Office, Banjar City. This study uses qualitative methods to determine the search, collection and processing and analysis of data. This qualitative research is descriptive in nature, namely explaining events or activities at the time of research or actual. By describing, describing, recording, analyzing, interpreting events and facts into research results. The results of the study show that employee performance evaluation has been carried out routinely through SKP (Employee Performance Targets). Thus so far, the evaluation itself has been running effectively and quickly.*

**Keyword:** Performance, Employee, Office

**Abstrak.** *Artikel ini berjudul: EVALUASI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BANJAR KOTA BANJAR, yang bertujuan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar, serta untuk menjabarkan proses kerja berdasarkan indikator kinerja pegawai yang dicantumkan dalam tesis ini. Evaluasi kinerja pegawai yang dilaksanakan secara berkala, yang merupakan upaya untuk memperbaiki kekurangan dan kelebihan kinerja pegawai supaya kinerja pegawai menjadi optimal. Evaluasi kinerja pegawai juga merupakan motivasi bagi pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan dan mengembangkan produktifitas dalam bekerja sehingga dapat memenuhi standar kerja yang telah ditentukan. Evaluasi kinerja pegawai merupakan salah satu pendorong meningkatnya sumber daya manusia para pegawai melalui penilaian kinerja pegawai. Maka dengan demikian SDM pegawai dapat terus meningkat disertai dengan kinerja yang terus lebih baik guna mencapai tujuan instansi Kantor Kecamatan Banjar Kota Banjar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menentukan pencarian, pengumpulan dan mengolah serta menganalisis data. Penelitian kualitatif ini bersifat deskriptif yaitu menjelaskan kejadian atau aktivitas pada saat penelitian atau actual. Dengan menguraikan, menggambarkan, mencatat, menganalisa, menginterpretasikan kejadian-kejadian dan fakta-fakta menjadi hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja pegawai sudah dilaksanakan secara rutin melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Dengan demikian selama ini, evaluasi itu sendiri sudah berjalan dengan efektif dan cepat.*

**Kata kunci:** Kinerja, Pegawai, Kantor.

### PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah lembaga atau instansi pemerintahan dan sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku suatu pola bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Kinerja yang baik

merupakan tuntutan dalam dunia kerja dan seorang pegawai memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Begitu juga di pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Banjar yang kinerja dan sumber daya manusia nya adalah pendukung utama proses pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai yang disebut dengan Pegawai Negeri Sipil. Perubahan peningkatan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), salah satunya adalah disahkannya Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) kinerja berbasis sistem merit. Tujuannya untuk menata manajemen kepegawaian agar dapat mencapai keberhasilan dalam mewujudkan Reformasi Birokrasi terhadap peningkatan kinerja pada setiap pegawai di organisasi pemerintah.

Salah satu instansi yang didukung oleh PNS adalah Kantor Kecamatan Banjar. Diketahui terdapat 32 ASN yang turut serta dalam pelaksanaan pelayanan yang di berikan oleh Kantor Kecamatan Banjar. Kecamatan Banjar adalah OPD yang merupakan bagian dari Pemerintah Kota Banjar yang mempunyai tujuan serupa dengan seluruh *stake holder* yang ada di Kota Banjar guna mewujudkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakatnya.

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 84 Tahun 2021 Pasal 3 Ayat (2), Kecamatan yang berada pada Pemerintah Kota Banjar merupakan Kecamatan tipe A, dengan beban kerja yang besar. Untuk itu, melihat tanggung jawab tingkat besar kecil resiko pada setiap organisasi, maka mengharapkan pelaksanaan *reward* dan *punishment* dapat saling berimbang, agar dapat terjadi *feedback* (umpan balik) kebijakan yang adil dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan harapan dapat mengurangi tingkat tingginya penjatuhan hukuman disiplin pegawai di lingkungan Kecamatan Banjar Kota Banjar.

Dengan demikian berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“EVALUASI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BANJAR KOTA BANJAR”.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan riset yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengetahui masalah yang ada pada Kecamatan Banjar Kota Banjar yaitu apakah kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjar sudah optimal.

### **Rumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan dengan mengapa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjar belum optimal dan beberapa kendala yang menyebabkan kinerja pegawai di kecamatan Banjar belum optimal.

