

LAPORAN AKHIR

**SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Ujian Komprehensif
Program Diploma III Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya**



Oleh:
ANGGI MAHARANI
01020582226020

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI SUMATERA SELATAN

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Ujian Komprehensif
Program Diploma III Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya**

Oleh:

**Anggi Maharani
01020582226020**

Palembang, 08 Juli 2025

**Disetujui,
Dosen Pembimbing Magang**

**Mengetahui
Kordinator Program Studi
Kesekretariat**




Hj. Nofiawaty, S.E., M.M.
NIP. 196911081994012001

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG

KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Anggi Maharani
NIM : 01020582226020
Program Studi : Kesekretariatan
Mata Kuliah : Administrasi Personalia

**Telah menyelesaikan praktek kerja/magang pada semester V Program
Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**

Palembang, 08 Juli 2025

Koordinator Program Studi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG

PERSETUJUAN LAPORAN AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Anggi Maharani
NIM : 01020582226020
Program Studi : Kesekretariatan
Mata Kuliah : Administrasi Personalia
**Judul Laporan : Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian
Tanaman Pangan dan Hortikulura Provinsi Sumatera
Selatan**

Mengetahui
Koordinator Program Studi
Kesekretariatan



Palembang, 08 Juli 2025

Disetujui,
Dosen Pembimbing Magang

Hj. Nofiawaty, S.E., M.M.
NIP. 196911081994012001

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG**

PERSETUJUAN JUDUL LAPORAN AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Anggi Maharani

NIM : 01020582226020

Program Studi : Kesekretariatan

Mata Kuliah : Administrasi Personalia

**Judul Laporan : Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian
Tanaman Pangan dan Hortikulura Provinsi Sumatera
Selatan**

Palembang, 08 Juli 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing Magang



Hj. Nofiawaty, S.E., M.M.

NIP. 196911081994012001

LEMBAR REKOMENDASI UJIAN LAPORAN AKHIR

Pembimbing Laporan Akhir memberikan rekomendasi kepada :

Nama : Anggi Maharani

NIM : 01020582226020

Program Studi : Kesekretariatan

**Judul Laporan : Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian
Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera
Selatan**

Palembang, 08 Juli 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing Magang



Hj. Nofiaty, S.E., M.M.

NIP. 196911081994012001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anggi Maharani

NIM : 01020582226020

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Kesekretariatan

Konsentrasi : Kesekretarisan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa laporan akhir yang berjudul :

**SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN
TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI SUMATERA
SELATAN**

Pembimbing : Hj. Nofiawaty, S.E., M.M.

Penguji : Dr. Dessy Yunita, S.E., M.M., MBA.

Tanggal Ujian : 03 Juli 2025

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam Laporan Akhir ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar ke ahli madyaan.

Palembang, 08 Juli 2025



Anggi Maharani

NIM. 01020582226020

ABSTRAK

SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI SUMATERA SELATAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek pokok yang akan menentukan efektifitas dan mencerminkan ukuran keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Akan tetapi, penilaian kinerja yang kurang baik berdampak pada demotivasi kerja menyebabkan penurunan tercapainya sasaran dari tahun ke tahun. Maka dari itu, dibutuhkan adanya reformasi birokrasi seperti penggunaan sistem *e-kinerja* bagi aparatur sipil negara atau ASN. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem *e-kinerja* sebagai penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan menambahkan Rencana Hasil Kerja (RHK) berisi tugas dan tanggung jawab yang harus dicapai dalam 1 (satu) bulan yang diikuti dengan bukti dukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur pengumpulan data telah dilakukan secara sistematis dan terdokumentasi. Namun, masih terjadi kesalahan dalam pengisian RHK terutama pada pegawai senior yang belum memahami bagaimana cara mengoperasikan *e-kinerja*, keterbatasan infrastruktur teknologi seperti koneksi internet yang tidak stabil, serta masalah teknis seperti *bug* atau *error* pada aplikasi *e-kinerja* terutama pada saat *input*. Penggunaan aplikasi *e-kinerja* berbasis *web* sebagai sistem penilaian kinerja dapat dijadikan salah satu cara untuk menilai dan mengukur kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan, analisis beban kerja dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Sistem Penilaian Kinerja Pegawai, *E-Kinerja*, ASN, Aparatur Sipil Negara

Mengetahui
Koordinator Program Studi

Kesekretariatan



Dr. Welly Nailis, S.E., M.M.

