

Analisis Penilaian Pegawai Terbaik Bulanan Di Kantor BPS Kabupaten Kapuas

Syafruddin Safari¹⁾, David Ahmad Yani²⁾

¹⁾ Universitas Terbuka

²⁾ IAIN Metro

e-mail : safari@bps.go.id, david.ahmadyani@gmail.com

Abstract

Employee performance appraisal is a crucial element in supporting the achievement of organizational goals, especially within government institutions such as the BPS (Central Statistics Agency) of Kapuas Regency. This study aims to describe the factors influencing the selection of the monthly best employee, the assessment mechanism used, and its impact on employee motivation and performance. This research employs a qualitative descriptive method with a secondary data approach, sourced from internal documents of BPS Kapuas Regency from January to March 2025. Three main indicators used in the evaluation are Employee Performance Achievement Score (CKP), peer voting, and attendance recap or Work Hour Deficiency (KJK). These three indicators are assigned proportional weights (CKP 40%, voting 40%, KJK 20%) in determining the best employee each month. The findings indicate that an evaluation system combining work performance, discipline, and peer assessment can encourage employees to improve their performance and professionalism. However, this system also carries potential risks such as unhealthy competition and bias in peer voting. Therefore, regular evaluations, objective technical guidelines, and assessor training are necessary to ensure the appraisal system remains fair and effective. These findings support the importance of recognition as a form of motivation and a strategy for human resource development in public organizations.

Keywords : performance appraisal, motivation, BPS Kapuas

Abstrak

Penilaian kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, terutama di lingkungan instansi pemerintahan seperti BPS Kabupaten Kapuas. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang memengaruhi penilaian pegawai terbaik bulanan, mekanisme penilaian yang digunakan, serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan data sekunder, yang bersumber dari dokumen internal BPS Kabupaten Kapuas selama Januari hingga Maret 2025. Tiga indikator utama yang digunakan dalam penilaian adalah nilai Capaian Kinerja Pegawai (CKP), voting rekan kerja, dan rekapitulasi kehadiran atau Kekurangan Jam Kerja (KJK). Ketiga indikator ini diberi bobot proporsional (CKP 40%, voting 40%, KJK 20%) dalam menentukan pegawai terbaik setiap bulannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian berbasis kombinasi antara performa kerja, kedisiplinan, dan evaluasi dari rekan sejawat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme. Namun demikian, sistem ini juga memiliki potensi risiko seperti persaingan tidak sehat dan bias dalam penilaian voting. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi rutin, pedoman teknis yang objektif, serta pelatihan bagi penilai agar sistem penilaian tetap adil dan efektif. Temuan ini mendukung pentingnya penghargaan sebagai bentuk motivasi dan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi publik.

Kata Kunci : penilaian kinerja, pegawai terbaik, motivasi, BPS Kapuas

1. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja pegawai merupakan bagian penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, termasuk di instansi pemerintahan seperti Badan Pusat Statistik (BPS). Di lapangan, khususnya di Kantor BPS Kabupaten Kapuas, pelaksanaan penilaian pegawai terbaik bulanan masih menghadapi sejumlah tantangan, antara lain belum optimalnya pemahaman pegawai terhadap indikator yang digunakan, serta potensi bias dalam proses voting antarpegawai. Hal ini

berdampak pada belum tercapainya penilaian yang sepenuhnya objektif dan adil. Padahal, penilaian kinerja yang ideal seharusnya menjadi tolok ukur kontribusi pegawai terhadap organisasi berdasarkan standar yang terukur dan konsisten.

Menurut (Thamrin, M., 2020), “Kegiatan penilaian kinerja yang dilakukan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk mengevaluasi pekerjaan yang telah dan sedang dilakukan, juga dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan, kecakapan dan keterampilan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja.” Dengan demikian, penilaian kinerja yang baik dapat menjadi dasar evaluasi yang adil dalam meningkatkan motivasi dan prestasi kerja. Menurut Dewi et al. (2023), karyawan memegang peran penting sebagai penggerak sistem organisasi, sehingga berbagai organisasi dan perusahaan berupaya meningkatkan kinerja mereka. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), penting untuk memastikan bahwa penilaian kinerja pegawai dilakukan secara obyektif dan mendukung peningkatan kapasitas kerja individu.

