



IMPLEMENTATION OF A PERFORMANCE EVALUATION SYSTEM TO IMPROVE EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT ADHYAKSA PRIMARY CLINIC, NORTH SUMATRA HIGH PROSECUTOR'S OFFICE

IMPLEMENTASI SISTEM EVALUASI KINERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI KLINIK PRATAMA ADHYAKSA KEJAKSAAN TINGGI SUMATERA UTARA

Yuris Fiandry Saragih¹, Rohendi², Yani Restiani Widjaja³

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

E-mail: yuriselsasaragih94@gmail.com¹, arohendi@ars.ac.id², yani.yrw@ars.ac.id³

ARTICLE INFO

Correspondent:

Yuris Fiandry Saragih
yuriselsasaragih94@gmail.com

Keywords:

Evaluation System
Implementation, 360°
Evaluation, Employee
Productivity.

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1867 - 1880

ABSTRACT

Implementing an evaluation system is crucial for improving clinic services. The implementation of an evaluation system involves applying a structured 360° evaluation mechanism that includes setting standards, collecting feedback, and following up on development. Effective performance evaluation has an impact on work productivity. Effective performance evaluation can increase the number of patient visits, reduce employee absenteeism, and improve service speed, thereby maximizing work time and leading to increased employee productivity. The purpose of this study is to describe the implementation of the evaluation system, measure productivity before and after implementation, and identify barriers and improvement efforts. The method used was a qualitative case study with data collection through semi-structured interviews, observations, questionnaires, and document analysis of all clinic employees (n=25), and data analysis followed the Miles & Huberman model (reduction, display, verification). The results show that the implementation of the 360° evaluation led to increased productivity (monthly average in 2025 >60%), reduced absenteeism, and an increase in the number of patients served; however, effectiveness was not uniform due to technical constraints and incentive issues. In conclusion, the evaluation system increases productivity when supported by outreach, technical training, strengthened reward and punishment mechanisms, and optimization of IT infrastructure.

Copyright © 2026 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden: Yuris Fiandry Saragih <i>yuriselsasaragih94@gmail.com</i> Kata kunci: Implementasi Sistem Evaluasi, Evaluasi 360°, Produktivitas Pegawai. Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 1867 - 1880	Implementasi sistem evaluasi sangat penting dilakukan dalam meningkatkan pelayanan klinik. Implementasi sistem evaluasi dalam penerapannya sebagai proses penerapan mekanisme penilaian terstruktur evaluasi 360° yang meliputi penetapan standar, pengumpulan umpan balik, serta tindak lanjut pengembangan. Evaluasi kinerja yang efektif berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Evaluasi kinerja yang efektif dapat meningkatkan jumlah kunjungan pasien, Penurunan tingkat ketidakhadiran pegawai, dan Kecepatan layanan yang lebih tinggi yang memaksimalkan waktu kerja, sehingga terjadi peningkatan produktivitas pegawai. Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan implementasi sistem evaluasi, mengukur produktivitas sebelum dan sesudah penerapan, serta mengidentifikasi hambatan dan upaya perbaikannya. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif studi kasus dengan pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, kuesioner, dan studi dokumen pada seluruh pegawai klinik (n=25) serta analisis data mengikuti model Miles & Huberman (reduksi, display, verifikasi). Hasil menunjukkan bahwa penerapan evaluasi 360° berdampak pada peningkatan produktivitas (rata-rata bulanan pada 2025 >60%), penurunan ketidakhadiran, peningkatan jumlah pasien dilayani; namun efektivitas belum merata karena kendala teknis, dan insentif. Kesimpulannya, sistem evaluasi meningkatkan produktivitas bila didukung sosialisasi, pelatihan teknis, penguatan reward/punishment, dan optimalisasi infrastruktur IT. <i>Copyright © 2025 JSER. All rights reserved</i>

PENDAHULUAN

Klinik merupakan institusi pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam memenuhi kebutuhan layanan kesehatan masyarakat. Optimalisasi pelayanan klinik bergantung pada sumber daya berkualitas, terutama sumber daya manusia sebagai elemen fundamental operasional organisasi. Pesatnya perkembangan industri mendorong persaingan antarpelaku ekonomi serta kemajuan teknologi yang kompetitif (Widjaja, 2024), sehingga klinik dituntut meningkatkan kualitas pelayanan melalui sistem evaluasi kinerja (Depkes RI, 2008). Peningkatan mutu layanan dapat ditempuh melalui pelatihan staf, perbaikan fasilitas, dan integrasi teknologi, karena penguatan kompetensi tenaga klinik berkontribusi terhadap kualitas pelayanan pasien (Suherman et al., 2021).

Penerapan sistem penilaian kinerja masih menjadi isu kompleks di kalangan praktisi dan akademisi. Beberapa pandangan menegaskan bahwa rancangan penilaian yang kurang tepat berpotensi memunculkan bias, persepsi ketidakadilan, serta penurunan semangat kerja. Tanpa transparansi, komunikasi terbuka, dan objektivitas penilaian, evaluasi kinerja berisiko kontraproduktif sehingga menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Cahyani Indah, 2023).

Setiap organisasi dituntut memiliki sistem performance appraisal guna mengevaluasi kinerja secara menyeluruh, mengingat sistem tersebut menjadi penentu keberhasilan

maupun kegagalan pencapaian tujuan organisasi, sehingga program penilaian kinerja karyawan harus mampu menyajikan informasi esensial sebagai umpan balik. Mathis dan Jackson (2011) mengemukakan bahwa tujuan sistem performance appraisal adalah menyediakan ukuran kinerja yang dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam pengambilan berbagai keputusan manajerial terkait karyawan. Lebih lanjut, performance appraisal berperan sebagai sumber utama informasi dan umpan balik yang mendukung pengembangan organisasi di masa mendatang. Setyaningrum (2022) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja merupakan proses penilaian yang mencakup kegiatan observasi serta pencatatan hasil pengamatan terhadap kinerja, perilaku kerja, dan karakteristik pribadi anggota organisasi, yang dilaksanakan oleh pihak berwenang seperti atasan langsung, rekan kerja, bawahan, pelanggan, konsultan, maupun tim penilai.

