

PENILAIAN PRESTASI KERJA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN PROVINSI BANTEN

Rachel Zefanya Caesario^{1*}, Ipah Ema Jumiaty², Alifah Kartika Fauziah³, Nazwa Astriyanda⁴

^{1,2,3,4}) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, Indonesia

Corresponden author: rachelzefanyacsr@gmail.com



Received : 21/12/2024
Revised : 05/01/2025
Published : 12/01/2025

DOI:
doi.org/10.59832/jpmk.v5i1.288

Abstrak: Penilaian prestasi kerja memiliki peran signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di organisasi, termasuk di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penilaian prestasi kerja, yang dilakukan secara transparan dan adil, memengaruhi motivasi kerja pegawai. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini mengidentifikasi bahwa indikator kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab menjadi komponen utama dalam penilaian prestasi kerja. Implementasi sistem berbasis teknologi, seperti aplikasi SIMASTEN, membantu memastikan transparansi dan objektivitas dalam penilaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa apresiasi terhadap prestasi pegawai, baik dalam bentuk penghargaan maupun insentif, mampu meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja mereka. Penilaian yang efektif tidak hanya mendukung pencapaian individu tetapi juga berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Penilaian Kinerja, Prestasi Kerja

Abstract: Job performance assessment has a significant role in increasing employee work motivation in organizations, including at the Banten Province Library and Archives Service. This research aims to analyze how work performance appraisals, which are carried out transparently and fairly, influence employee work motivation. Using a descriptive qualitative approach, this research identified that indicators of discipline, cooperation and responsibility are the main components in assessing work performance. Implementation of technology-based systems, such as the SIMASTEN application, helps ensure transparency and objectivity in assessments. The research results show that appreciation of employee achievements, both in the form of awards and incentives, can increase their self-confidence and work motivation. Effective assessment not only supports individual achievement but also contributes to overall organizational performance.

Keyword: Work Motivation, Performance Appraisal, Work Achievement

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Organisasi dalam konteks tersebut merupakan kegiatan kerja sama antar individu

maupun sekumpulan individu untuk mencapai tujuan organisasi (Samsuni, 2017). Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai penggerak roda kerja organisasi, maka semakin berkualitas SDM tersebut maka akan semakin baik kerja dalam organisasi tersebut. Namun dalam memberikan kualitas terbaik bagi SDM terdapat tantangan yang perlu dihadapi yakni tantangan era globalisasi di mana segala kebutuhan berubah dengan cepat dan transformasi teknologi berkembang sangat pesat. Selain itu, keberagaman budaya dan latar belakang pegawai juga menjadi faktor yang harus dikelola dengan baik guna menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Organisasi perlu mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang relevan dengan jabatan yang dimiliki (Saifudin, M *et al.*, 2024) Di samping hal tersebut, penerapan teknologi dalam manajemen SDM, seperti sistem informasi SDM dapat membantu pada sistem pengelolaan data dan analisis kinerja pegawai dengan efisien.

Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja SDM yakni dengan memberikan penghargaan atau *rewards* kepada pegawai yang melakukan pekerjaan periode waktu tertentu dengan baik dan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan (Mulia, RA *et al.*, 2021) Penghargaan tersebut dapat mempengaruhi psikologis pegawai untuk bekerja lebih baik agar mendapatkan penghargaan tersebut. Namun, dalam pemberian penghargaan prestasi kepada pegawai perlu adanya transparansi dalam penilaian kinerja, hal tersebut sangat dibutuhkan agar hasil yang didapatkan dapat menepis berbagai spekulasi negatif terkait penilaian yang diberikan.

Pada dinas perpustakaan dan kearsipan provinsi banten, terdapat program pegawai terbaik yang dilaksanakan setiap setahun sekali pada bulan Desember. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama Bapak Nurhidayat, selaku pegawai bagian administrasi perkantoran, beliau mengatakan “Penghargaan pegawai terbaik dilihat melalui disiplin dalam bekerja dan etika dalam bekerja dan penghargaan biasanya dalam berupa uang bonus maupun hadiah fisik”. Maka dari hasil wawancara tersebut bahwa dinas perpustakaan dan provinsi banten menilai prestasi pegawai dengan indikator kedisiplinan. Adapun indikator kedisiplinan yang disampaikan oleh pak Nurhidayat yakni, jam kerja, pakaian dinas, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan menaati peraturan ASN yang tertera pada Peraturan Gubernur Banten Nomor 24 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Adapun data Frekuensi absensi pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. Frekuensi Absensi Harian 02 Desember 2024 Pegawai ASN Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Banten.