### **Tujuan Penelitian**

Dari identifikasi masalah yang dikemukakan, maka dapat ditentukan tujuan penelitian adalah mengoptimalkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjar

### **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan Praktis bagi Kecamatan Banjar Kota Banjar sebagai informasi dan pertimbangan untuk mengetahui evaluasi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Kota Banjar. Dan bagi Penulis Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam melakukan penelitian pada bidang yang serupa di masa mendatang.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Manajemen Kinerja**

Menurut Amstrong manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kemampuan Tim dan kontributor individu.

### **Tahapan Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja (MK) adalah aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dalam cara-cara yang efektif dan efisien. Manajemen kinerja bisa berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, karyawan, atau bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan, dan juga di area yang lain.

### **Tujuan Manajemen Kinerja**

Secara umum manajemen kinerja pada Kantor Kecamatan Banjar yaitu tujuan strategik mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan Kantor Kecamatan Banjar. Tujuan Administratif menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain-lain. Tujuan pengembangan yaitu dapat mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil dibidang

kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja yang tidak baik, atau penempatan yang lebih cocok.

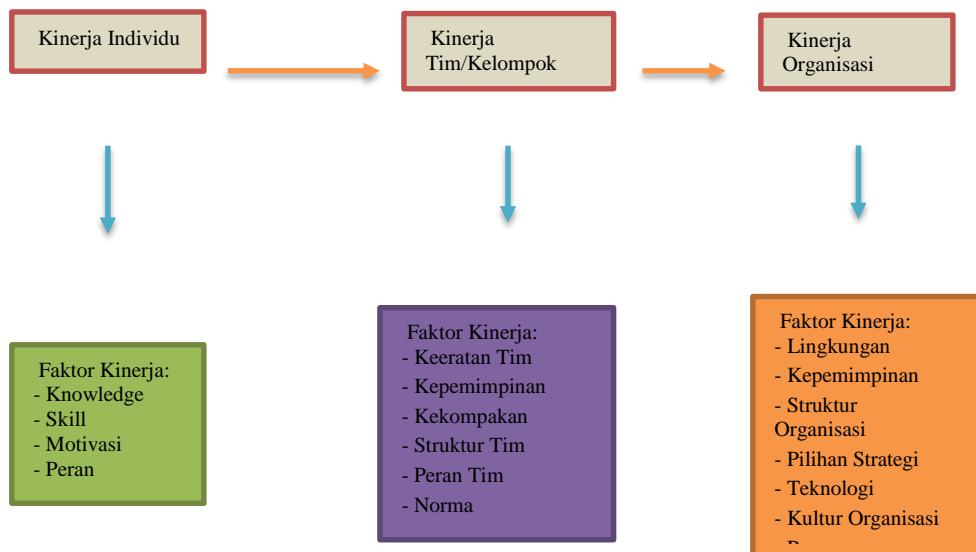
### Tujuan Peningkatan Kinerja Pegawai

Secara umum tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan pada Kantor Kecamatan Banjar yang menginginkan hasil kerja yang bermutu, untuk meningkatkan kemampuan system pada Kantor Kecamatan Banjar agar optimal.

### Pengertian Kinerja

Kinerja adalah proses peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan dari waktu ke waktu sehingga mencapai hasil yang di inginkan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hal paling berpengaruh pada Kantor Kecamatan Banjar. Antara kinerja individu, kinerja kelompok/tim saling mempengaruhi dan menjadi satu kesatuan yaitu kinerja organisasi atau kinerja Kantor Kecamatan Banjar sebagai bagian dari pemerintahan Pemerintah Kota Banjar.