Sistem evaluasi kinerja yang diterapkan di Klinik Pratama Adhyaksa saat ini masih menghadapi sejumlah permasalahan berdasarkan hasil observasi yang dilakukan. Pertama, masih ditemukan pengguna yang belum optimal dalam menerapkan sistem evaluasi kinerja akibat kelalaian atau kurangnya kedisiplinan tenaga medis, sehingga berdampak negatif terhadap produktivitas pelaksanaan sistem. Kedua, terdapat sejumlah fitur yang belum dapat dimanfaatkan secara optimal karena masih berada dalam tahap pengembangan dan sebagian proses masih dilakukan secara manual. Ketiga, pemeliharaan sistem secara berkala oleh pusat turut menimbulkan gangguan aksesibilitas terhadap sistem evaluasi kinerja, sehingga menghambat kelancaran proses evaluasi secara keseluruhan.

Data efektivitas kinerja klinik sebelum penerapan sistem evaluasi menunjukkan capaian bervariasi, yakni Sumatera Utara 28,28%, Aceh 16,33%, Sumatera Selatan 11,96%, Bengkulu 67,91%, Riau 7,04%, dan Kepulauan Riau 30,15%. Komparasi data makro tersebut merepresentasikan rendahnya performa sektoral dibandingkan capaian wilayah nasional lainnya. Kondisi defisit ini berkorelasi dengan realitas operasional di Klinik Pratama Adhyaksa sebagai Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) yang menghadapi kendala peningkatan produktivitas pegawai, antara lain minimnya tindak lanjut hasil evaluasi, lemahnya tanggung jawab dan disiplin kerja, keterbatasan fasilitas, serta minimnya pelatihan SDM yang berdampak pada stagnasi produktivitas dan penurunan kualitas layanan.

Pengukuran produktivitas pegawai menjadi indikator krusial keberhasilan organisasi melalui parameter efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas yang berbasis pada kuantitas serta kualitas luaran terhadap masukan waktu, usaha, dan sumber daya (Shukla & Jamali, 2025). Faktor sistem manajemen sumber daya manusia berupa evaluasi kinerja determinan dalam memengaruhi tingkat produktivitas tersebut selain kapasitas individu. Implementasi sistem evaluasi kinerja yang efektif mengonstruksikan keselarasan antara tujuan personal dengan sasaran institusional. Mekanisme ini menyediakan umpan balik konstruktif sekaligus memetakan kebutuhan pengembangan kompetensi demi menstimulasi peningkatan performa kerja.

Fenomena penurunan produktivitas kerja secara empiris teridentifikasi pada performa dua puluh lima tenaga medis di Klinik Pratama Adhyaksa sepanjang periode tiga tahun terakhir. Hasil pencatatan data pada bulan Januari sampai Desember 2022 menunjukkan angka rata-rata produktivitas pegawai berada pada persentase 11,4% yang berkategori rendah. Penurunan konsisten terus berlanjut pada periode Januari hingga Desember 2023 dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 11,3%. Kondisi penurunan tersebut mencapai titik terendah pada akumulasi data bulan Januari hingga Desember 2024 yang hanya mencapai angka 11,1%.

Analisis empiris terhadap performa dua puluh lima tenaga medis di Klinik Pratama Adhyaksa sepanjang periode Januari hingga Desember tahun 2025 memperlihatkan fluktuasi keproduktifan yang tergolong kompetitif. Tingkat produktivitas tercatat sebesar 95% pada Januari, 95,4% pada Februari, 95% pada Maret, 95,8% pada April, 96,3% pada Mei, dan 96% pada Juni. Tren penguatan berlanjut pada Juli sebesar 95,6%, Agustus 96,5%, September 96,7%, Oktober 96,9%,

November 97,7%, hingga mencapai 98,1% pada Desember. Meskipun kasus ketidakproduktifan masih teridentifikasi, akumulasi capaian ini menunjukkan tren peningkatan yang signifikannya berada di atas rata-rata klinik pratama daerah lain. Peningkatan capaian tersebut berkorelasi dengan penetapan tujuan spesifik dan menantang dalam sistem evaluasi kinerja guna meningkatkan motivasi melalui arah yang jelas serta umpan balik berkelanjutan (Locke & Latham, 2020).

Konstruksi teoritis ini bersinergi dengan Teori Harapan Vroom yang menegaskan bahwa pegawai termotivasi saat sistem evaluasi mampu menghubungkan kontribusi usaha dengan imbalan adil. Integrasi sistem evaluasi berbasis tujuan ini secara empiris terbukti mengeskalasi produktivitas hingga mencapai angka 60%. Keberhasilan mekanistik ini mewujudkan melalui ketepatan identifikasi kebutuhan program pelatihan kompetensi sekaligus mereduksi faktor ketidakpuasan kerja pegawai.

Dimensi penilaian kinerja berbasis orientasi manajerial mencakup indikator kualitas pekerjaan yang meliputi aspek akurasi, ketelitian, penampilan, serta penerimaan keluaran (Samuel, 2021). Parameter kuantitas pekerjaan menitikberatkan pada volume keluaran dan kontribusi objektif, sedangkan kebutuhan supervisi mengukur intensitas saran, arahan, atau perbaikan reguler. Faktor kehadiran menguji regularitas, reliabilitas, serta ketepatan waktu pegawai, yang didukung aspek konservasi berupa pencegahan pemborosan, minimalisasi kerusakan, dan pemeliharaan aset. Pengukuran kinerja yang sistematis ini berfungsi memberikan umpan balik konstruktif sekaligus menstimulasi eskalasi produktivitas secara signifikan (Smith et al., 2019).

