



## FUNGSI EVALUASI KINERJA TERHADAP PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI BANTEN

Dyah Maharani<sup>1</sup>

<sup>1)</sup> Prodi Administrasi Publik, STIA Maulana Yusuf Banten, Indonesia

<sup>1)</sup> [dyah.maharani82@gmail.com](mailto:dyah.maharani82@gmail.com)

---

### INFO ARTIKEL

Diterima: 25 Juli 2020  
Direvisi: 5 Agustus 2020  
Diterima 5 September 2020

Kata Kunci  
*Evaluasi, Kinerja, Efektivitas*

Keywords  
Evaluation, Performance,  
Effectiveness

### ABSTRAK

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus mendapat perhatian organisasi, khususnya dalam mengisi era globalisasi, informasi dan teknologi yang terus berkembang saat ini, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif artinya untuk mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antar variabel satu dengan variabel lain. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten, memperoleh hasil rata-rata sebesar 77,00%, dan hasil jawaban responden terhadap Efektivitas Kerja Pegawai memperoleh hasil rata-rata sebesar 77,19%; Terdapat beberapa aspek standar penilaian kinerja sebagai tolok ukur yang belum dilaksanakan dengan baik sehingga menjadi hambatan-hambatan dalam ketepatan penempatan pegawai.

### ABSTRACT

The human resource factor is an element that must receive the attention of the organization, especially in filling the era of globalization, information and technology that is currently developing, where the competition climate faced will be very different. The method used in this study is a qualitative method, meaning to find out independent variables, either one or more variables without making comparisons, or connecting one variable to another. Implementation of Performance Evaluation at the Industry and Trade Office of Banten Province, obtained an average result of 77.00%, and the results of respondents' answers to Employee Work Effectiveness obtained an average result of 77.19%; There are several aspects of performance appraisal as benchmarks that have not been implemented properly so that there are obstacles in the accuracy of employee placement.

---

\* Corresponding author at:  
E-mail address: [dyah.maharani82@gmail.com](mailto:dyah.maharani82@gmail.com)  
Published by School of Communication & Business, Telkom University.

## 1. Pendahuluan

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perindustrian dan perdagangan; pelayanan informasi perindustrian dan perdagangan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Kepala Dinas. Dalam penyelenggaraan pemerintahan terdapat cita-cita awal reformasi adalah berkeinginan dan harapan untuk mewujudkan kepermerintahan yang baik (*good governance*) yang memiliki empat unsur utama yaitu *accountability*, kerangka hukum (*rule of law*), informasi, dan transparansi (Saragih et al., 2018). Keinginan tersebut memerlukan adanya dukungan kinerja tinggi dari semua pihak yang ada dalam lingkungan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia (pegawai) sangat membutuhkan kualitas yang didukung dengan kepemilikan kompetensi yang handal sehingga tujuan mencapai harapan akan menjadi kenyataan.

Langkah awal yang harus dilakukan adalah dimulainya pembenahan sumber daya manusia (pegawai) agar memiliki kemampuan dalam pendidikan formal dan keterampilan melalui pendidikan non-formal (Diklat Teknis), kemauan dalam melaksanakan tugas dengan baik, berangsur maju dan terus diupayakan agar setiap pegawai memiliki pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan sikap (*knowledge, Skill, dan Attitude*) yang didasarkan pada nilai-nilai dan norma yang menjadi landasan dalam melaksanakan program dan kegiatan. Pada saat yang sama terdapat beberapa kebutuhan yang diharapkan oleh para pegawai, salah satunya adalah adanya umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi peningkatan perilaku kerja dimasa yang akan datang. Kebutuhan ini sangat menonjol terutama dikalangan pegawai baru yang sedang mencoba memahami pekerjaan dan tempat kerja masing-masing. Bagi para pegawai yang sudah memiliki pengalaman dengan kata lain bahwa pegawai yang sudah memiliki masa kerja yang lama, juga mengharapkan adanya umpan balik terhadap kinerjanya sehingga dengan adanya umpan balik minimal para pegawai dapat memahami seluruh kekurangan dan kelebihan dalam melaksanakan tugas, sehingga dari kekurangannya dapat memperbaikinya. Kemudian dengan adanya umpan balik bagi para pegawai mengharapkan adanya perubahan, perbaikan, atau peningkatan karir, pelatihan dan pengembangan, peningkatan gaji, promosi pegawai yang pada gilirannya akan ada peningkatan penghargaan atau aktualisasi diri dapat dicapai (Fakhri et al., 2019). Untuk mewujudkan harapan tersebut, setiap pimpinan harus mampu melaksanakan evaluasi kinerja agar dapat mengetahui tindakan atau langkah-langkah apa yang harus diambil selanjutnya.