No	Unit	Jumlah Pegawai	Dinas Luar	Cuti	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Jumlah
1	Bagian Umum dan Kepegawaian	10	0	1	0	0	0	1
2	Perpustakaan	28	1	4	0	0	0	5
3	Pustakawan	1	0	0	0	0	0	0
4	Perlindungan dan Penyelamatan Arsip	9	0	1	0	0	0	1
5	Pengelolaan Arsip	12	0	0	0	0	0	0

No	Unit	Jumlah Pegawai	Dinas Luar	Cuti	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Jumlah
	Frekuensi	60	1	6	0	0	0	7

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten, 2024.

Tabel 1 di atas, menunjukkan frekuensi pegawai yang tidak hadir pada 02 Desember 2024, dimana jumlah pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten yang berstatus ASN terdiri dari 60 pegawai dengan frekuensi dinas luar yaitu berjumlah 1, cuti berjumlah 6, izin berjumlah 0, sakit berjumlah 0, dan pegawai yang tanpa keterangan berjumlah 0. Dari data diatas terlihat bahwa jumlah keseluruhan pegawai yang tidak hadir berjumlah 7. Frekuensi harian tersebut terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai sangat kecil, yang berarti menggambarkan bahwa tingkat kehadiran pegawai cukup tinggi dalam satu hari.

Penilaian prestasi kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai di sebuah organisasi, termasuk di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten. Menurut Winardi (dalam Suprihatin, 2015) motivasi adalah hasil dari berbagai proses internal atau eksternal yang dialami individu saat melakukan kegiatan tertentu. Dalam kajian tentang motivasi, seseorang dapat menunjukkan antusiasme dalam menjalankan tugas. Seseorang yang termotivasi adalah individu yang berusaha secara signifikan untuk mendukung tujuan produksi dari unit kerja dan organisasi tempat mereka bekerja (Hasibuan *et al.*, 2024). Penilaian prestasi dilakukan secara transparan dan adil, pegawai merasa bahwa kinerja mereka diakui dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mereka untuk berkontribusi lebih baik. Hal ini sejalan dengan pentingnya kualitas SDM yang tinggi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Namun, penting untuk memastikan bahwa sistem penilaian yang diterapkan bersifat objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Ketidakjelasan dalam kriteria penilaian dapat menyebabkan ketidakpuasan dan mengurangi motivasi pegawai, seperti yang diungkapkan dalam wawancara dengan Bapak Nurhidayat. Oleh karena itu, komunikasi yang jelas mengenai proses penilaian dan kriteria yang digunakan sangat diperlukan. Dengan cara ini, pegawai akan merasa lebih percaya diri terhadap proses penilaian dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Secara keseluruhan, penilaian prestasi kerja yang baik dapat berfungsi sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dan, pada akhirnya, memaksimalkan kinerja organisasi.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Penilaian Prestasi Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten” yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana penilaian prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten, dengan fokus pada indikator kedisiplinan. Dengan memahami hubungan antara penilaian yang dilakukan secara transparan dan adil dengan motivasi pegawai, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang lebih efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif deskriptif untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam terkait penilaian prestasi kerja pegawai dan motivasi kerja pegawai. Data yang dikumpulkan melalui pada penelitian ini yakni dengan wawancara mendalam, studi literatur, dan analisis dokumen yang nantinya akan berbentuk data-data atau laporan dalam bentuk kalimat. Menurut Moleong (2016) “Laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, *videotape*, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya”. Hasil atau output penelitian yang akan diberikan yakni menjelaskan mengenai penilaian prestasi kerja pada motivasi kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentunya akan menggunakan data primer. Data primer peneliti dapatkan berdasarkan hasil observasi lapangan secara langsung pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten baik dalam bentuk data, dokumentasi maupun dari hasil wawancara. Adapun informan yang peneliti jadinya narasumber dalam peneliti ini yakni pegawai bidang administrasi perkantoran Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten bapak Nurhidayat.