Optimalisasi kinerja individu berkontribusi linear terhadap produktivitas organisasi guna memenangi persaingan pasar sekaligus mempercepat pencapaian tujuan institusional (Widjaja, 2024). Mekanisme evaluasi kinerja yang efektif secara empiris mampu meningkatkan motivasi, kualitas kerja, dan produktivitas makro (Ali et al., 2020). Kendala penurunan efektivitas sistem evaluasi berakibat pada stagnasi produktivitas, yang diperburuk ketidakmerataan distribusi sumber daya manusia kesehatan nasional di wilayah Sumatera Utara, Jawa, Bali, hingga Papua. Dampak sistemik ini berlanjut pada pengabaian pemantauan indikator rasio pasien per pegawai serta tingkat kepatuhan standar mutu pelayanan kesehatan.

Ketidakefektifan manajemen operasional tersebut teoretis berdampak sistemik terhadap akumulasi capaian mutu institusi pelayanan kesehatan primer secara berkala. Persentase efektivitas yang rendah di Sumatera Utara sebesar 28,28% serta Aceh yang hanya menyentuh 16,33% merefleksikan urgensi restrukturisasi instrumen pengawasan internal. Di sisi lain, capaian Sumatera Selatan senilai 11,96% dan Riau sebesar 7,04% mempertegas adanya disfungsi pengorganisasian sumber daya manusia yang masif. Kesenjangan ini menuntut standarisasi berbasis data guna mengeliminasi hambatan prosedural yang memicu penurunan kualitas pelayanan publik.

Standarisasi tersebut mendesak diterapkan mengingat visualisasi data pembandingan seperti Bengkulu dengan 67,91% dan Kepulauan Riau sebesar 30,15% belum mencapai batas ideal performa nasional. Klinik Pratama Adhyaksa memerlukan pembenahan indikator kinerja kunci demi mengatasi problem keterbatasan pelatihan serta fasilitas.

Penerapan intervensi struktural yang terukur berpotensi mereduksi angka stagnasi produktivitas secara signifikan melalui optimalisasi tanggung jawab individu. Rekayasa model evaluasi ini menjadi determinan krusial dalam mentransformasikan tata kelola klinis menuju pencapaian target efisiensi makro organisasi.

Evaluasi kinerja yang tidak efektif di Universitas Ilmu Kedokteran Tehran, Iran, menghasilkan skor rata-rata efektivitas hanya 2.71 dari 5, yang berkorelasi dengan rendahnya partisipasi pegawai dan manajer (Homauni et al., 2021). Ketidakefektifan sistem performance appraisal tersebut berdampak negatif terhadap penurunan kinerja keseluruhan serta efisiensi kerja organisasi kesehatan. Sementara itu, pembuktian empiris lain menunjukkan adanya kontribusi positif dari penilaian kinerja terhadap produktivitas meskipun dengan kekuatan hubungan yang rendah sebesar 8,3% (Marzuki, 2023). Korelasi ini diperkuat oleh Subiyantoro & Shugra Shugra (2022) yang menemukan bahwa kombinasi antara sistem penilaian yang baik dan komitmen kerja mampu meningkatkan produktivitas perawat secara signifikan. Sintesis literatur tersebut menegaskan bahwa efektivitas penilaian sangat dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individual dan sistematis dalam organisasi. Sinergitas temuan teoritis dan empiris tersebut mendasari peneliti untuk merumuskan hipotesis bahwa sistem evaluasi kinerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai Klinik Pratama Adhyaksa. Urgensi implementasi sistem evaluasi ini diperkuat riset Irmawati & H (2022) yang menyatakan kepemimpinan, komunikasi efektif, dan penilaian yang adil meningkatkan produktivitas pegawai. Secara parsial, penilaian kinerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Kusufa et al., 2023). Dampak positif penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan teridentifikasi pula pada lingkup korporasi seperti di PT Kangkung Sejahtera (Farochi et al., 2025). Validasi operasional dari konstruk ini ditunjukkan oleh Chrispin et al (2024) melalui representasi 85% responden yang menyatakan bahwa penilaian kinerja dengan umpan balik meningkatkan produktivitas mereka.

Berdasarkan pemaparan permasalahan dan dukungan dari beberapa jurnal penelitian yang terkait, maka penelitian ini penting dilakukan karena Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Klinik Pratama Adhyaksa Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara. Hal ini tentu memotivasi manajemen untuk memperbaiki implementasi sistem evaluasi kinerja di Klinik Adhyaksa Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara agar dapat meningkatkan jumlah produktivitas pegawai, kunjungan pasien, apalagi dalam menghadapi tantangan global saat ini, khususnya di Indonesia.

KAJIAN LITERATUR

Teori Sistem Evaluasi Kinerja

Rujukan empiris mengenai urgensi sistem evaluasi ini didukung oleh temuan terdahulu yang dilakukan Irmawati & H (2022) bahwa kepemimpinan, komunikasi efektif, dan penilaian yang adil meningkatkan produktivitas pegawai. Interaksi komponen manajerial tersebut mengondisikan iklim kerja kondusif guna memicu performa berkelanjutan tanpa memunculkan persepsi instrumen pengawasan yang kaku. Dimensi metodologis ini diperkuat hasil riset Kusufa et al (2023) yang menemukan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Intervensi mandiri terhadap perbaikan sistem penilaian mampu memberikan dampak positif secara langsung, objektif, dan terstruktur tanpa dependensi pada variabel organisasional eksternal lainnya.

Konstruk positif mengenai dampak evaluasi kinerja ini terkonfirmasi pula melalui hasil penelitian Farochi et al (2025) bahwa terdapat penilaian kinerja berdampak positif terhadap produktivitas karyawan di PT Kangkung Sejahtera. Generalisasi data membuktikan pola kausalitas standardisasi penilaian performa bersifat konsisten lintas industri dalam merangsang motivasi intrinsik dan efisiensi kerja. Validasi operasional spesifik ditunjukkan oleh riset Chrispin et al (2024) yang menunjukkan bahwa 85% responden menyatakan penilaian kinerja dengan umpan balik meningkatkan produktivitas mereka. Persentase mayoritas tersebut menegaskan signifikansi diseminasi hasil serta diskusi konstruktif pasca evaluasi demi mereduksi ambiguitas peran sekaligus mengakselerasi capaian institusional.