Di BPS Kabupaten Kapuas, penilaian pegawai terbaik bulanan dilakukan dengan menggabungkan tiga unsur utama, yaitu nilai Capaian Kinerja Pegawai (CKP), voting dari sesama pegawai, dan data kehadiran atau Kekurangan Jam Kerja (KJK). Namun demikian, penerapan sistem ini belum sepenuhnya menunjukkan konsistensi dan akuntabilitas karena belum adanya pedoman teknis yang baku. Adamy (2016) menjelaskan bahwa dalam proses evaluasi kinerja, faktor-faktor yang dipertimbangkan umumnya mencakup aspek yang berkaitan langsung dengan pekerjaan serta karakteristik pribadi pegawai. Dengan demikian, diperlukan sistem penilaian yang mampu mencerminkan aspek produktivitas, disiplin, tanggung jawab, dan interaksi sosial sebagai bagian dari kriteria kinerja yang baik.

Dalam mendukung strategi peningkatan motivasi kerja, Penambunan et al. (2022) menyatakan bahwa pemberian kompensasi finansial sebagai bentuk apresiasi terhadap pegawai dapat menjadi pendorong semangat kerja yang efektif untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, sistem penghargaan seperti yang diterapkan di BPS Kabupaten Kapuas menjadi penting untuk mengintegrasikan aspek evaluasi kinerja dengan insentif yang mendorong peningkatan produktivitas secara berkelanjutan. (Fiernaningsih et al., 2024, hlm. 162) juga menekankan “Kebutuhan Penghargaan: Menyangkut kebutuhan akan penghargaan, pengakuan, dan prestasi pribadi. Ini mencakup keinginan untuk meraih kesuksesan dan dihargai oleh lingkungan sekitar”.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara kritis mekanisme penilaian pegawai terbaik bulanan yang diterapkan di Kantor BPS Kabupaten Kapuas, dan bagaimana sistem ini dapat disempurnakan agar benar-benar menjadi sarana yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

2. METODE PENELITIAN

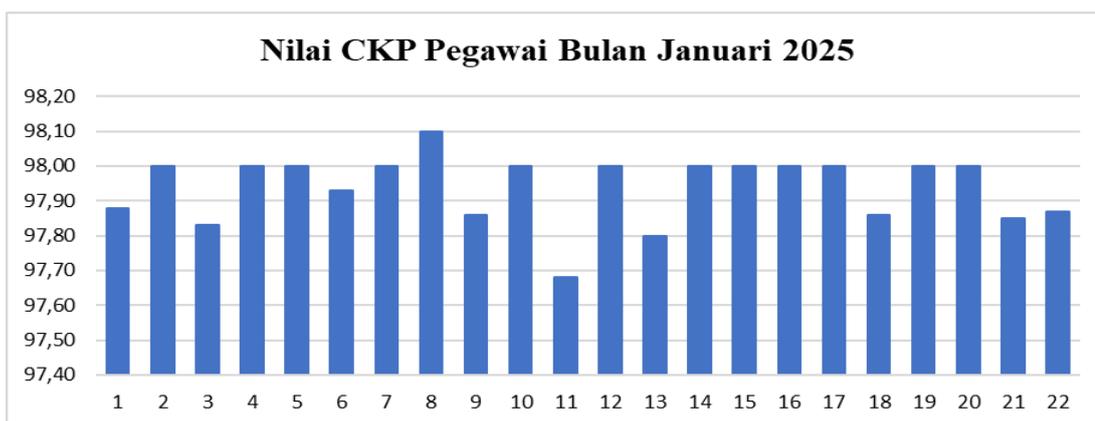
Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi dokumen. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor BPS Kabupaten Kapuas, dan sampelnya adalah 22 pegawai aktif selama periode Januari hingga Maret 2025. Lokasi penelitian berada di Kantor BPS Kabupaten Kapuas. Data dikumpulkan melalui dokumentasi internal berupa nilai Capaian Kinerja Pegawai (CKP), hasil voting rekan kerja, dan rekapitulasi Kekurangan Jam Kerja (KJK). Data diolah secara deskriptif dengan menggabungkan ketiga indikator melalui pembobotan: CKP 40%, voting 40%, dan KJK 20%, untuk memperoleh nilai akhir penilaian pegawai terbaik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