NIP. 197407012008011011

Palembang, 08 Juli 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing Magang

Hj. Nofiawaty, S.E., M.M.

NIP. 196911081994012001

ABSTRACT

THE SYSTEM OF EMPLOYEE PERFORMANCE ASSESSMENT AT THE DEPARTMENT OF AGRICULTURE, FOOD CROP AND HORTICULTURE OF SOUTH SUMATERA PROVINCE

Employee performance is one of the key aspects that determine the effectiveness and reflect the success of an organization or company. However, poor performance evaluations can lead to decreased work motivation, resulting a decreases achievement of organizational goals year after year. To address this issue, bureaucratic reform is needed, one of which involves the implementation of an e-performance system for civil servants (ASN). This study aims to examine the web-based e-performance system as a method of evaluating employee performance at the Office of Food Crops and Horticulture of South Sumatra Province. Performance evaluations at this office are conducted by adding a Work Results Plan (RHK), which contains the tasks and responsibilities to be achieved within one (1) month, accompanied by supporting evidence. The results of the study show that the data collection procedures have been carried out systematically and are well-documented. However, there are still errors in filling out the RHK, particularly among senior employees who are not yet familiar with how to operate the e-performance system. Other challenges include limited technological infrastructure, such as unstable internet connections, as well as technical issues such as bugs or errors in the e-performance application, especially during data input. The use of a web-based e-performance application as a performance evaluation system can serve as an effective tool to assess and measure employee performance based on job analysis, workload analysis, and can also form the basis for calculating work achievements.

Keywords: *Employee Performance, Employee Performance Assessment System, E-Performance, ASN, State Civil Apparatus*

Palembang, 08 Juli 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing Magang

Mengetahui

Koordinator Program Studi

Kesekretariatan



Hj. Noflawaty, S.E., M.M.

NIP. 196911081994012001

MOTTO

“Dan Dia (Allah) bersama kamu dimana saja kamu berada.”

(Q.S Al-Hadid:4)

“Life can be heavy, especially if you try to carry it all at once. Part of growing up and moving into new chapters of your life is about catch and release. What I mean by that is, knowing what things to keep and what things to release. Decide what is yours to hold and let the rest go. Often times the good things in your life are lighter anyway, so there’s more room for them”

(Dr. Taylor Alison Swift)

“There are bright places, even in dark times and if there isn’t, you can be that bright place with infinite capacities”

Ku persembahkan untuk:

- Allah SWT
- Mama dan Papa
- Saudaraku Tercinta
- Dosen Pembimbing
- Sahabat-Sahabatku
- Almamater

Kebanggaanku

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan laporan akhir ini dengan judul **“Sistem Penilaian Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan”**. Penulis menyadari laporan akhir ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Dr. Welly Nailis, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi DIII Kesekretariatan Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Hj. Nofiawaty, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang ikut serta dalam menyempurnakan laporan ini.
4. Seluruh dosen, dan staff administrasi Program Studi DIII Kesekretariatan Universitas Sriwijaya yang telah memberikan bimbingan serta bantuan kepada penulis.
5. Bapak Ahmad Wazri, S.TP., M.Si., selaku Sekretaris Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan izin dan bantuan kepada penulis.
6. Bapak Lili Rozali, S.Kom., S.P., selaku Pembimbing Lapangan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data.
7. Orang tua dan saudara kandung penulis yang selalu memberikan doa,

support, dan dukungan baik materil maupun non material sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan akhir ini.