Produktivitas Kerja Pegawai

Pencapaian produktivitas kerja dalam organisasi dapat terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan serta dapat diukur melalui berapa banyak input yang didapat, bagaimana proses dilakukan, dan seberapa besar output yang dihasilkan. Konversi kuantitatif elemen operasional tersebut didukung fakta bahwa efektivitas dan efisiensi kinerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai antara lain: adanya etos kerja, disiplin dalam bekerja, memiliki motivasi melakukan kerja sesuai dengan tanggung jawab. Secara teoritis, produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai (Wijayanti dan Zaili, 2014). Hasil kerja yang diperoleh pegawai merupakan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi banyaknya yang melebihi standar yang telah ditetapkan dalam hal ini menandakan bahwa pegawai tersebut produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Secara struktural, produktivitas memiliki dua dimensi yakni dimensi efektivitas dan dimensi efisiensi. Dimensi yang pertama yaitu berkaitan dengan pencapaian kinerja yang sudah maksimal, yaitu pencapaian tujuan yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dalam konteks penilaian luaran, parameter ini diaplikasikan guna mengukur produktivitas kerja pegawai Mutu untuk melihat hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai (Mulyadi, 2016). Sedangkan dimensi yang kedua yaitu berkaitan dengan upaya untuk membandingkan input dengan implementasi atau bagaimana pekerjaan tersebut dikerjakan, dilakukan, dan dilaksanakan. Implementasi dimensi prosedural ini mensyaratkan pemanfaatan modal durasi secara optimal guna menghindari penundaan aktivitas kerja yang berpotensi memicu akumulasi tugas serta menurunkan akumulasi capaian performa final institusi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif studi kasus diterapkan secara intensif untuk mengeksplorasi sistem yang terikat oleh waktu dan tempat di Klinik Pratama Adhyaksa Kota Medan melalui pengumpulan data mendalam dari berbagai sumber informasi yang kaya (John W. Creswell, 1998). Sebagai model riset yang bersifat idiografis, studi kasus menitikberatkan unit analisis pada aspek-aspek yang khusus, spesifik, dan unik tanpa bertujuan untuk memformulasikan sebuah generalisasi makro. Rangkaian kegiatan ilmiah ini dirancang secara terinci guna memperoleh pengetahuan mendalam mengenai program, peristiwa, maupun aktivitas pada tingkat organisasi dalam rentang cakupan yang luas (Mudjia Raharjo, 2017). Implementasi strategi ini sangat tepat untuk menjawab eksplanasi operasional ketika peneliti memiliki keterbatasan peluang dalam mengendalikan variabel fenomena nyata kontemporer yang sedang diselidiki.

Karakteristik metodologis dalam riset ini mencakup eksplorasi mendalam, pembatasan ruang dan waktu, serta penyajian naratif deskriptif yang holistik untuk mengonstruksi sekaligus menguji teori (Tohirin, 2012). Pengumpulan data primer diperkuat melalui metode penelitian kepustakaan melalui kajian kritis materi dokumen, buku, dan jurnal yang layak dijadikan referensi ilmiah (Milya Sari & Asmendri, 2020). Meskipun instrumen penelitian kualitatif menghasilkan kebenaran yang bersifat tentatif, model studi kasus memiliki keunggulan kompetitif dalam mengungkap makna tersembunyi di balik fenomena sosial secara objektif sesuai kondisi apa adanya. Fleksibilitas prosedural ini mampu menyajikan suasana, nuansa, serta kedalaman konseptual yang orisinal guna dikembangkan menjadi bahan penelitian lanjutan (Nauli & Meilani, 2019).

Orientasi metodologis ini diwujudkan melalui tahapan pengumpulan data lapangan secara ketat demi menjaga validitas temuan. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam melakukan observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Keterlibatan aktif ini memungkinkan pemetaan masalah secara objektif sesuai kaidah studi kasus John W. Creswell (1998) yang berfokus pada eksplorasi sistem terikat.

Proses analisis data kualitatif dilakukan dengan mereduksi data, menyajikan informasi, serta menarik kesimpulan teoretis yang kredibel. Pengujian keabsahan data memanfaatkan teknik triangulasi sumber sesuai rekomendasi Mudjia Raharjo (2017) demi meminimalkan bias subjektivitas interpretasi. Pendekatan induktif ini menjamin bahwa setiap proposisi yang dihasilkan berakar kuat pada fakta empiris lapangan.

Sintesis akhir dari penerapan metode ini diarahkan untuk merumuskan rekomendasi strategis bagi perbaikan sistem manajemen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja yang Diterapkan di Klinik Pratama Adhyaksa Kejaksaan Tinggi SumatEra Utara

Evaluasi kinerja yang terstruktur terbukti mampu meningkatkan produktivitas individu sekaligus menciptakan sinergi organisasional. Wibowo et al. (2023) menegaskan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai faktor determinan utama. Armstrong & Taylor (2014) menambahkan bahwa sistem evaluasi terstruktur mendukung terbentuknya lingkungan kerja inovatif dan kolaboratif. Implementasi di Klinik Pratama Adhyaksa telah mengacu pada prinsip penilaian berkala berbasis indikator, namun masih ditemukan kesenjangan antara desain sistem dan pelaksanaan lapangan, sejalan dengan teori Van Meter dan Van Horn bahwa keberhasilan implementasi ditentukan oleh kejelasan standar, sumber daya, dan disposisi pelaksana.