Pengaruh kinerja individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi disajikan pada gambar berikut :



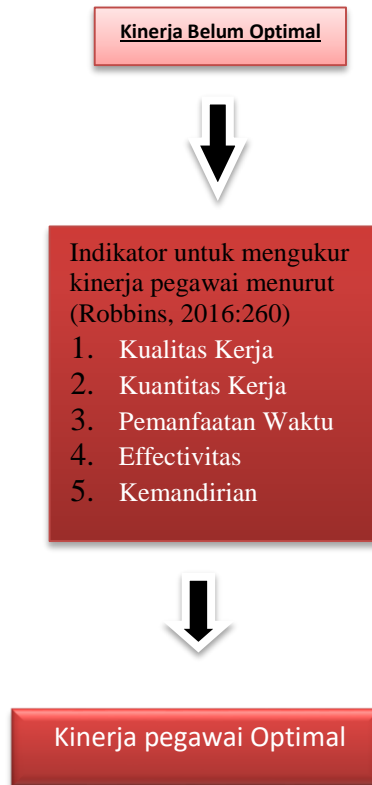
### Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar yaitu faktor internal yaitu psikologis dalam diri pegawai itu sendiri, dan faktor eksternal yang berasal dari luar seperti lingkungan kerja, rekan kerja dan lainnya.

## Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah penelitian ini menggunakan indikator kinerja menurut Robbins yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

### Skema Penelitian



## METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penelitian ini menggunakan penelitian eksploratif yaitu sebuah penelitian yang ingin menggali sesuatu hal yang baru, yang belum banyak diketahui oleh khalayak, sehingga ingin dikaji lebih dalam. Dan penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data pada penelitian kualitatif ini dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

## Analisis Data

Gejala/peristiwa yg diamati	Unsur/indikator	Aspek yg dipertanyakan	Informan	Analisis data	Pengolahan data
Kinerja Pegawai	Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah setiap pegawai memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan pada Kantor Kecamatan Banjar?</li> <li>2. Apakah setiap pegawai cermat dan meminimalkan kesalahan dalam Bekerja?</li> <li>3. Apakah setiap pegawai memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan?</li> </ol>	Camat / Sekmat Bagian kepegaw aian ASN	Wawancara Observasi Documenta	Reduksi data/ Penyajian data/Penarikan kesimpulan
	Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah semua pegawaimampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan?</li> <li>2. Apakah semua memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan?</li> <li>3. Apakah ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan?</li> </ol>			
	Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah semua pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?</li> <li>2. Apakah semua pegawai disiplin waktu dalam bekerja?</li> <li>3. Apakah ada pegawai yang eruah menunda pekerjaan?</li> </ol>			
	Effectivitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah pegawai mampu melebihi standar yang Ditetapkan?</li> <li>2. Apakah ada pegawai yang berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain?</li> <li>3. Apakah semua pegawai mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja?</li> </ol>			
	Kemandirian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah setiap pegawai menyelesaikan pekerjaan saya tanpa perlu bantuan orang lain?</li> <li>2. Apakah setiap pegawai Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan</li> <li>3. Apakah setiap pegawai dapat memahami setiap pekerjaannya sendiri?</li> </ol>			

## HASIL PENELITIAN

Objek penelitian dilaksanakan di Kantor kecamatan Banjar Jalan Peta No 116 Balokang Kecamatan Banjar Kota Banjar. Kecamatan Banjar merupakan daerah dataran dengan ketinggian sekitar 30 meter di atas permukaan laut serta beriklim tropis. Dengan tingkat kesuburan tanah pada umumnya tergolong sedang (baik) dengan tekstur tanah sebagian besar halus dengan jenis tanah alufial meski tidak mempengaruhi tingkat kesuburannya.

Letak geografis Kecamatan Banjar adalah kecamatan yang berada ditengah-tengah Ibu Kota Banjar yang dilalui sungai Citanduy serta merupakan daerah strategis untuk pertumbuhan perekonomian masyarakat dan Kota transit serta daerah pendidikan, dilihat dari kondisinya

merupakan dataran rendah dengan sebagian bukit dengan ketinggian dari permukaan laut sekitar 30 mpdl. Suhu maksimum/minimum yaitu 26-20 derajat celcius dan mempunyai iklim dan curah hujan rata-rata 66 mm/hari.