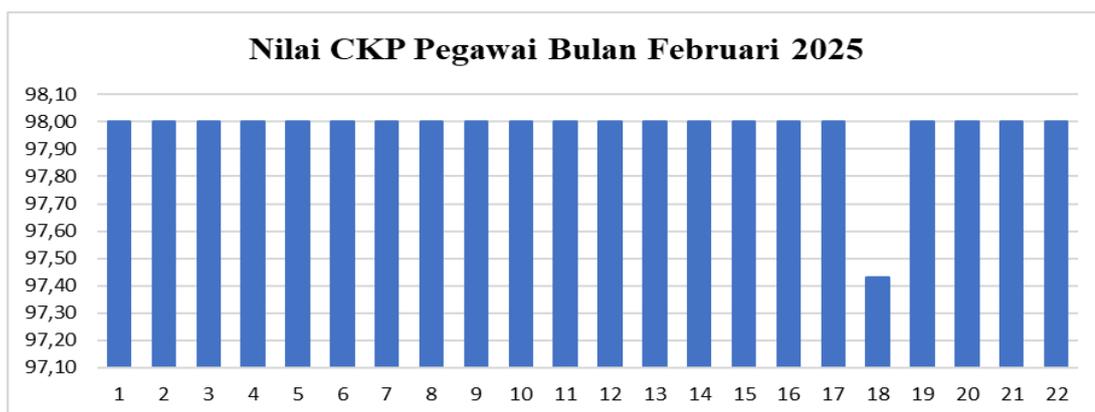
Berdasarkan hasil analisis data, terdapat tiga unsur utama yang digunakan dalam sistem penilaian pegawai terbaik bulanan di Kantor BPS Kabupaten Kapuas, yaitu nilai Capaian Kinerja Pegawai (CKP), hasil voting dari sesama pegawai, dan data kekurangan jam kerja (KJK). Ketiga unsur tersebut dikombinasikan dalam sistem perhitungan dengan bobot yang telah ditentukan untuk menentukan pegawai terbaik setiap bulan.

1. Nilai Capaian Kinerja Pegawai (CKP)

Nilai CKP merupakan indikator utama dalam mengukur pencapaian kerja individu. Penilaian dilakukan oleh atasan langsung berdasarkan realisasi pekerjaan pegawai dalam satu bulan. Evaluasi mengacu pada ketepatan waktu dan kualitas hasil kerja, yang menunjukkan tingkat pemenuhan target kinerja. Nilai CKP ini menjadi acuan formal dalam sistem penilaian dan menuntut objektivitas tinggi agar dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Dengan sistem ini, diharapkan terbangun budaya kerja yang transparan dan terukur. Data penilaian CKP dari Januari s.d Maret 2025 dapat dilihat pada grafik di bawah ini :



Grafik 1.1



Grafik 1.2



Grafik 1.3

Grafik 1.1, 1.2 dan 1.3 menggambarkan nilai capaian kinerja pegawai (CKP) yang diperoleh setiap bulan. CKP mencerminkan hasil kerja pegawai yang dinilai oleh atasan langsung berdasarkan target pekerjaan yang telah ditetapkan. Nilai maksimum dan minimum CKP setiap bulan menunjukkan variasi pencapaian individu. Dari 3 grafik tersebut, dapat diketahui bahwa nilai maksimum pada bulan Januari 2025 sebesar 98,10 dan minimum sebesar 97,68, untuk bulan Februari 2025 nilai maksimum sebesar 98 dan minimum sebesar 97,43, dan untuk bulan Maret 2025 nilai maksimum sebesar 93,34 dan minimum sebesar 90,65.

2. Penilaian dari pegawai lain

Selain penilaian dari atasan langsung melalui CKP, sistem penilaian di Kantor BPS Kabupaten Kapuas juga mengakomodasi pendekatan horizontal berupa voting antarpegawai. Setiap pegawai diberikan kesempatan yang sama untuk menilai rekan kerja mereka, yang bertujuan untuk menangkap aspek-aspek perilaku kerja yang tidak selalu terlihat dalam indikator kinerja administratif. Sistem ini memungkinkan rekan sejawat menilai integritas, etika kerja, komunikasi, dan keterlibatan pegawai dalam tim.