Evaluasi 360° melibatkan berbagai pemangku kepentingan, meliputi atasan, rekan kerja, bawahan, serta pelanggan, sehingga menghasilkan informasi penilaian yang komprehensif dari berbagai perspektif. Keberhasilan implementasi sistem ini ditandai dengan perubahan perilaku kepemimpinan, efektivitas komunikasi hierarkis, peningkatan rating kinerja tahunan, serta penyelenggaraan pelatihan sosialisasi pengisian sistem evaluasi. Dengan demikian, penilaian 360° lebih tepat diposisikan sebagai instrumen pengembangan kinerja secara holistik daripada sekadar mekanisme penilaian administratif semata.

Sistem MySimkari mengimplementasikan evaluasi kinerja 360° melalui tahapan terstruktur, mencakup pembukaan periode oleh Biro Kepegawaian, pemutakhiran data jabatan, penetapan responden penilai, penginputan kinerja disertai bukti foto, serta penilaian kompetensi teknis maupun manajerial. Sistem selanjutnya melakukan

rekapitulasi, pembobotan, dan validasi penilaian dari atasan, rekan sejawat, dan bawahan, dengan hasil akhir terintegrasi ke dalam profil kinerja pegawai sebagai instrumen coaching dan mentoring pengembangan karier.

Berdasarkan hasil wawancara, mayoritas informan menyatakan bahwa implementasi sistem evaluasi kinerja yang diterapkan saat ini di Klinik Pratama Adhyaksa Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara adalah sistem evaluasi 360⁰. Metode implementasi baik digunakan dan tidak sulit untuk dilakukan metode penginputan. Informan merasa metode penilaian evaluasi 360⁰ dapat menilai kinerja seseorang dengan meminta masukan dari semua orang di sekitarnya, bukan cuma dari atasan saja. Informan juga menyatakan metode penilaian 360⁰ dapat menerima masukan dari segala arah untuk mendapatkan gambaran yang lebih jujur dan lengkap. Informan merasa Evaluasi 360⁰ melibatkan berbagai sumber yang terkait dengan atasan tersebut antara pegawai, rekan sekerja dan bawahan. Informan juga menyatakan dalam pelaksanaannya, penilaian menggunakan formulir penilaian yang diisi sehingga penilai akan lebih objektif dalam memberikan penilaiannya. Informan merasa bahwa evaluasi 360⁰ dalam pelaksanaannya, penilaian menggunakan data yang diisi sehingga penilai akan lebih objektif dalam memberikan penilaiannya. Informan juga menyatakan bahwa kelebihan evaluasi 360⁰ ini sangat baik dimana setiap karyawan mempunyai kesempatan untuk mendiskusikan hasil-hasil penilaian tersebut dengan atasannya dan atasan berkesempatan memberikan umpan balik. Selain itu informan juga menyatakan bahwa penilai dapat memberikan umpan balik yang lebih luas cakupannya kepada bawahannya berdasarkan masukan-masukan dari berbagai pihak yang terlibat dalam penilaian.

Tingkat Produktivitas Pegawai Klinik Pratama Adhyaksa Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara Sebelum dan Sesudah Penerapan Sistem Evaluasi Kinerja.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia guna mendorong produktivitas nasional merupakan sasaran pembangunan jangka menengah pemerintah Indonesia periode 2020–2024. Pertumbuhan produktivitas tenaga kerja berkontribusi terhadap peningkatan output, perluasan lapangan kerja, dan kenaikan upah sebagai fondasi pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Namun demikian, produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan akibat tingginya angka absensi yang disebabkan kurangnya perhatian terhadap kesehatan karyawan, serta minimnya sosialisasi bagi tenaga kerja baru karena ketiadaan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang memadai.

Indikator produktivitas yang relevan mencakup kemampuan teknis, capaian hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi (Edy Sutrisno, 2020). Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja (Ravianto dalam Edy Sutrisno, 2020). Ketidakefektifan pada faktor-faktor tersebut menjadi penyebab utama penurunan produktivitas karyawan secara berkelanjutan di dalam organisasi.

Data produktivitas Klinik Pratama Adhyaksa Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara sebelum penerapan evaluasi 360⁰ menunjukkan permasalahan serius pada kehadiran pegawai. Sistem absensi manual berbasis tanda tangan memungkinkan manipulasi kehadiran sehingga menyebabkan ketidakhadiran mencapai 40% pada tahun 2022, menurun

menjadi 25% pada 2023, dan 15% pada 2024. Kondisi tersebut berdampak signifikan terhadap kelancaran operasional klinik akibat rendahnya akuntabilitas sumber daya manusia dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya.

Jumlah pasien yang dilayani sebelum implementasi sistem evaluasi menunjukkan capaian terbatas, yakni 562 orang pada 2022, 599 orang pada 2023, dan 601 orang pada 2024. Ketidadaan standar kinerja yang terukur menyebabkan pelayanan berjalan tanpa arah, dipengaruhi oleh rendahnya motivasi, disiplin, dan tanggung jawab pegawai. Kondisi ini berpotensi menghambat efektivitas kerja serta implementasi kebijakan organisasi secara berkelanjutan.

Dari Hasil Produktivitas tahun 2025, ditemukan tingkat produktivitas setelah adanya evaluasi 360° yang mengalami peningkatan produktivitas mencapai diatas 95% pegawai Klinik Pratama Adhyaksa Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara. Berdasarkan data yang diperoleh setelah adanya sistem evaluasi 360°.

Dari Hasil Produktivitas tahun 2025, ditemukan tingkat produktivitas setelah adanya evaluasi 3600 yang mengalami peningkatan diatas 95% produktivitas pegawai Klinik Pratama Adhyaksa Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara. Berdasarkan data yang diperoleh setelah adanya sistem evaluasi 360°.