Bagi para pegawai, penilaian atau evaluasi tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya (Blickle et al., 2012). Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia (Morton et al., 2019). Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Karenanya dalam melakukan penilaian/ evaluasi atas prestasi kerja pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinyu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Dalam prakteknya penilaian kinerja melibatkan tiga pihak yaitu bagian kepegawaian, atasan langsung dan pegawai yang dinilai. Dari ketiga pihak dimaksud harus memahami bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem yang bukan saja harus efektif, melainkan juga harus dapat diterima oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Terdapat beberapa unsur yang harus dilakukan dalam melaksanakan penilaian kinerja yang tersusun secara sistematis, seperti standar kinerja yang berfungsi sebagai landasan melaksanakan evaluasi kinerja dan hendaknya digunakan terkait dengan hasil yang diharapkan dari sebuah pekerjaan (Mangkunegara, 2014). Dengan memperhatikan uraian di atas, maka diharapkan setiap pegawai yang efektif bekerja akan efektif pula kinerjanya di masa depan sehingga dapat memperoleh kesempatan jaminan peningkatan karir. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten, merupakan Perangkat Daerah Provinsi Banten berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Banten nomor: 8 tahun 2016 tentang Nomor: 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), yang memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perindustrian dan perdagangan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya, ditunjang dengan kelengkapan Sumber Daya (Manusia, Perlengkapan,/Sarana, Keuangan). Setiap organisasi akan berhasil apabila memiliki salah satu faktor utama dan pertama adalah Sumber Daya Manusia (personil/pegawai), dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten memiliki sebanyak 88 orang dan diharapkan ketersediaan pegawai tersebut memiliki kinerja, motivasi, serta dedikasi tinggi. Salah satu upaya

untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi pegawai adalah dengan melaksanakan evaluasi/penilaian kinerja pegawai. Hal ini dilakukan untuk memudahkan pimpinan dalam menetapkan kebijakan baik yang berkaitan penetapan peserta pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi pegawai serta sistem imbalan.

Pelaksanaan Penilaian kinerja pegawai awalnya dilakukan berdasarkan dengan DP3 (Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai) yang dilaksanakan setiap satu tahun satu kali, dan dalam penilaiannya masih kurang sempurna. Pelaksanaan evaluasi kinerja dengan menggunakan instrumen DP3 terdapat beberapa kelemahan diantaranya pegawai yang dinilai dapat menilai sendiri sedangkan atasan hanyalah mengesahkan dengan menandatangani DP3 dimaksud. Hasilnya setiap pegawai tentunya akan memiliki penilaian yang baik. Hal ini akan menimbulkan permasalahan terhadap penempatan pegawai, mutasi, dan promosi yang akan dilakukan, karena sulit untuk memberikan umpan balik secara objektif. Oleh karena itu untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia Unggul, maka pelaksanaan penilaian kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten Berdasarkan pasal 4 Peraturan Pemerintah nomor: 46 Tahun 2011, tentang Penilaian Prestasi Kerja.

Berdasarkan latar belakang dan judul di atas maka ada beberapa masalah yang harus diidentifikasi antara lain : Bagaimana evaluasi kinerja yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai; Adakah hambatan-hambatan dalam melaksanakan evaluasi kinerja guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten? Bagaimana upaya-upaya yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten, dalam menghadapi hambatan-hambatan yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi kerja guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai?