Voting dilakukan secara rutin pada 10 hari terakhir setiap bulan. Seluruh pegawai diminta memberikan penilaian terhadap rekan-rekannya dengan mempertimbangkan beberapa kriteria, antara lain:

- Kepatuhan terhadap penggunaan atribut atau seragam dinas
- Keaktifan dalam komunikasi dan koordinasi tim
- Kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja
- Sikap kerja yang membantu, kolaboratif, dan positif
- Catatan khusus terhadap kontribusi atau perilaku baik yang menonjol selama bulan tersebut

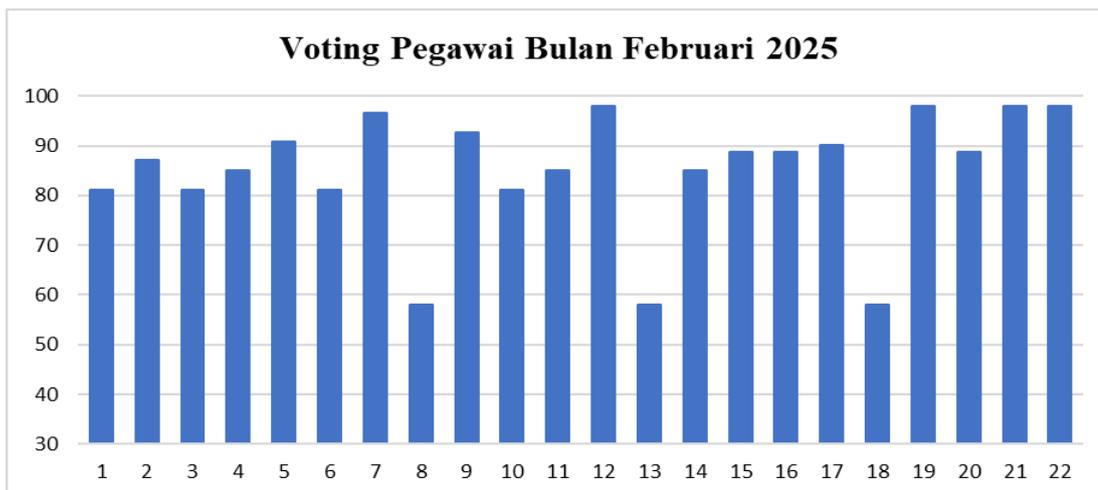
Mekanisme voting ini menjadi pelengkap dari penilaian struktural karena menyajikan perspektif yang lebih sosial dan relasional, yang sering kali luput dalam penilaian atasan. Penilaian oleh sesama rekan kerja dianggap dapat merefleksikan sikap kerja sehari-hari yang langsung dirasakan dalam tim, termasuk etika kerja, tanggung jawab, dan kemampuan beradaptasi dalam dinamika kantor.

Seperti disampaikan oleh Dewi et al. (2023, hlm. 2960), “Hal ini berkaitan dengan toleransi, pengawasan dan pola komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan atau sesama karyawan. Semakin karyawan merasa nyaman dengan budaya organisasi yang ada maka akan berdampak kepada peningkatkan kinerja”. Pernyataan ini menunjukkan bahwa penilaian antarpegawai juga berdampak pada budaya kerja yang inklusif dan suportif.

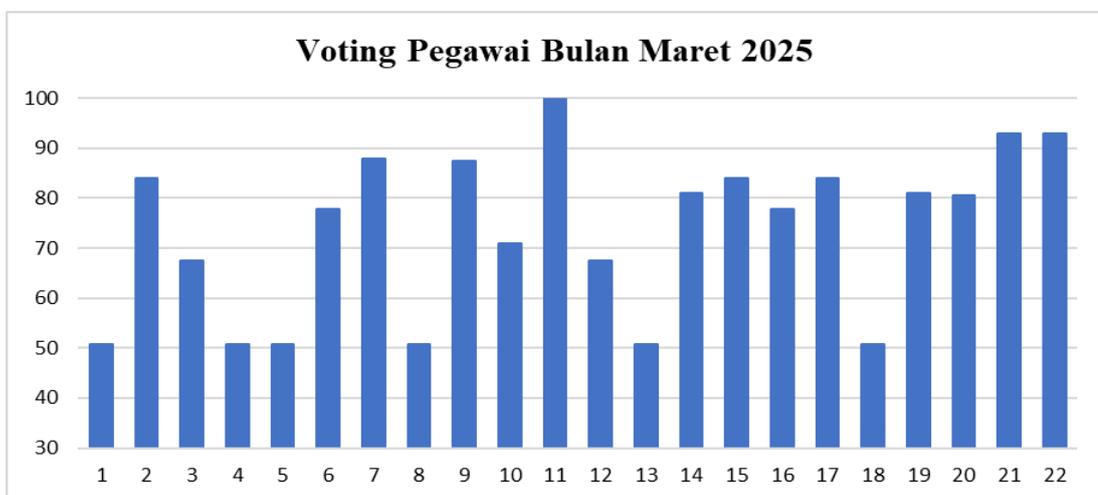
Penilaian voting pegawai dari Januari sampai dengan Maret 2025 dapat dilihat pada grafik di berikut ini :