Data produktivitas pegawai klinik (misalnya jumlah kunjungan pasien mengalami peningkatan 5543 kunjungan, penurunan tingkat ketidakhadiran pegawai 5% menunjukkan bahwa setelah penerapan sistem evaluasi kinerja terjadi kecenderungan perbaikan. Pola ini sejalan dengan teori produktivitas yang menekankan keterkaitan antara efektivitas, efisiensi, dan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Temuan adanya kenaikan produktivitas pegawai setelah adanya sistem evaluasi 360° diberlakukan.

Setelah sistem evaluasi 360° terdapat data atau indikator konkret seperti kehadiran atau kecepatan layanan) yang menunjukkan peningkatan produktivitas setelah dilakukan sistem evaluasi. Data ketidakhadiran pegawai pada tahun 2025 yang menurun menjadi 5%. Kehadiran yang disiplin dan kecepatan layanan yang tinggi meningkatkan produktivitas dengan cara memaksimalkan pemanfaatan waktu kerja pegawai yang tersedia, sehingga volume tugas yang diselesaikan menjadi lebih besar tanpa mengorbankan kualitas.

Tabel 1. Data Produktivitas Klinik Tahun 2025

Bulan	Persentase Produktivitas
Januari	95%
Febuari	95.4%
Maret	95%
April	95.8%
Mei	96.3%
Juni	96%
Juli	95.6%
Agustus	96.5%
September	96.7%
Oktober	96.9%
November	97.7%
Desember	98.1%

Faktor Kendala Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja yang Mendukung Produktivitas Pegawai di Klinik Pratama Adhyaksa Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara

Penilaian kinerja merupakan komponen fundamental dalam manajemen sumber daya manusia pada lembaga pemerintah Indonesia, yang bertujuan meningkatkan produktivitas pegawai serta akuntabilitas organisasi. Meskipun sistem penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) telah mengalami berbagai pembaruan kebijakan, implementasinya masih menghadapi tantangan kompleks. Kendala teknis berupa keterbatasan infrastruktur teknologi informasi (Putra, 2022) serta budaya organisasi birokratik yang hierarkis dan konservatif kerap menimbulkan resistensi pegawai terhadap perubahan sistem penilaian baru (Syauket & Meutia, 2023), sehingga berdampak pada rendahnya partisipasi aktif dan ketidak konsistenan penerapan standar evaluasi.

Di samping kendala teknis dan kultural, persoalan objektivitas penilaian turut menjadi perhatian serius. Proses evaluasi kinerja kerap dipengaruhi oleh subjektivitas atasan maupun bias personal yang mengurangi transparansi dan akuntabilitas hasil penilaian (Luna-Arocas & Lara, 2020). Lemahnya mekanisme pengawasan menyebabkan sebagian hasil penilaian sulit dipertanggungjawabkan secara komprehensif, sehingga berpotensi menurunkan motivasi pegawai sekaligus menghambat upaya peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Implementasi sistem evaluasi kinerja di Klinik Pratama Adhyaksa menghadapi berbagai kendala struktural, meliputi kurangnya pemahaman karyawan terhadap sistem, kesulitan review capaian kerja, minimnya umpan balik penilaian, ketidakmemadaan penghargaan bagi karyawan berprestasi, serta lemahnya perencanaan pengembangan kompetensi. Kondisi ini diperburuk oleh rendahnya disiplin sebagian pegawai, keterbatasan fasilitas, dan gangguan teknis yang menghambat kelancaran evaluasi, sejalan dengan faktor sumber daya dan komunikasi dalam model implementasi kebijakan Subarsono (2015) serta Van Meter dan Van Horn, sekaligus mencerminkan minimnya motivator ekstrinsik sebagaimana dijelaskan dalam *Two-Factor Theory Herzberg*.

Kendala teknis aplikasi MySimkari mencakup sejumlah fitur yang belum dapat dioperasikan secara optimal, sebagian proses masih dilaksanakan secara manual serta gangguan akses akibat pemeliharaan sistem berkala dari pusat. Kondisi serupa dijumpai pada penerapan MySimkari di Kejaksaan Negeri Padang, di mana beberapa fitur masih dalam tahap pengembangan sehingga belum dapat diakses sepenuhnya. Keterbatasan integrasi data secara real-time ini berpotensi menimbulkan kesalahan dan kehilangan informasi, sehingga pembaruan sistem berkala serta pelatihan pengguna menjadi kebutuhan mendesak. Gangguan jaringan dan pemeliharaan sistem yang tidak terjadwal berpotensi menimbulkan error serta perlambatan server yang menghambat kelancaran aktivitas pegawai. Mengingat MySimkari beroperasi berbasis daring, stabilitas koneksi internet menjadi prasyarat mutlak efektivitas sistem. Ketidakstabilan jaringan secara langsung melemahkan kapasitas pengawasan dan aksesibilitas data, sehingga diperlukan perawatan sistem yang terstruktur dan terjadwal guna meminimalkan risiko gangguan serta memastikan kinerja sistem tetap optimal secara berkelanjutan.

Keberhasilan implementasi MySimkari sangat bergantung pada tingkat partisipasi aktif pegawai. Namun, ditemukan sikap abai dan lalai dalam pengisian data, di mana sebagian pegawai menganggap evaluasi sekadar formalitas administratif. Kompleksitas

penginputan riwayat kepegawaian sejak pengangkatan turut memperburuk kondisi ini (Mutia et al., 2025; Irianto et al., 2023). Tanpa peningkatan kesadaran dan pemahaman fungsi MySimkari, tujuan digitalisasi administrasi Kejaksaan berpotensi tidak tercapai secara efektif.

Upaya untuk Mengatasi Kendala Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja yang Mendukung Produktivitas Pegawai di Klinik Pratama Adhyaksa Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara

Solusi strategis dalam mengatasi kendala implementasi evaluasi kinerja mencakup tiga tahapan sistematis, yakni penetapan target capaian tahunan (Setting Results), peninjauan capaian pertengahan tahun (Reviewing Results), dan pengukuran hasil akhir tahun (Measuring Results). Tahapan terakhir sekaligus menjadi dasar pertimbangan pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi dalam bentuk kenaikan gaji, bonus, maupun promosi jabatan. Sebaliknya, kinerja yang tidak memenuhi standar dapat berimplikasi pada sanksi administratif, mulai dari pemotongan gaji hingga pemutusan hubungan kerja sebagai bentuk akuntabilitas organisasional.