8. Sahabat tercinta, Ummu Halah dan Tarissa Nur Berliana, yang selalu menemani dan memberikan semangat di waktu sulit.
9. Mutiah Khotimah, sahabat terbaik, yang selalu memberikan afirmasi positif sehingga menumbuhkan api perjuangan pada diri penulis untuk semangat menyelesaikan laporan akhir.
10. Kayla Khairunnisa, sahabat yang telah membantu penulis dalam menemukan versi terbaik penulis.
11. Teman-teman seperjuangan “Ibu-ibu perpus”, Harnaliya Nabila, Siti Salsabilah, dan Ollyva Agnes Pangabea yang selalu memberikan doa, dukungannya dalam melewati masa-masa sulit dan semua kenangan selama menempuh pendidikan di Diploma III Kesekretariatan Universitas Sriwijaya.

Penulis sangat menyadari bahwa laporan akhir ini masih terdapat kekurangan baik teknik penulisan maupun isinya sesuai dengan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Semoga laporan akhir ini dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama di bidang kesekretariatan.

Palembang, 08 Juli 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
KETERANGAN.....	ii
PERSETUJUAN LAPORAN AKHIR.....	iii
PERSETUJUAN JUDUL LAPORAN AKHIR.....	iv
LEMBAR REKOMENDASI UJIAN LAPORAN AKHIR.....	i
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	vii
MOTTO	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Fokus Pengamatan	4
1.3. Tujuan Penulisan.....	4
1.4. Manfaat Penulisan.....	5
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	6
2.1. Sejarah Singkat Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.....	6
2.2. Visi dan Misi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan	7
2.3. Logo Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.....	7
2.4. Struktur Organisasi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.	9
2.5. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan	10
BAB III LAPORAN PELAKSANAAN MAGANG.....	19
3.1. Deskripsi Fokus Pengamatan.....	19
3.2. Tinjauan Pustaka	39
3.3. Analisa dan Pembahasan.....	50
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
4.1. Kesimpulan	60
4.2. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Daftar Kegiatan Praktek Kerja/Magang Mahasiswa di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.....	19
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Logo Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.....	7
Gambar 2.2 Struktur Organisasi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.....	9
Gambar 3.1 Tampilan Login E-kinerja.....	51
Gambar 3.2 Isi Rencana Hasil Kerja (RHK).....	53
Gambar 3.3 Dokumen Hasil Evaluasi Kinerja Pegawai.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Balasan Magang dari Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.....	66
Lampiran 2 Daftar Hadir Magang dari Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.....	67
Lampiran 3 Daftar Penilaian Pembimbing Magang.....	73
Lampiran 4 Lembar Agenda Konsultasi Bimbingan Akhir.....	74
Lampiran 5 Daftar Penilaian Pembimbing Laporan Akhir.....	75
Lampiran 6 Sertifikat Magang.....	76
Lampiran 7 Tanda Persetujuan Perbaikan Laporan Akhir.....	77
Lampiran 8 Dokumentasi.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Setiap jenis organisasi, baik itu perusahaan, lembaga pemerintah, maupun organisasi sosial, selalu berlomba mencapai sekian banyak tujuan. ingin mencapai beberapa tujuan. Tujuan-tujuan tersebut dapat tercapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya seperti dana, material, dan alat dengan cara yang maksimal dan efisien. Salah satu elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi tersebut (Dessler, 2017). Salah satu elemen utama dari fungsi manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah yang berhubungan dengan performa karyawan, yang pengelolaannya lebih dikenal sebagai manajemen kinerja. Dari beragam referensi dalam manajemen, terdapat banyak konsep mengenai kinerja. Umumnya, ini merujuk pada hasil kerja (prestasi atau performa) yang diraih oleh individu atau kelompok dalam organisasi berdasarkan periode waktu atau ukuran tertentu.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) mencakup hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2011), kinerja adalah padanan dari *performance* yang mengacu pada hasil kerja seorang individu, sebuah proses manajemen, atau organisasi keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat dibuktikan secara nyata dan terukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan). Kinerja sangat krusial bagi organisasi karena akan mempengaruhi efektivitas organisasi tersebut, kinerja juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat tercapai melalui penilaian kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, sebuah organisasi akan menghadapi rintangan dan mencapai tujuan-tujuannya ketika kinerja karyawannya tidak efisien, sehingga

tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi. Berdasarkan pemahaman para pakar tentang istilah dan definisi kinerja, kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah usaha optimal yang dikeluarkan oleh para pekerja demi mencapai hasil kerja yang memuaskan. Dengan kata lain, apabila suatu tugas dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan, hal tersebut akan membawa dampak positif bagi individu pekerja dan lingkungan kerjanya.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut (Fitriana, 2022). Akan tetapi, tujuan tersebut sering tidak tercapai karena banyak perusahaan yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik, sehingga berdampak pada demotivasi kerja dan turunnya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penilaian atas kinerja memiliki berbagai pengertian, salah satunya diungkapkan oleh Schuler, R.S. dan Jackson (1996) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah sistem yang formal dan terorganisir yang berfungsi untuk mengukur, mengevaluasi, dan juga mempengaruhi atribut yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, serta hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Poin utama yang perlu diperhatikan adalah untuk memahami seberapa efektif karyawan dalam bekerja dan apakah kinerja yang dimiliki akan tetap sama atau bahkan lebih baik di masa depan, sehingga karyawan, masyarakat, dan organisasi dapat mengambil keuntungan dari hal tersebut. Sedangkan menurut Dimyati, H., & Nurjaman (2014), penilaian kinerja adalah suatu rangkaian proses yang dijalankan oleh organisasi untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya berdasarkan jabatan yang dipikul. Peningkatan profesionalisme pegawai menjadi tujuan penting yang harus dicapai agar tidak ada lagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang asal kerja. Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai elemen penting yang

mempengaruhi keberhasilan dalam pelaksanaan layanan serta penetapan kebijakan sosial dan administrasi (Putra & Aldri Frinaldi, 2023). Dengan profesionalisme yang baik, akan terwujud standarisasi kompetensi untuk setiap jabatan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

Untuk meningkatkan performa karyawan dalam melakukan pelayanan, diperlukan adanya perubahan dalam birokrasi. Salah satu implementasi dari perubahan birokrasi ini adalah penerapan sistem *e-kinerja*. Sistem evaluasi kinerja karyawan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan dilaksanakan dengan memanfaatkan *e-kinerja* yang berfungsi untuk memonitoring Aparatur Sipil Negara dalam hal pelaporan, evaluasi, dan penilaian terkait kinerja para pegawai ASN yang menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. Penerapan aplikasi *e-kinerja* pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan dimulai sejak tahun 2023 yang dilakukan setiap 1 (satu) bulan sekali. Latar belakang dalam penerapan aplikasi *e-kinerja* diharapkan mampu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen sumber daya manusia, disebabkan adanya pegawai yang tidak menjalankan tugas utama dan fungsinya dengan baik serta tidak sesuai dengan beban kerja individu pegawai tersebut (Sari et al., 2024). Selain itu penempatan jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi diri dan kompetensi jabatan, penilaian kinerja yang dilakukan belum subjektif dan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tupoksi pekerjaannya. Dengan demikian hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tidak efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

E-kinerja juga berfungsi sebagai alat dalam menghitung pemberian tunjangan prestasi pegawai. Ini sejalan dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 tahun 2014 Pasal 80 Ayat 3 yang menetapkan bahwa tunjangan prestasi diberikan berdasarkan penilaian kinerja. Namun, dalam pelaksanaannya, penerapan *e-kinerja* pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan masih menghadapi berbagai faktor-faktor penghambat yang berdampak pada optimalisasi

sistem seperti terjadinya kesalahan dalam pengisian RHK terutama pada pegawai senior yang belum memahami bagaimana cara mengoperasikan *e-kinerja*, keterbatasannya infrastruktur seperti koneksi internet yang tidak stabil, serta masalah teknis seperti *bug* atau *error* pada aplikasi *e-kinerja* terutama pada saat *input*. Dengan demikian sangat jelas betapa pentingnya sistem penilaian kinerja pegawai dibutuhkan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk menyusun sebuah laporan akhir dengan judul **“Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2. Fokus Pengamatan

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka yang menjadi fokus pengamatan dalam penulisan laporan akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat sistem penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan?