Grafik 2.1



Grafik 2.2



Grafik 2.3

Grafik 2.1, 2.2 dan 2.3 menunjukkan hasil penilaian pegawai oleh rekan kerjanya sendiri melalui sistem voting. Voting dilakukan berdasarkan sejumlah kriteria seperti sikap kerja, kedisiplinan, kepedulian terhadap tim, dan etika kerja. Dari 3 grafik tentang hasil voting pegawai tersebut maka diketahui nilai maksimum pada bulan Januari 2025 sebesar 100 dan minimum sebesar 50,9, pada bulan Februari 2025 nilai maksimum sebesar 98 dan minimum sebesar 57,92, dan untuk bulan Maret 2025 nilai maksimum sebesar 100 dan minimum sebesar 50,68.

Rentang nilai yang cukup lebar menunjukkan adanya variasi persepsi terhadap kinerja rekan kerja. Hal ini bisa menjadi indikasi bahwa beberapa pegawai menunjukkan keunggulan yang jelas dalam hal sikap kerja dan hubungan antarpegawai, sedangkan sebagian lainnya masih perlu meningkatkan keterlibatan sosial dan disiplin kerja. Namun, meskipun voting memberikan nilai tambah dalam menilai dimensi sosial dan perilaku, mekanisme ini juga berpotensi menimbulkan bias, terutama jika penilai memiliki kedekatan personal, konflik, atau kecenderungan tertentu. Oleh karena itu, pengelolaan voting memerlukan sistem validasi dan pengawasan, misalnya melalui analisis pola voting atau pembobotan ulang bila ditemukan ketidakwajaran. Secara keseluruhan, penilaian dari pegawai lain menjadi elemen penting dalam memberikan dimensi sosial dalam sistem penilaian pegawai terbaik. Bila dikelola secara objektif dan transparan, voting mampu meningkatkan kesadaran kolektif terhadap pentingnya kolaborasi, etika kerja, dan solidaritas antarsesama rekan kerja di lingkungan BPS Kabupaten Kapuas.

3. **Penilaian Kekurangan Jam Kerja (KJK)**

Sebagai instansi pemerintah yang menuntut kedisiplinan tinggi, Kantor BPS Kabupaten Kapuas menerapkan sistem absensi elektronik berbasis aplikasi resmi BPS yang mencatat kehadiran pegawai secara real-time. Jam kerja yang berlaku adalah pukul 07.30 hingga 16.00 WIB pada hari Senin sampai Kamis, dan pukul 07.30 hingga 16.30 WIB pada hari Jumat. Ketepatan waktu menjadi salah satu aspek penting dalam menunjang profesionalisme, sehingga kekurangan waktu kerja yang bahkan dalam hitungan menit secara otomatis tercatat dalam sistem.

Dalam konteks penilaian pegawai terbaik bulanan, Kekurangan Jam Kerja (KJK) digunakan sebagai komponen korektif yang berfungsi untuk mengurangi nilai total kinerja pegawai. Penilaian KJK mencerminkan tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai dalam mematuhi ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan organisasi.

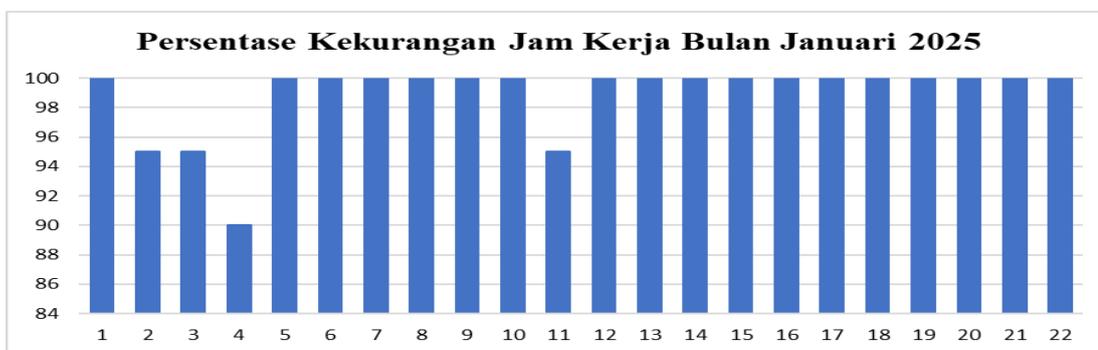
Sistem penilaian KJK dirancang dengan skema pengurangan nilai sebagai berikut:

- Kekurangan 1–30 menit: pengurangan nilai akhir sebesar 5%
- Kekurangan 31–60 menit: pengurangan nilai akhir sebesar 10%
- Kekurangan 61–90 menit: pengurangan nilai akhir sebesar 12,5%
- Kekurangan lebih dari 90 menit: pengurangan nilai akhir sebesar 25%

Skema ini berlaku akumulatif dalam satu bulan kerja, sehingga semakin besar kekurangan jam kerja, maka semakin signifikan dampaknya terhadap nilai keseluruhan pegawai. Perhitungan dilakukan secara otomatis melalui sistem absensi digital yang menghitung selisih waktu masuk dan keluar dengan ketentuan jam kerja.

Penggunaan KJK sebagai bagian dari sistem penilaian bertujuan untuk menanamkan budaya disiplin waktu, yang merupakan unsur penting dalam kinerja aparatur sipil negara. Dengan adanya sanksi nilai atas kekurangan jam kerja, pegawai didorong untuk lebih bertanggung jawab terhadap jadwal kerja harian, serta memperlihatkan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas kedinasan secara profesional.

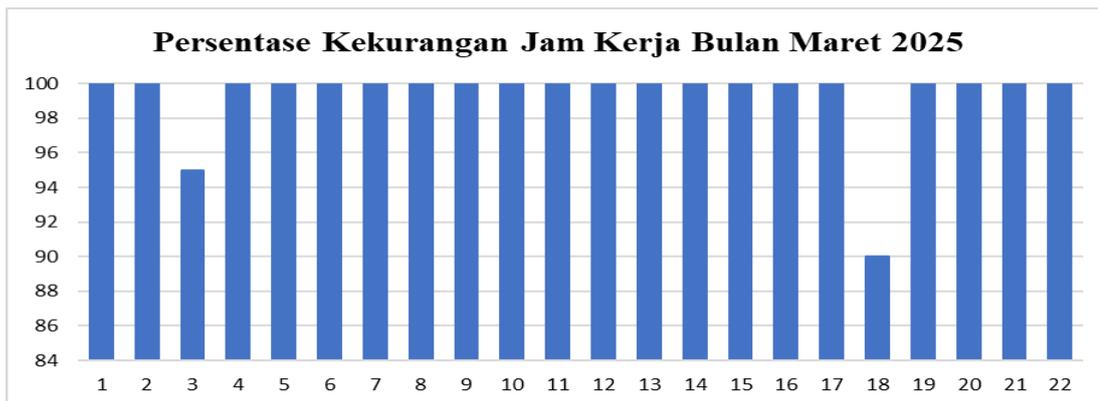
Kekurangan jam kerja dengan nilai persentase dapat dilihat dari grafik di bawah ini:



Grafik 3.1



Grafik 3.2



Grafik3.3

Grafik 3.1, 3.2 dan 3.3 menggambarkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap jadwal kerja yang telah ditetapkan. Nilai KJK diinterpretasikan dalam bentuk persentase kepatuhan, di mana 100% menunjukkan tidak ada kekurangan jam kerja. Dari 3 grafik tersebut diketahui bahwa nilai maksimum baik pada bulan Januari sampai dengan Maret adalah 100% sedangkan minimum Januari 90 %, Februari 95% dan Maret 95%.

Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di lingkungan BPS Kabupaten Kapuas telah memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup baik. Namun, kekurangan kecil pada jam kerja tetap berdampak pada nilai akhir dan berpengaruh dalam penentuan pegawai terbaik bulanan. Dengan menjadikan KJK sebagai komponen penilaian, sistem ini tidak hanya mengevaluasi hasil kerja, tetapi juga membentuk karakter kerja yang bertanggung jawab dan disiplin. Hal ini sejalan dengan upaya BPS Kabupaten Kapuas dalam menciptakan standar kinerja pegawai yang tidak hanya terukur dari output, tetapi juga dari komitmen terhadap waktu dan kehadiran, yang merupakan bagian dari indikator penilaian pegawai terbaik.