Upaya perbaikan implementasi meliputi intensifikasi sosialisasi, pelatihan teknis penggunaan sistem, serta pendampingan berkelanjutan kepada pegawai dalam pemanfaatan hasil evaluasi. Hal ini sejalan dengan rekomendasi Aguinis (2023) dan Mulenga Chrispin et al. (2024) bahwa keterlibatan aktif manajer dan pegawai dalam proses penilaian meningkatkan persepsi keadilan serta komitmen terhadap kinerja. Penguatan aspek motivasional melalui pemberian reward yang transparan

Dan kesempatan pengembangan karier diperlukan agar hasil evaluasi terhubung langsung dengan konsekuensi positif bagi pegawai. Upaya perbaikan yang telah dilakukan antara lain adalah peningkatan sosialisasi sistem evaluasi kinerja 360°, pelatihan teknis penggunaan sistem, serta pendampingan kepada pegawai dalam mengisi dan memanfaatkan hasil evaluasi. Hal ini sejalan dengan rekomendasi Aguinis (2023) dan Mulenga Chrispin et al. (2024) bahwa keterlibatan aktif manajer dan pegawai dalam proses penilaian akan meningkatkan persepsi keadilan dan komitmen terhadap kinerja. Penguatan aspek motivasional melalui pemberian reward yang transparan, kesempatan pengembangan karier, serta penataan beban kerja diperlukan agar hasil evaluasi kinerja terhubung langsung dengan konsekuensi positif bagi pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara, Klinik Pratama Adhyaksa bersama Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara telah mengupayakan pembaruan sistem dan pelatihan berkala terkait penggunaan aplikasi penilaian kinerja, disertai rencana pengoptimalan infrastruktur teknologi informasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan merupakan strategi efektif dalam mendorong kepuasan serta motivasi kerja karyawan (Fandi Mandang et al., 2017; Subroto, 2018). Umpan balik 360° berperan penting dalam mengidentifikasi kesenjangan pelatihan sekaligus memberi wawasan komprehensif mengenai peran karyawan dalam organisasi, sehingga mendukung pengembangan kompetensi pribadi maupun profesional secara berkelanjutan. Kesesuaian rencana pelatihan dengan kebutuhan aktual organisasi menjadi prasyarat keberhasilan program pengembangan SDM tersebut.

Optimalisasi sarana dan prasarana pendukung, khususnya infrastruktur teknologi informasi, merupakan langkah strategis yang tidak dapat diabaikan dalam memastikan kelancaran proses evaluasi kinerja. Penjadwalan pemeliharaan sistem secara terstruktur dan terikat waktu menjadi instrumen krusial guna mencegah gangguan pada periode penilaian yang dapat menghambat efektivitas organisasi. Definisi penjadwalan dalam

sistem kerja pemeliharaan merujuk pada rencana kerja terstruktur yang dirancang untuk merampingkan produksi serta menghasilkan capaian optimal melalui daftar pekerjaan pemeliharaan yang komprehensif dan sistematis, sehingga risiko kerusakan infrastruktur teknologi dapat dimitigasi secara efektif dan berkelanjutan demi mendukung implementasi sistem evaluasi kinerja yang optimal. Penerapan sistem reward and punishment merupakan instrumen strategis yang secara langsung memengaruhi motivasi pegawai menuju peningkatan produktivitas kerja. Klinik Pratama Adhyaksa berupaya mengembangkan sistem penghargaan yang jelas dan transparan, baik finansial maupun nonfinansial, yang dikaitkan langsung dengan hasil evaluasi kinerja. Penghargaan yang memadai terbukti mampu membangkitkan semangat kerja sehingga tenaga kesehatan yang produktif dapat berkontribusi optimal dalam pencapaian tujuan institusi. Efektivitas sistem reward secara empiris terbukti mengaktifasi dorongan motivasional intrinsik maupun ekstrinsik yang berimplikasi langsung pada peningkatan produktivitas kerja pegawai (Mavhunga & Dube, 2023).

Sistem reward dan punishment merupakan dua instrumen yang saling melengkapi dalam manajemen sumber daya manusia. Meskipun secara konseptual tampak kontradiktif, keduanya memberikan dorongan sinergis terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Melalui penerapan kedua instrumen tersebut, karyawan didorong untuk lebih kompeten, konsisten dalam mengemban tanggung jawab, serta mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan organisasi. Dengan demikian, implementasi sistem reward dan punishment yang terstruktur diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya secara optimal (Suhartini, 2019).

Implementasi Penelitian

Sistem manajemen klinik perlu menyelenggarakan program sosialisasi intensif dan pelatihan teknis secara berkala untuk menyamakan persepsi dan meningkatkan pemahaman seluruh pegawai mengenai mekanisme penilaian evaluasi 360° melalui aplikasi MySimkari. Langkah ini penting guna mengatasi kendala rendahnya pemahaman operasional serta meminimalkan resistensi dan sikap abai dari tenaga medis maupun staf administrasi terhadap sistem evaluasi digital yang baru diterapkan. Selanjutnya, manajemen dituntut untuk mengoptimalkan keandalan infrastruktur teknologi informasi dengan memperkuat koordinasi bersama pusat guna memitigasi gangguan teknis dan jadwal *maintenance* berkala yang sering menghambat akses penginputan data kinerja pegawai. Pihak pimpinan klinik juga harus merumuskan kebijakan pemberian penghargaan (*reward*) yang memadai dan sanksi (*punishment*) yang adil untuk memotivasi loyalitas serta menjaga konsistensi produktivitas kerja pegawai agar tetap tinggi. Terakhir, manajemen harus memanfaatkan hasil agregat umpan balik dari evaluasi 360° secara konsisten sebagai landasan utama untuk program diskusi perbaikan (*coaching & mentoring*) serta penyusunan rencana pengembangan kompetensi SDM yang tepat sasaran.