1.3. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan laporan akhir ini yaitu :

1. Untuk mengetahui sistem penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menghambat sistem penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penulisan

1. Manfaat Teoritis

Laporan Akhir ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan di bidang ilmu administrasi personalia dan pengetahuan studi mengenai kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Laporan akhir ini berguna untuk menambah pengalaman dan wawasan di bidang administrasi personalia serta dapat menerapkan ilmu yang telah di dapat selama masa perkuliahan dengan praktek yang ada di lapangan.

b. Bagi Instansi

Laporan akhir ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan masukan dan penilaian mengenai sistem penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

c. Bagi Program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Laporan Akhir ini diharapkan dapat dijadikan referensi atau bahan rujukan dalam penulisan pada topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldera, H. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Annex Unique Indonesia*. Universitas Buddhi Dharma.
- Azzha, D. A. A., Susantiningrum, & Akbarini, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(3), 301–311.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). CV Pustaka Setia.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan *The Influence of Job Stress on Employees Job Performance*. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- Darmawan, A. S., Hamid, D., Mukzam, M. D., & Administrasi, F. I. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1).
- Demanto, A., Fanggidae, R. E., & Maak, C. S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 1–11.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pelatihan dan Pengembangan*.
- Dimiyati, H., & Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Proyek*. CV Pustaka Setia.
- Ferine, K. F. (2024). *Pengukuran Kinerja SDM*. Selat Media Partners.
- Fitriana, H. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Smartindo*, 1(2), 112–115.
- Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum pada PT PLN (Persero) Area Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 155–172.
- Habibi, R., & Manurung, A. G. R. (2023). SLR Systematic Literature Review: Metode Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Human Performance Technology. *JACOST: Journal of Applied Computer Science and Technology*,

4(2), 100–107.

- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revised). PT. Bumi Aksara.
- Hidayah, W., & Lubis, A. W. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Applikanusa Lintasarta Medan. *JREA: Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 319–327.
- Kurniati, P. S., & Fidowaty, T. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Universitas Komputer Indonesia. *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi*, 7(2), 191–206.
- Mangkunegara, A, P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *PT. Remaja Rosdakarya. Bandung* (Vol. 53, Issue 9).
- Muhaimin, L. O., Muthalib, A. A., & Nur, M. (2024). Implementasi Pengelolaan Kinerja ASN Berdasarkan Peraturan Menteri Pan & RB Nomor 6 Tahun 2022 Dalam Meningkatkan Kualitas dan Kapasitas ASN Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tenggara. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 453–469.
- Muzaki, F. I., Sari, W. U., Putri, I. K., Arianto, R. S., Sisiawan, R., & Putra. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja. *GREENOMIKA: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 5(1), 52–60.
- Onibala, A. G., Saerang, I. L., & Dotulong, L. O. H. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Kantor Sinode GMIM. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 380–387.
- Prawirosentono. (2018). *Manajemen sumber daya Manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo Persada.
- Putra, N. R., & Aldri Frinaldi. (2023). Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jambi (JISIP-UNJA)*, 7(1), 12–24.
- Rarung, N., Maramis, J. B., Saerang, D. P. E., Dotulong, L. O. H., & Soepeno, D. (2022). Makna *Work From Home* pada Pegawai Negeri Sipil (Studi Fenomenologi Pada Pegawai Negeri Sipil Kanwil DJKN Sulawesi Utara,

- Tengah, Gorontalo dan Maluku Utara). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 1022–1033.
- Sari, L., Sari, Y., & Oktarina, Y. (2024). Analisis Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(2), 312–325.
- Schuler, R.S. and Jackson, S. E. (1996). *Human Resource Management: Positioning for the 21st Century*. (6th ed.). West Publishing Company.
- Sedarmayanti, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi revisi)* (5th ed.). PT. Refika Aditama.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, & Priadi, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tahta Media (ed.)). CV Tahta Media Group.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADHARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.