Luas wilayah kecamatan Banjar adalah merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kota Banjar dengan luas wilayah 2.523.425 Ha dengan batas-batas wilayah sebagai Berikut:

Sebelah Utara : Kecamatan Purwaharja

Sebelah Selatan : Kecamatan Pamarican

Sebelah Barat : Kecamatan Cimaragas

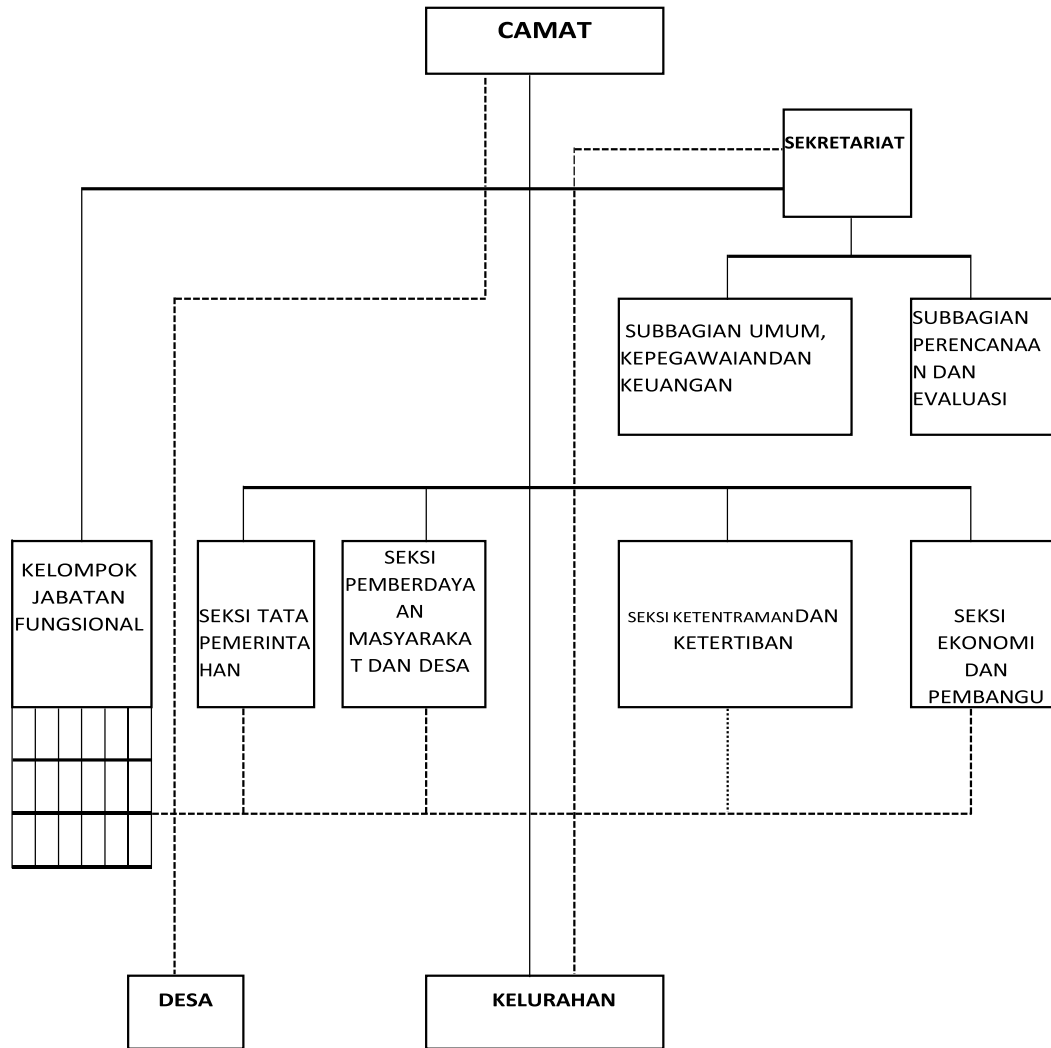
Sebelah Timur : Kecamatan Pataruman

Jumlah penduduk kecamatan Banjar laki-laki 25.949. Perempuan 25.656. jumlah 51.605.