KESIMPULAN

Implementasi sistem evaluasi 360° berbasis aplikasi e-kinerja MySimkari di Klinik Pratama Adhyaksa Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara berhasil mentransformasikan tingkat produktivitas pegawai dari kategori rendah menjadi lebih kompetitif dan akuntabel. Sebelum adanya intervensi instrumen multisumber ini, performa institusi mengalami stagnasi akibat tingginya tingkat absensi, lemahnya motivasi kerja, serta ketiadaan standar operasional prosedur yang terukur. Pasca penerapan sistem, terjadi eskalasi signifikan pada indikator jumlah layanan pasien dan ketepatan waktu,

meskipun capaian tersebut belum konsisten akibat kendala teknis jaringan dan resistensi birokratis. Evaluasi periodik melalui tahapan *setting*, *reviewing*, dan *measuring results* yang disertai penguatan infrastruktur teknologi informasi serta transparansi skema *reward* menjadi solusi strategis. Rekayasa manajerial tersebut selaras dengan model implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn yang menonjolkan urgensi dimensi sumber daya, kejelasan komunikasi, serta disposisi pelaksana dalam menentukan keberhasilan tujuan akhir organisasi.

Penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk menerapkan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) melalui desain eksplanatori sekuensial guna memperkuat generalisasi temuan ilmiah pada cakupan sampel yang lebih luas di lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia. Penggunaan desain longitudinal dengan durasi minimal dua hingga tiga tahun juga krusial untuk menguji konsistensi dan keberlanjutan dampak implementasi sistem evaluasi kinerja 360° terhadap produktivitas pegawai secara jangka panjang. Di samping itu, integrasi variabel intervening seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi perlu diukur secara kuantitatif menggunakan statistik inferensial guna memperdalam analisis kausalitas. Terakhir, pengikutsertaan perspektif pasien sebagai pemangku kepentingan eksternal melalui survei kepuasan layanan sangat diperlukan demi menyajikan potret performa organisasi kesehatan yang lebih komprehensif, objektif, dan holistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alienda, D. A., Purwadhi, & Kahar, M. (2025). Analisis waste pada proses boarding pasien di Instalasi Gawat Darurat berbasis Lean Healthcare Management (Studi kualitatif di Rumah Sakit Primaya Karawang). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4 (8), 5425-5440.
- Farochi, M. I., Wildan, M., Tahriri, F., Abror, N. F., & Cedaryana. (2025). Impact analysis of performance evaluation methods on employee productivity at PT Kangkung Sejahtera. *International Journal of Economics and Management Research*, 4 (1), 432-436.
- Fittrani, A., Rohendi, A., Sukajie, B., & Purwadhi. (2024). Penguatan SDM dalam mendukung transformasi digital di RSUD Dr. Adjidarmo. *Journal of Knowledge Management*, 18(02), 055-074.
- Hamidah, R. (2026). Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Ilmiah*, Halaman 4772-4781.
- Hidayati, W., Fitriarsi, N., & Widjaja, Y. R. (2024). Analisis komprehensif pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di rumah sakit: Literature review. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(12), 363-368.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2024). Profil kesehatan Indonesia 2023. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2022 dan 2023. Direktorat Bina Peningkatan Produktivitas, Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2020). Goals and goal-setting. In R. A. Fishman & A. M. Marra (Eds.), *Handbook of principles of organizational behavior* (pp. 158-177). John Wiley & Sons.
- Nathalia, I., Rohendi, A., & Mulyani, K. (2025). Dampak supervisi, fasilitas, dan aktualisasi diri terhadap produktivitas tenaga kesehatan RSUD Kuala Kurun. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 347-365.
- Purwadhi, P. (2021). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia: Pasca Revolusi Industri*

4.0 (I). Mujahid Press.

- Ramadhani, A. D. M., Anggara, D., Purwadhi, P., & Widjaja, Y. R. (2024). Inovasi dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit: Analisis literatur fokus pada kepemimpinan dan pengembangan karyawan 2019-2024. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4 (5), 2539–2550.
- Setyaningrum, R. P., Soelistya, D., Desembrianita, E., Noor, A., & Salamah, U. (2022). *Buku Ajar: Evaluasi Kinerja*. Nizamia Learning Center.
- Shukla, V., & Jamali, U. (2025). Employee productivity: A key indicator for organizational success. *Journal of Human Resources and Business Management*, 12 (2), 45-58.
- Subuh, M. U. F., & Permana, I. (2025). Efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kejaksaan Republik Indonesia (Mysimkari) pada pegawai di Kejaksaan Negeri Padang, *Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa*, 6(1), 1-15.
- Sukmawati, R. Y., & Puspitadewi, N. W. S. (2025). Efektivitas Penilaian Kinerja Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 12 (1), 254-261.
- Veranita, M., Rachmawati K., I. A. K., Makmur, M., Widjaja, Y. R., Lugiani, T., Putri, S., Sudrajat, A., Fauzzia, W., Purwaningrum, D., Nirmalasari, N., Mustiraya, R. R., Harapan, E., Sopiawadi, M., Sari, J., Wandu, D., & Kuncorosidi. (2025). *Manajemen pengembangan & pelatihan SDM: Strategi meningkatkan keunggulan bersaing* (A. S. Egim, Ed.). CV. Eureka Media Aksara.
- Wijaya, H., Rohendi, A., & Mulyani, K. (2024). Pengaruh kepercayaan, kualitas pelayanan, dan kewajaran harga terhadap kepuasan pasien di Klinik S, Tangerang Selatan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4 (1), 2446-2457.