## **2. Tinjauan Pustaka**

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi baik swasta maupun Pemerintah merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi, karena manusia merupakan faktor yang terpenting yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan maupun perilaku organisasi. Manajemen Sumber daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Cascio, 2015). Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Dengan demikian fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Persamaan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Manajemen Personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi agar mendukung terwujudnya suatu tujuan. Personalia sering dihubungkan dengan istilah kepegawaian, artinya seluruh orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu. Hal ini berarti bahwa manajemen personalia bertujuan meningkatkan partisipasi pegawai dalam suatu organisasi. Jelasnya bahwa baik itu Manajemen Sumber daya Manusia maupun Manajemen personalia tugasnya adalah mengatur tenaga kerja manusia (karyawan) sedemikian rupa. Agar pengertiannya lebih jelas, maka di bawah ini terdapat beberapa definisi yang telah dirumuskan dan dikemukakan oleh para ahli. Menurut Siagian (2014) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, mengemukakan sebagai berikut: " Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Selanjutnya pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cascio (2015) yaitu: "Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat". Selanjutnya menurut Kasmir (2016) manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Penilaian prestasi kerja atau disebut juga evaluasi kinerja dalam konsep perilaku organisasi (Robbins & Judge, 2017) berarti suatu proses organisasi menilai performa individu. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dan mempunyai peran yang penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Terlebih lagi di era global saat ini bahwa kompetensi karyawan/pegawai sebagai anggota organisasi akan menjadi pembeda utama dari organisasi yang berhasil maupun yang gagal. Oleh karena itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi setiap Sumber Daya Manusia pegawai agar mempunyai kecakapan, keterampilan dan keahlian yang pada akhirnya tercipta profesionalisme yang diperlukan untuk menangkal berbagai ancaman, hambatan, dan tantangan yang dihadapi, dan merupakan kewajiban instansi pemerintah maupun swasta dengan segenap pegawai yang ada

didalamnya (McShane & Von Glinow, 2018). Untuk mencapai profesionalisme pegawai diperlukan adanya upaya dari pimpinan untuk dapat melaksanakan penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran penilaian, yang dipandang sebagai suatu proses sosial dan prose Selanjutnya Anitha (2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu.

### 3. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif artinya untuk mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antar variabel satu dengan variabel lain. Suatu penelitian yang berusaha menjawab pertanyaan. Adapun jenis data dan analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar. Pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut: Studi Kepustakaan (*Library Research*), adalah penelitian yang dilakukan dengan mempelajari dan membaca buku literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Penelitian Lapangan (*Field Research*), adalah penelitian yang dilakukan secara langsung kepada objek penelitian. Observasi partisipatif, yaitu mengadakan penelitian dan pencatatan secara langsung semua aktivitas objek penelitian sesuai hasil yang diperoleh, dan penulis terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatannya; *Interview*, yaitu melakukan wawancara langsung dengan pejabat dalam objek penelitian yang memiliki wewenang dalam memberikan informasi yang dibutuhkan. Angket yaitu merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan untuk mendapatkan jawaban dari responden (Sekaran & Bougie, 2019).

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018) tentang pengertian populasi, sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda alam yang lain. Dalam penelitian ini mengingat menyangkut Sumber Daya Manusia maka penulis menetapkan populasi dari seluruh pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten, berjumlah 177 orang, terdiri dari pegawai PNS dan Non PNS. Berdasarkan acuan di atas, maka

jumlah populasi ditetapkan sebanyak 177 orang, dibulatkan menjadi 180 orang, sedangkan sampel yang akan diambil sebanyak 108 orang (berdasarkan teori yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* sebagaimana dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya *Metode Penelitian Administrasi* (2007:98:99), dalam Tabel 5.1 tentang Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu Dengan taraf Kesalahan 1%, 5%, dan 10%, terdiri dari Pejabat; dan staf/pelaksana pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Provinsi Banten.

#### **4. Hasil dan Pembahasan**

Dari Kedua variabel diatas, dioperasionalkan dan dijadikan pertanyaan dalam kuesioner/angket yang kemudian disebar kepada responden untu memperoleh jawaban. Angket yang disebar kemudian dikumpulkan kembali, selanjutnya dilakukan perhitungan. Untuk mengetahui hasil jawaban responden responden terhadap seluruh pertanyaan yang tercantum dalam variabel bebas (Evaluasi Kinerja) dan variabel terikat (Efektivitas Kerja Pegawai), sebagaimana uraian dalam tabel di bawah ini.

Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui bahwa sebanyak 99 orang menjawab “Ya” (91,67%), dan yang menjawab “Kurang” sebanyak 9 orang (08,33%). Sedangkan yang menjawab “Tidak” 0%. Dengan hasil yang diperoleh tersebut, bahwa evaluasi kinerja harus memperhatikan atau menilai ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai berada pada klasifikasi “Baik” (Berdasarkan Skala Likert dalam Sugiyono, 2004:86). Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui bahwa sebanyak 100 orang menjawab “Ya” (92,59%), dan yang menjawab “Kurang” sebanyak 8 orang (07,41%). Sedangkan yang menjawab “Tidak” 0%. Dengan hasil yang diperoleh tersebut, bahwa evaluasi kinerja telah memperhatikan mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh pegawai (Kualitas) dan berada pada klasifikasi “Sangat Baik” (Berdasarkan Skala Likert dalam Sugiyono, 2004:86). Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui bahwa sebanyak 95 orang menjawab “Ya” (87,96%), dan yang menjawab “Kurang” sebanyak 13 orang (12,04%). Sedangkan yang menjawab “Tidak” 0%. Dengan hasil yang diperoleh tersebut, bahwa evaluasi kinerja telah memperhatikan ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil tersebut menunjukkan berada pada klasifikasi “Sangat Baik” (Berdasarkan Skala Likert dalam Sugiyono, 2004:86). Oleh karena itu setiap organisasi dalam mencapai tujuannya harus mampu menilai pegawai diantaranya tentang ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan perencanaan dan target yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui

bahwa sebanyak 98 orang menjawab “Ya” (90,74%), dan yang menjawab “Kurang” sebanyak 10 orang (09,26%). Sedangkan yang menjawab “Tidak” 0%. Dengan hasil yang diperoleh tersebut, bahwa evaluasi kinerja telah memperhatikan faktor efisiensi biaya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai target yang ditetapkan. Hasil tersebut menunjukkan berada pada klasifikasi “Sangat Baik” (Berdasarkan Skala Likert dalam Sugiyono, 2004:86). Oleh karena itu setiap organisasi dalam mencapai tujuannya harus mampu bertindak efisien dalam menggunakan biaya. Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui bahwa sebanyak 52 orang menjawab “Ya” (48,15%), dan yang menjawab “Kurang” sebanyak 56 orang (51,85%). Sedangkan yang menjawab “Tidak” 0%. Dengan hasil yang diperoleh tersebut, bahwa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya setiap pegawai belum memiliki orientasi pelayanan kepada masyarakat, dan hasil yang dicapai masuk kedalam kategori “Cukup Baik” (Berdasarkan Skala Likert dalam Sugiyono, 2004:86). Oleh karena itu orientasi pelayanan harus terus ditingkatkan setiap organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui bahwa sebanyak 99 orang menjawab “Ya” (91,67%), dan yang menjawab “Kurang” sebanyak 9 orang (08,33%). Sedangkan yang menjawab “Tidak” 0%. Dengan hasil yang diperoleh tersebut, bahwa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya setiap pegawai memiliki integritas tinggi, dapat menjunjung tinggi norma dan nilai dalam melaksanakan pekerjaan. Artinya bahwa setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan nilai dan norma serta etika organisasi. Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui sebanyak 53 orang menjawab “Ya” (49,07%), dan yang menjawab “Kurang” sebanyak 55 orang (50,93%)%. Sedangkan yang “Tidak” 0%. Artinya bahwa setiap pegawai harus mampu menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan, (*Komitmen*), agar memiliki kinerja yang baik. Namun diketahui bahwa hal ini harus ditingkatkan karena hasil jawaban responden masih di bawah 50%. Dengan memperhatikan hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang pentingnya kerja sama, yang menjawab “Ya” sebanyak 92 orang (85,19%), sedangkan yang menjawab “Kurang” sebanyak 16 orang (14,81%), dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 0%. Artinya bahwa evaluasi kinerja berkaitan dengan disiplin kerja pegawai memperoleh jawaban positif (81,59%), artinya bahwa tanggapan responden terhadap pentingnya disiplin kerja sudah baik.. Hal ini akan berakibat pada pencapaian tujuan organisasi yang baik. Dengan memperhatikan hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang pentingnya