Susunan Organisasi Kecamatan Banjar Kota Banjar berdasarkan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Kecamatan Dan Kelurahan Di Lingkungan Pemerintah Kota Banjar, antara lain :

- a. Kecamatan;
- b. Sekretariat Kecamatan, membawahi:
  1. Subbagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan; dan
  2. Subbagian Perencanaan dan Evaluasi.
- c. Seksi Tata Pemerintahan
- d. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
- e. Seksi Ketentraman dan Ketertiban
- f. Seksi Ekonomi dan Pembangunan
- g. Kelurahan
- h. Desa

## Struktur Organisasi Kecamatan



### Keterangan:

- Garis Komando
- Garis Koordinasi Umum

### PEMBAHASAN

Dalam Peraturan Walikota Banjar Nomor 84 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kota Banjar. Kecamatan dipimpin oleh seorang Kepala Kecamatan yang disebut Camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretariat Daerah. Kecamatan mempunyai tugas meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan.



## **Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banjar Kota Banjar**

Evaluasi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjar Kota Banjar telah berjalan secara rutin. Camat selaku pimpinan sudah terbiasa melaksanakan evaluasi kinerja pegawai nya seperti menurut Leon, C. Menggison bahwa evaluasi kinerja atau “penilaian prestasi kerja (Performance Appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

Proses evaluasi kinerja dilihat dari dimensi kinerja yang merupakan tolak ukur evaluasi kinerja pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan Kantor Kecamatan Banjar

### **Dimensi Kualitas Kerja**

Kualitas adalah tingkat baik buruknya, derajat atau taraf mutu pada pekerjaan atau hasil kerja. Dan kualitas kerja adalah standar persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang pegawai bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Menurut peneliti penyesuaian kemampuan kerja dengan posisi kerja adalah bagian dari beradaptasi, sehingga pegawai dapat menggunakan sumber daya dan teknik kerja yang dimiliki dengan baik. Hal ini dapat membuat pegawai bertahan dalam pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.

Setiap pegawai harus memiliki ke akhlian atau *skill* dalam bekerja yang diperoleh dari pendidikan, pengalaman, pelatihan atau kursus. Namun kenyataan yang ada di lapangan, khususnya pada Kantor Kecamatan Banjar posisi kerja tidak berdasarkan kemampuan. Posisi kerja dijabat atau di emban sembarang terisi, sehingga kebanyakan pegawai belajar atau mempelajari pekerjaan sambil berjalan atau bahkan tidak mengerti/tidak nyambung antara pemahaman dan tugas yang diberikan sehingga hal tersebut yang seringkali menjadi kendala pada proses mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian alangkah baiknya tiap pegawai diberikan pelatihan atau disesuaikan dengan pendidikan serta ke akhliannya sebelum mengemban posisi yang diberikan.

Pemberian penghargaan bagi pegawai merupakan suatu tanda apresiasi dari instansi atau tempat bekerja adalah bagian dari peningkatan kualitas kerja karena dapat mendorong semangat dan kreatifitas untuk lebih maju dan lebih produktif. Peran pimpinan juga berpengaruh dalam peningkatan kualitas kerja yaitu sebagai motivator dan pengawas dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan.

Dan selanjutnya selalu pada Kantor Kecamatan Banjar selalu dilakukan evaluasi pada setiap pekerjaan yaitu suatu bentuk penilaian dan peninjauan yang biasanya dilakukan secara

berkala oleh pemimpin atau manajemen pegawai. Biasanya, penilaian dilakukan setiap tahun atau pada periode-periode tertentu secara berkala seperti melalui SKP.

### **Dimensi Kuantitas Kerja**

Menurut peneliti kuantitas adalah salah satu dimensi yang harus dipenuhi dalam bekerja, karena dalam tiap pekerjaan biasanya tidak hanya satu unsur yang harus dikerjakan. Akan tetapi biasanya ada beberapa unsur pendukung dalam satu pekerjaan. Apalagi kalau mengerjakan beberapa pekerjaan, yang sudah pasti banyak unsur di dalamnya sehingga pekerjaan tersebut jadi menumpuk jumlahnya.

Hal tersebut di atas tentunya memerlukan kecepatan agar sesuai target yang harus dicapai serta butuh kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Dengan kecepatan tentunya kemungkinan dapat mengerjakan banyak pekerjaan menjadi lebih besar sehingga capaian kerja bias optimal. Kecepatan tersebut tentunya sangat di dukung oleh kemampuan, karena tanpa kemampuan tidak mungkin bisa mengerjakan dengan baik, apalagi mencapai kuantitas yang dengan cepat.