Dalam sistem penilaian pegawai terbaik bulanan di Kantor BPS Kabupaten Kapuas, nilai akhir pegawai ditentukan berdasarkan tiga unsur utama, yaitu nilai Capaian Kinerja Pegawai (CKP), penilaian dari rekan kerja melalui voting, dan nilai kedisiplinan berdasarkan Kekurangan Jam Kerja (KJK). Masing-masing unsur diberikan bobot yang telah disepakati bersama oleh manajemen, yaitu CKP sebesar 40%, voting sebesar 40%, dan KJK sebesar 20%.

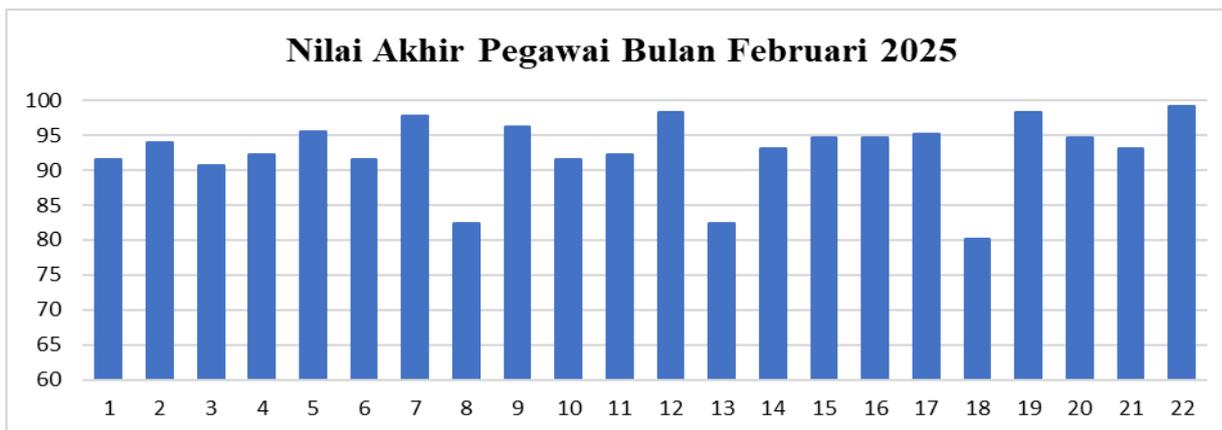
Nilai akhir pegawai dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

$$\text{Nilai akhir} = [(\text{Nilai CKP} \times 40\%) + (\text{Nilai Voting} \times 40\%) + (\text{KJK} \times 20\%)]$$

Rumus ini mencerminkan keseimbangan antara pencapaian kerja individu, penilaian etika dan kerja sama dari sesama pegawai, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas sesuai waktu yang ditetapkan. Nilai akhir setiap pegawai dari bulan Januari sampai dengan Maret 2025 dapat dilihat dengan grafik di bawah ini:



Grafik 4.1



Grafik 4.2



Grafik 4.3

Grafik 4.1, 4.2 dan 4.3 merupakan hasil penggabungan ketiga indikator penilaian, yaitu CKP, Voting, dan KJK, dengan bobot masing-masing 40%, 40%, dan 20%. Nilai ini menjadi dasar akhir dalam menetapkan pegawai terbaik bulanan.

Hasil perhitungan nilai akhir setiap pegawai dari bulan Januari sampai dengan Maret 2025 menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki disiplin waktu tinggi, mendapatkan apresiasi positif dari rekan kerja, dan memenuhi target kinerja secara konsisten akan memperoleh skor akhir yang lebih unggul. Dengan demikian, sistem ini tidak hanya mengevaluasi kinerja administratif, tetapi juga memperhatikan aspek sosial dan kepribadian kerja pegawai.