kerja sama, yang menjawab “Ya” sebanyak 92 orang (85,19%), sedangkan yang menjawab “Kurang” sebanyak 16 orang (14,81%), dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 0%. Artinya bahwa evaluasi kinerja berkaitan dengan kerja sama memperoleh jawaban positif (81,59%), artinya bahwa tanggapan responden terhadap pentingnya kerja sama sudah baik.. Hal ini akan berakibat pada pencapaian tujuan organisasi yang baik. Dengan memperhatikan hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang pentingnya kepemimpinan yang baik dalam sebuah organisasi, yang menjawab “Ya” sebanyak 92 orang (85,19%,) sedangkan yang menjawab “Kurang” sebanyak 16 orang (14,81%), dan yang menjawab “Tidak” 0 (nol) orang atau 0%. Artinya bahwa evaluasi kinerja berkaitan dengan kepemimpinan yang baik memperoleh jawaban di atas 50%, artinya bahwa pentingnya kepemimpinan yang baik. Hal ini akan berpengaruh pada pencapaian tujuan yang efektif.

Dengan memperhatikan hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang pentingnya penguasaan mekanisme kerja, yang menjawab “Ya” sebanyak 103 orang (95,37%), sedangkan yang menjawab “Kurang” sebanyak 3 orang (04,63%, dan yang menjawab “Tidak” adalah 0%. Artinya bahwa pada dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai memerlukan pentingnya penguasaan tentang mekanisme kerja, sehingga i paiakan terctujuan organisas. Dengan memperhatikan hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang pentingnya prosedur kerja, yang menjawab “Ya” sebanyak 53 orang (49,07%), sedangkan yang menjawab “Kurang” sebanyak 55 orang (50,93)%, dan yang menjawab “Tidak” 0%. Artinya bahwa setiap pegawai kurang memahami prosedur kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, sehingga akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Dengan memperhatikan hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang pegawai harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan kerjanya, yang menjawab “Ya” sebanyak 53 orang (49,07%), sedangkan yang menjawab “Kurang” sebanyak 55 orang(50,93%), dan yang menjawab “Tidak” adalah 0%. Artinya bahwa pegawai harus memiliki kemampuan dalam bekerja. Hal ini akan berakibat pada pencapaian tujuan kurang efektif. Dengan memperhatikan hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang kesetiaan, yang menjawab “Ya” sebanyak 103 orang (95,37%), sedangkan yang menjawab “Kurang” sebanyak 5 orang (04,63%), dan yang menjawab “Tidak” adalah 0%. Artinya bahwa untuk mencapai efektivitas kerja pegawai dibutuhkan frekuensi teguran dari pimpinan memperoleh jawaban di atas 50%. Hal ini berarti bahwa frekuensi teguran dari pimpinan sangat dibutuhkan dalam mencapai efektivitas kerja pegawai.

Dengan memperhatikan hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang kesetiaan, yang menjawab “Ya” sebanyak 53 orang (49,07%), sedangkan yang menjawab “Kurang” sebanyak 55 orang (50,93%), dan yang menjawab “Tidak” adalah 0%. Artinya bahwa evaluasi kinerja berkaitan dengan kesetiaan memperoleh jawaban di bawah 50%, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus mau menerima kritik dan saran dari orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memperhatikan hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang pegawai harus memiliki keterampilan, yang menjawab “Ya” sebanyak 105 orang (97,22%), sedangkan yang menjawab “Kurang” sebanyak 3 orang (02,78%), dan yang menjawab “Tidak” adalah 0%. Artinya bahwa keterampilan sangat diperlukan oleh pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan penuh inisiatif dan inovatif. Dengan memperhatikan hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang pentingnya pegawai memiliki pengetahuan dan wawasan agar dapat mencapai tingkat kesesuaian kerja dengan standar, yang menjawab “Ya” sebanyak 102 orang (94,44%), sedangkan yang menjawab “Kurang” sebanyak 6 orang (05,56%), dan yang menjawab “Tidak” adalah 0%. Artinya bahwa dalam melaksanakan tugas, setiap pegawai sudah adanya kesesuaian antara hasil kerja dan standar karena pegawai memiliki pengetahuan dan wawasan. Hal itu akan mengakibatkan peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Setiap proses kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi selalu dihadapkan dengan beberapa masalah dan kendala. Oleh karena itu seorang pimpinan harus mampu mencari jalan keluarnya agar hambatan atau masalah dapat diminimalisir. Terdapat beberapa upaya yang dilaksanakan oleh pimpinan terhadap masalah yang dihadapi berkaitan dengan pelaksanaan penilaian dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten, sebagai berikut: melaksanakan pembinaan terdapat pegawai kurang mempunyai tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Kesetiaan). Dengan pembinaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk memiliki kemampuan dalam penggunaan mekanisme pekerjaan; menumbuhkan komunikasi dua arah antar pegawai sehingga dapat melakukan kerjasama yang baik, hingga seluruh pegawai dapat saling mengingatkan pentingnya menaati prosedur kerja, memberikan motivasi kepada pegawai yang memiliki prakarsa untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut dapat mencapai tingkat kesesuaian hasil kerja dan standard.