Fokus pada penelitian kali ini yakni penilaian motivasi kerja pegawai menurut Robbins (dalam Tarmizi & Hutasuhut, 2022) dengan indikator penilaian (1) kebutuhan sosial, (2) kebutuhan akan penghargaan, dan (3) kebutuhan aktualisasi diri. selain itu, penelitian kali ini juga menggunakan indikator penilaian prestasi kerja menurut Mangkunegara (dalam Sihotang, 2021) dengan indikator penilaian (1) kerja sama, (2) tanggung jawab, dan (3) kedisiplinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian prestasi kerja dalam sistem kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu aspek yang penting guna meningkatkan motivasi kerja pegawai, Pegawai merupakan aset utama suatu organisasi dan memiliki peranan yang strategis di dalam organisasi yakni sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Mardania, 2021). Sumber daya manusia memiliki peran sebagai penggerak dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya itu, sumber daya manusia juga memiliki peran dalam membentuk keharmonisan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk memahami bagaimana penilaian kinerja dapat memberikan kontribusi pada peningkatan motivasi para pegawai. Hal tersebut juga diperkuat dengan pendapat Mullins (dalam Chahar, B. 2020) “*States the primary goal of performance appraisal is improving the performance of employees, consequently, directing towards performance improvement of the whole organization*” Penilaian Kinerja juga penting untuk memberikan kesuksesan pada perencanaan karir pegawai.

Transformasi teknologi yang cepat di era globalisasi memicu berbagai tantangan baru bagi suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan zaman adalah suatu hal yang mutlak dimiliki oleh suatu organisasi yang visioner di era digital (Pradana *et al.*, 2023). Keberagaman budaya dan latar belakang yang dimiliki oleh pegawai menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif. Organisasi perlu merancang berbagai program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk memastikan bahwa para pegawai memiliki keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya

(Gustiana *et al.*, 2022). Sebagai contoh, pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten, pelatihan bagi pegawai dilaksanakan oleh pemerintah daerah yang memberikan surat dinas luar bagi pegawai yang memiliki kepentingan untuk pelatihan tersebut, tentunya pelatihan tersebut sudah disesuaikan dengan kebutuhan pegawai guna memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil temuan peneliti, pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten penilaian prestasi pegawai yang berstatus ASN menggunakan aplikasi SIMASTEN. Aplikasi SIMASTEN sendiri merupakan aplikasi yang dibentuk oleh pemerintah daerah provinsi banten untuk memberikan efektivitas dan efisien dalam pemantauan kinerja aparatur sipil negara. Pada aplikasi SIMASTEN pegawai melakukan presensi kehadiran yang hanya dapat dilakukan di lingkungan kerja serta menggunakan baju dinas yang sesuai, apabila seorang pegawai melakukan presensi kehadiran di luar lingkungan kantor, maka presensi tersebut tidak dapat terinput, selain itu operator SIMASTEN pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten dapat mengetahui hal tersebut dan akan memberikan peringatan pertama kepada pegawai tersebut.

Sistem informasi manajemen sumber daya manusia juga dapat digunakan untuk meningkatkan transparansi dan efisiensi terkait penilaian prestasi kerja pegawai, dengan adanya penerapan teknologi proses penilaian dapat dilakukan dengan objektif dan transparan pada indikator penilaiannya guna menghindari spekulasi negatif terkait penilaiannya, karena dalam memberikan keputusan prestasi pegawai bersifat krusial. Maka dari itu penelitian (Lompoliu *et al.*, n.d., 2022), menyebutkan bahwa terciptanya sistem e-kinerja ini bertujuan untuk menyediakan data kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara dengan memanfaatkan teknologi informasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Sistem absensi berbasis elektronik dalam e-kinerja bertujuan untuk menghindari kecurangan atau manipulasi data kehadiran pegawai, sehingga akurasi informasi dapat terjaga. E-kinerja memungkinkan atasan untuk mengontrol kedisiplinan pegawai dan berfungsi sebagai alat untuk memantau, mengukur, dan mengembangkan kinerja pegawai, serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan pimpinan. Di sisi lain, menurut penelitian (Mukti *et al.*, 2019), penerapan sistem penilaian kinerja berbasis e-kinerja sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai karena standar penilaian prestasi kerja ini tercatat dan terstruktur dengan baik dalam organisasi untuk menilai kinerja pegawai.

Penilaian prestasi kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten juga secara tidak langsung dapat memengaruhi kenaikan jabatan atau bonus bekerja, karena indikatornya dilihat melalui hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Sebagai contoh yakni kedisiplinan dalam masuk kerja, kedisiplinan dalam peraturan seragam, serta tanggung jawab dalam bekerja. Pada hasil temuan peneliti pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten, penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan satu tahun periode kerja. Penilaian prestasi kerja pegawai terdapat kedua kategori yakni pegawai yang berstatus ASN dan Non-ASN. Non-ASN meliputi pegawai kontrak atau honorer. Status pegawai PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) pada Dinas Perpustakaan dan

Kearsipan Provinsi Banten belum dilakukan, karena penyeleksian pegawai status PPPK baru dilaksanakan pada bulan Desember 2024.