### **Dimensi Ketepatan Waktu**

Menurut peneliti, ketepatan waktu dalam menyelesaikan segala aktifitas kerja atau tugas merupakan kewajiban bagi seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Banjar agar kepercayaan Masyarakat tetap terjaga. Ketepatan Waktu, dalam arti bahwa pelaksanaan pelayanan harus dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Secara keseluruhan pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Banjar dalam memberikan pelayanan telah mampu bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan yaitu meliputi waktu pelayanan sampai dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Meskipun pegawai telah mampu bekerja secara efektif dan efisien serta mampu memberikan pelayanan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan tetapi masih perlu peningkatan yang lebih baik lagi. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaharui proses dan alur pelayanan yang baik sehingga masyarakat dalam mengurus sesuatu keperluan tidak lagi melewati proses yang berbeli-belit.

### **Dimensi Efektivitas**

Efektivitas kerja pada Kantor Kecamatan Banjar menjadi dua bagian yaitu efektivitas kinerja pegawai dan efektivitas organisasi. Efektivitas kinerja pegawai merupakan bagian dari efektivitas organisasi, yaitu kinerja, pengetahuan dan keterampilan pegawai yang efektif adalah penunjang terciptanya efektivitas organisasi. Begitupun sebaliknya, efektivitas organisasi

mendukung kelangsungan kerja yang baik hingga tercapainya Visi kecamatan Banjar yaitu Terwujudnya Masyarakat Banjar Yang Sejahtera Melalui Peningkatan Agrobisnis Jasa dan Perdagangan Yang Didukung Oleh Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam.

### **Dimensi Kemandirian**

Menurut peneliti dengan melihat konsep kemandirian adalah kemampuan untuk menguasai, mengatur, atau mengelola diri sendiri. Berarti yang paling mendasar dari kemandirian kerja pada Kantor Kecamatan Banjar adalah tentang bagaimana diri kita atau tentang bagaimana pribadi para pegawai. Apakah mereka mampu menguasai diri dalam bekerja, mengatur diri dalam pekerjaannya dan mengelola diri dalam bekerja yang berarti segala hal yang dibutuhkan atau apapun kekurangan dalam bekerja harus senantiasa dicermati agar selalu mampu dalam menyelesaikan tiap pekerjaan yang diberikan tanpa bergantung kepada rekan atau pihak lain.

### **Masalah**

Masalah adalah suatu kendala atau persoalan yang harus dipecahkan dengan kata lain masalah merupakan kesenjangan antara kenyataan dengan suatu yang diharapkan dengan baik, agar tercapai hasil yang maksimal. Sesuai dengan uraian Lima dimensi di atas tentunya sudah jelas ada masalah pada tiap dimensi kerja pada Kantor Kecamatan Banjar. Hal tersebut sudah tentu menjadi bahan evaluasi pimpinan. Rangkuman dari masalah tersebut adalah sumber daya manusia dan karakter.

### **Solusi**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui capaian kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar apakah sudah optimal atau belum. Berdasarkan hasil penelitian dari jawaban responden yang terdapat dalam lembar wawancara yang dibagikan menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar cukup baik namun belum optimal. Hal penting yang harus diketahui oleh instansi adalah pentingnya memberikan dorongan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga hasil kerja yang dihasilkan pegawai dapat dilakukan dengan baik.

Solusi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ialah penyelesaian atau pemecahan suatu masalah sehingga diharapkan dapat menghasilkan jalan keluar nantinya. Salah satu cara menemukan solusi adalah dengan evaluasi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar. Camat selaku pimpinan secara terus menerus selalu melakukan evaluasi dan pendekatan persuasif untuk menemukan solusi di antaranya, apel, briefing, monev/pembinaan, gathering.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta*, penerbit: Bumi Aksara.
- Kawulur, Tresia Karli, W. A. Areros dan R.J. Pio. 2018. *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 6. No 2: 68-76
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono (2012:133) *Pengaruh Kinerja Individu dan Kelompok Terhadap Kinerja Organisasi*.
- Moleong, Lexy J. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Mukhtar. 2013. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Referensi (GP Press Group).
- Stephen Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:PT Alfabet.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.