## 5. Kesimpulan

Dengan memperhatikan hasil pembahasan pada bab IV di atas, terdapat beberapa temuan berkaitan dengan evaluasi Kinerja untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten, yang dapat dijadikan kesimpulan, sebagai berikut: Pelaksanaan Evaluasi Kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten, memperoleh hasil rata-rata sebesar 77,00%, dan hasil jawaban responden terhadap Efektivitas Kerja Pegawai memperoleh hasil rata-rata sebesar 77,19%; Terdapat beberapa aspek standar penilaian kinerja sebagai tolok ukur yang belum dilaksanakan dengan baik sehingga menjadi hambatan-hambatan dalam ketepatan penempatan pegawai, adalah sebagai berikut: Setiap pegawai kurang memiliki Orientasi pelayanan kepada masyarakat (Orientasi Pelayanan), sehingga berakibat pada

Dalam melaksanakan kegiatan organisasi, pegawai harus dapat menggunakan segenap kemampuan; Pegawai harus memiliki kemauan dan kemampuan untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan, (Komitmen). Sehingga dalam melaksanakan tugas, kurang berpedoman pada prosedur kerja; Setiap pegawai kurang memiliki jiwa kepemimpinan berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Sehingga berakibat pada Setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang dapat menerima masukan bagi pengembangan organisasi; Dengan adanya beberapa hambatan tersebut, perlu mendapat perhatian pimpinan agar dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut, dengan cara sebagaimana diuraikan di bawah ini. Langkah-langkah yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten, berkaitan dengan peningkatan efektivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut: Melaksanakan pembinaan terhadap seorang pegawai yang kurang mempunyai kemampuan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah ataupun melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya. Dengan pembinaan diharapkan pegawai dapat patuh dan taat terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menumbuhkan komunikasi dua arah antar pegawai sehingga dapat melakukan kerjasama yang baik, hingga seluruh pegawai dapat saling mengingatkan pentingnya mentaati prosedur kerja; Memberikan motivasi kepada pegawai yang memiliki prakarsa untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut dapat mencapai tingkat kesesuaian hasil kerja dan standard. Berdasarkan beberapa langkah yang dilaksanakan oleh organisasi dalam menghadapi masalah-masalah yang dihadapi, diharapkan seluruh pegawai dapat menumbuhkan kesetiaan

kepada organisasi sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *The International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 63, No. 3, 308-323.
- Blickle, G., Diekmann, C., Schneider, P. B., Kalthofer, Y., & Summers, J. K. (2012). When Modesty Wins: Impression Management through Modesty, Political Skill, and Career Success-A Two-Study Investigation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 899-922.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources*. New York: McGraw-Hill.
- Fakhri, M., Pradana, M., Syarifuddin, S., Hafid, H., & Mustika, N. P. (2019). Analyzing work satisfaction of employees at production department: Case study of Indonesian state military equipment manufacturer. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 28(8s), 163-175.
- Kasmir. (2016). *Human Resources Management*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Human Resources Performance Evaluation*. Bandung: PT. Refita Aditama.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. (2018). *Organizational Behavior Eighth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Morton, S., Michaelides, R., Roca, T., & Wagner, H. (2019). Increasing Employee Engagement in Organizational Citizenship Behaviors Within Continuous Improvement Programs in Manufacturing: The HR Link. *IEEE Transactions on Engineering Management Vol. 66 (4)*, 650-662.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. England: Pearson.
- Saragih, R., Fakhri, M., Pradana, M., Gilang, A., & Vidjashesa, G. A. (2018). Ethical leadership's effect on employee discipline: Case of an Indonesian telecommunication company. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. South Africa.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Siagian, S. P. (2014). *Human Resources Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Quantitative Research Method*. Bandung: Alfabeta.