Peringkat nilai akhir ini kemudian digunakan untuk menetapkan pegawai terbaik bulanan. Menurut Adamy (2016, hlm. 100), “Metode peringkat (ranking methode) adalah metode penilaian kerja dimana penilai menempatkan seluruh karyawan dari sebuah kelompok dalam urutan kinerja keseluruhan.” Berdasarkan hasil tersebut, predikat pegawai terbaik diberikan kepada Agung Eddy Suryo Saputro, S.ST, M.Si pada bulan Januari dengan nilai 98,20; kepada Zeni Amrullah Pelista, S.Si pada bulan Februari dengan nilai 99,20; dan kepada Laniagustin, S.ST pada bulan Maret dengan nilai 97,20. Informasi mengenai pengumuman ini juga disampaikan melalui media sosial resmi BPS Kabupaten Kapuas sebagai bentuk transparansi. Sistem penghargaan ini berdampak positif terhadap peningkatan semangat dan motivasi kerja pegawai. Lisnawati dan Sari (2024) menyatakan bahwa pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi merupakan langkah strategis untuk menjaga motivasi tetap tinggi, sehingga pegawai terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Penerapan sistem yang adil dan terstruktur seperti ini terbukti mampu mendorong semangat bersaing secara sehat dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Lebih lanjut, Rohartin dan Widarta (2025) menekankan bahwa motivasi pegawai dapat ditingkatkan melalui kebijakan yang adil, salah satunya dengan menerapkan sistem penilaian yang memberikan penghargaan bagi pegawai berkinerja baik, karena hal ini mampu menumbuhkan semangat kerja dan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Hal ini diperkuat oleh pemikiran Suparna & Noor (2022, hlm. 250) yang menyebutkan bahwa “Tujuan penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan, memotivasi, dan melibatkan karyawan. Keterlibatan mengacu pada hubungan emosional yang positif dengan pemberi kerja dan pemahaman yang jelas tentang signifikansi strategis pekerjaan, yang menghasilkan upaya diskresi di pihak karyawan.” Tidak hanya dari sisi emosional, penghargaan dan kompensasi juga memiliki efek langsung terhadap kinerja. Qomariah, N. (2020) menjelaskan bahwa kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya, sekaligus menjadi bentuk apresiasi perusahaan terhadap loyalitas dan kerja keras pegawainya, yang pada akhirnya berdampak positif bagi kedua belah pihak.

4. KESIMPULAN

Sistem penilaian pegawai terbaik bulanan di Kantor BPS Kabupaten Kapuas dirancang untuk menilai kinerja pegawai secara menyeluruh melalui tiga komponen utama yaitu Capaian Kinerja Pegawai (CKP), voting rekan kerja, dan Kekurangan Jam Kerja (KJK). Ketiganya mewakili dimensi hasil kerja, interaksi sosial, dan kedisiplinan waktu, dengan bobot proporsional yang telah ditetapkan (CKP 40%, voting 40%, dan KJK 20%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem ini mampu mendorong peningkatan motivasi, kedisiplinan, dan semangat kerja. Penilaian tidak hanya berdasarkan capaian individu, tetapi juga memperhatikan kontribusi sosial di lingkungan kerja. Ini sejalan dengan pandangan Ardhana (2023) bahwa kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang diukur dari kesesuaian antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Meskipun demikian, diperlukan pengawasan terhadap pelaksanaan voting agar tetap obyektif dan adil. Penguatan sistem melalui evaluasi rutin, pedoman teknis yang jelas, serta pelatihan bagi penilai menjadi kunci agar sistem ini berfungsi secara optimal sebagai alat motivasi dan peningkatan kualitas pegawai.

5. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan karya ilmiah ini yang berjudul “Analisis Penilaian Pegawai Terbaik Bulanan di Kantor BPS Kabupaten Kapuas”. Terima kasih yang sebesar-besarnya saya tujukan kepada Bapak David Ahmad Yani, M.M., selaku dosen pembimbing, atas bimbingan, arahan, dan motivasi yang sangat berarti sepanjang proses penulisan ini. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh pegawai Kantor BPS Kabupaten Kapuas yang telah memberikan data, informasi, serta kerja sama yang sangat membantu dalam penelitian ini. Saya menyadari bahwa karya ilmiah ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan untuk penyempurnaan di masa yang akan datang.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, praktik dan penelitian*. Unimal Press.
- Ardhana, A. W., & Darul Fadli, U. M. (2023). *Penggunaan website Sipmen pada penilaian kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang*. OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 3(3), 83–91.
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *EMAS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Sistem Informasi*, 5(1), 45–56.

- Lisnawati, L., & Sari, M. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 1413–1422.
- Nilawati Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Wahyu, E. E., & Bhakti Utami, R. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Penambunan, F., Machmud, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 123–132.
- Rohartin, D., & Widarta. (2025). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(3), 1441–1448.
- Suparna, D., & Noor, J. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik* (Edisi pertama). La Tansa Mashiro Publisher
- Thamrin, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. CV. Unmuh Press.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan studi empiris*. CV. Pustaka Abadi.