Melalui penelitian ini, peneliti menegaskan bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara transparansi dan bersifat akuntabel dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pegawai dapat merasa dihargai atas kinerja mereka selama setahun, yang nantinya akan mendorong mereka untuk berkontribusi lebih baik lagi bagi organisasi. Hal tersebut juga selaras dengan teori motivasi yang digunakan yakni bahwa individu akan berusaha lebih keras jika mereka merasa di hargai (Uno, 2023). Berikut merupakan pembahasan mendalam dari hasil penelitian berdasarkan indikator yang peneliti gunakan:

Teori Motivasi Kerja (Robbins)

1. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial yang berkiatan pada penelitian ini yakni suatu kondisi di mana seorang pegawai membutuhkan sosialisasi di tempat kerja. Pada hasil penelitian, komunikasi antar pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten tidak kaku dan fleksibel guna menciptakan suasana kekeluargaan yang baik dalam bekerja namun tetap mematuhi peraturan yang ditetapkan.

2. Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan yang berkiatan pada penelitian ini yakni di mana seorang pegawai membutuhkan pengakuan atas hasil kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian kebutuhan sosial pegawai yang didukung oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten yakni dengan adanya program pegawai terbaik tahunan.

3. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri pada konteks kerja pegawai yakni di mana seorang pegawai membutuhkan sarana dan prasarana yang ada guna meningkatkan potensi kerja yang dimiliki. Pada hasil penelitian di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten, terdapat program aktualisasi pegawai yang dilakukan berdasarkan kebutuhan pegawai dan program aktualisasi pegawai tersebut diinisiasikan oleh pemerintah daerah.

Teori Penilaian Prestasi Pegawai (Mangkunegara)

1. Kerja Sama

Penilaian prestasi pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten tidak hanya mengandalkan individu, tetapi juga menekankan pentingnya kerja sama antar pegawai. Dalam wawancara, terungkap bahwa evaluasi dilakukan setiap tahun dengan indikator yang mencakup disiplin kerja dan kehadiran. Kerja sama dalam tim sangat diperlukan, terutama saat melaksanakan apel pagi yang menjadi salah satu indikator penilaian. Kehadiran dalam apel mencerminkan komitmen tim terhadap tujuan bersama, dan dapat memotivasi pegawai untuk saling mendukung dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten diukur melalui disiplin waktu dan kehadiran. Pegawai diharuskan hadir tepat waktu, dengan jam masuk jam 7.30 WIB dan jam pulang yang berbeda-beda sesuai hari kerja. Disiplin ini mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diemban. Selain itu, pelaksanaan evaluasi bulanan dan pelatihan dari pemerintah pusat juga menunjukkan adanya tanggung jawab untuk terus meningkatkan kompetensi. Pimpinan memiliki peran penting dalam memantau kinerja pegawai, sehingga setiap pegawai merasa bertanggung jawab untuk menunjukkan prestasi terbaik demi mendapatkan penghargaan atau bonus.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu aspek utama dalam penilaian prestasi pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, kedisiplinan dinilai dari waktu masuk dan keluar yang tercatat di sistem SIMASTEN, serta kehadiran dalam apel pagi. Setiap pegawai diwajibkan mengikuti ketentuan pakaian dinas sesuai dengan hari yang telah ditentukan, yang juga berkontribusi pada citra profesionalisme. Selain itu, dalam Peraturan Gubernur Banten No. 24 Tahun 2023 juga mengatur terkait dengan kedisiplinan ASN yang menjadi acuan penting dalam menjaga kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan yang baik tidak hanya meningkatkan citra individu, tetapi juga meningkatkan motivasi pegawai untuk berkompetisi menjadi pegawai terbaik, berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan di dinas tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa penilaian prestasi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, khususnya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten. Penilaian yang dilakukan dengan prinsip transparansi, keadilan, dan objektivitas memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Dengan memanfaatkan teknologi, seperti aplikasi SIMASTEN, proses penilaian kinerja menjadi lebih efisien dan akuntabel, sehingga pegawai merasa lebih percaya diri terhadap hasil penilaian yang mereka terima. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa indikator-indikator utama seperti kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab memiliki kontribusi signifikan dalam mendorong pegawai untuk meningkatkan performa mereka. Selain itu, penghargaan atas prestasi yang dicapai, baik dalam bentuk insentif finansial maupun pengakuan simbolis, terbukti mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa individu cenderung memberikan usaha terbaiknya ketika merasa dihargai dan diakui.

Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya komunikasi yang jelas mengenai kriteria dan proses penilaian untuk menghindari spekulasi negatif yang dapat mengurangi motivasi pegawai. Dalam konteks Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten, keberadaan sistem berbasis teknologi tidak hanya meningkatkan transparansi tetapi juga membantu mengelola data kinerja pegawai secara lebih efektif. Penilaian prestasi yang dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan tidak hanya memberikan dampak positif pada pencapaian individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya peran pimpinan dalam memastikan keberlanjutan proses penilaian prestasi kerja yang objektif dan akuntabel. Kepemimpinan yang mendukung pengembangan pegawai melalui umpan balik yang konstruktif, evaluasi berkala, dan penghargaan yang tepat dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Pimpinan yang mampu memberikan arahan dengan jelas mengenai tujuan organisasi serta ekspektasi terhadap kinerja individu dapat membantu pegawai memahami peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Selain itu, pemimpin yang peka terhadap kebutuhan pegawai, seperti pelatihan atau pembekalan yang relevan dengan tugas, akan mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi mereka. Dalam hal ini, transformasi teknologi yang mendukung efisiensi sistem penilaian, seperti SIMASTEN, juga harus didukung oleh keterlibatan langsung dari pimpinan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja secara menyeluruh.

Di sisi lain, penelitian ini menggarisbawahi perlunya integrasi antara kebijakan penilaian kinerja dan strategi pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan. Pendekatan yang holistik dalam mengelola SDM, termasuk pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini semakin relevan di era globalisasi dan digitalisasi, di mana keberagaman budaya dan latar belakang pegawai harus dikelola secara bijaksana untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten, sebagai contoh, telah menerapkan langkah-langkah yang baik dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung transparansi penilaian, namun perlu terus mengembangkan program-program yang berfokus pada pengembangan potensi pegawai secara menyeluruh. Dengan menggabungkan sistem penilaian berbasis teknologi, komunikasi yang transparan, dan kebijakan yang berorientasi pada pengembangan pegawai, organisasi dapat memastikan pencapaian kinerja yang berkelanjutan dan relevan dengan tantangan di masa depan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi pada pegawai dapat dicapai dengan menciptakan sistem kerja yang kondusif, inklusif, dan berbasis penghargaan. Ketika pegawai merasa dihargai atas kontribusinya, mereka cenderung meningkatkan dedikasi dan etos kerja mereka. Hal ini pada akhirnya memberikan dampak positif tidak hanya bagi pencapaian individu, tetapi juga bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja yang terintegrasi dengan manajemen berbasis teknologi, komunikasi yang efektif, dan penghargaan yang layak dapat menjadi alat utama untuk meningkatkan motivasi kerja, kinerja pegawai, dan keberhasilan organisasi di era modern ini.

REFERENSI

- Chahar, B. 2020. Performance appraisal systems and their impact on employee performance: The moderating role of employee motivation. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 33(4), 17-32.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. 2022. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.

- Hasibuan, I. D., Errisya, M. K., Khofipah, S., Purba, M. R., & Ritonga, E. R. 2024. Analisis Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Petugas Di Puskesmas Medan Sungga. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), 176-185.
- Lompoliu, S. I., Pati, A. B., & Waworundeng, W. 2022. Implementasi Aplikasi E-Kinerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *GOVERNANCE*, 2(2).
- Mardiana, A., & Saleh, A. 2021. Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1-14.
- Moleong, J., L. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosadakarya.
- Mukti, D. R., Setyanti, S. W. L. H., & Farida, L. 2019. Penerapan Sistem penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 175-180.
- Mulia, RA, & Saputra, N. 2021. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja PNS Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1 (1), 1-24.
- Pradana, R. A., Pitaloka, D., Rukmana, I. L., & Gunawan, A. 2023. Manajemen sumber daya manusia Berbasis digital: Keterampilan dan Peran di era digital. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 2(09), 1806-1817.
- Saifudin, M., Al Hakam, A. A., & Ismail, I. 2024. Model Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(3), 292-300.
- Samsuni, S. 2017. Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- SIHOTANG, W. A. 2021. *Pengaruh Kompetensi Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt Bank Perkreditan Rakyat Solider Cabang Pancur Batu* (Doctoral dissertation, Universitas Quality).
- Suprihatin, S. 2015. Upaya guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 3(1), 73-82.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24-33.
- Uno, H. B. 2023. Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan. Bumi Aksara.