

## **EVALUASI IMPLEMENTASI TERHADAP SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KANTOR KECAMATAN TANIMBAR SELATAN**

**Herminalalin<sup>1</sup>, Rendy Oratmangun<sup>2</sup>, Mihel Tuatfaru<sup>3</sup>**

[herminalalin@gmail.com](mailto:herminalalin@gmail.com)<sup>1</sup>, [rendioratmangun@gmail.com](mailto:rendioratmangun@gmail.com)<sup>2</sup>, [miheltuafaru@gmail.com](mailto:miheltuafaru@gmail.com)<sup>3</sup>

Universitas Lelemuku Saumlaki,

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh evaluasi implementasi sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Tanimbar Selatan. Teknik pengumpulan dilakukan menggunakan instrumen kuesioner yang dikembangkan dari variabel (X) evaluasi implementasi dan variabel (Y) sistem penilaian kinerja PNS. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana, dan pengujian hipotesis koefisien korelasi yang diproses menggunakan program SPSS versi 26. Hasil yang dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y signifikan. Hal ini dapat dibuktikan melalui pengujian hipotesis, melalui uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel ( $2,321 > 2,042$ ) dan nilai signifikansi variabel implementasi teknologi (X) < 0,05 atau sig ( $0,027 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel evaluasi implementasi (X) terhadap variabel sistem penilaian kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Kantor Kecamatan Tanimbar Selatan.*

***Kata Kunci: evaluasi implementasi; sistem penilaian kinerja, pegawai negeri sipil***

### **A. PENDAHULUAN**

Kualitas sumber daya manusia (SDM) Pegawai Negeri Sipil di instansi pemerintah merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi pemerintah. Oleh Karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai profesionalisme dan kompetensi tinggi karena hal ini akan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai negeri sipil.

Dalam implementasinya, pemerintah mengeluarkan peraturan yaitu PP No. 46 Tahun 2011 tersebut dinyatakan “Bahwa dalam rangka usaha menjamin obyektivitas dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja, di pandang perlu menetapkan peraturan pemerintah tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Lebih lanjut UU No. 5 Tahun 2014 di nyatakan bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, pranata kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa tau golongan.

Pelaksanaan Pembinaan pegawai dapat menjadi proses perubahan dari pegawai-pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi pegawai-pegawai sekarang dapat dikembangkan untuk memikul tanggung jawab baru. Untuk mengukur sukses atau tidaknya program yang

dilaksanakan maka diperlukan adanya sistem penilaian kinerja dan evaluasi implementasi secara sistematis.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil harus dilakukan secara formal berdasarkan kriteria yang rasional dan objektif serta didokumentasikan dengan sistematis. Proses ini diharapkan membangun loyalitas dan motivasi kerja melalui penilaian yang adil, jujur, dan objektif. Sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil berperan penting dalam meningkatkan sikap dan pelaksanaan kerja yang positif untuk mencapai efektivitas organisasi. Untuk menerapkan penilaian kinerja secara efektif, perlu merencanakan sistem yang jelas, menetapkan tujuan, mengidentifikasi kinerja yang diharapkan, mengukur dan mengevaluasi kinerja, serta memberikan umpan balik kepada individu dan organisasi.

Oresler, (2020:97) menyatakan bahwa penilaian kinerja berfungsi untuk promosi dan keputusan mengenai gaji, akan tetapi idealnya juga berfungsi untuk mengelola kinerja dengan memberikan dasar bagi suatu analisis berhubungan dengan kinerja seseorang pegawai dan langkah-langkah yang akan diambil untuk mempertahankan atau mengubahnya.

Dalam dunia kerja, penilaian menjadi salah satu bahan evaluasi untuk melihat perkembangan sumber daya yang dikerahkan organisasi, termasuk untuk sumber daya manusia. Namun dalam implementasinya ternyata tidak semua pegawai menerima penilaian kinerja sebagai sesuatu yang akan memberi efek positif dalam kinerjanya. Hal seperti ini terjadi juga pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Tanimbar Selatan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada beberapa pegawai di Kantor Kecamatan Tanimbar Selatan untuk mencoba menggali sebenarnya faktor apa yang pengaruh evaluasi implementasi terhadap sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan beberapa hal yang peneliti dapatkan setelah melakukan wawancara yaitu Kantor Kecamatan Tanimbar Selatan sudah melakukan evaluasi implementasi penilaian kinerja pegawai, namun masih perlu ditingkatkan agar lebih optimal. Pelaksanaan evaluasi implementasi penilaian kinerja pegawai di kantor ini yaitu membandingkan data kinerja pegawai sebelum dan sesudah implementasi sistem penilaian kinerja.

Implementasi sistem penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Tanimbar Selatan sudah cukup menunjukkan hasil yang positif, terlihat dari sedikit adanya peningkatan kinerja pegawai setelah implementasi. Namun, masih ada beberapa hal yang perlu dibenahi, seperti: (1) sistem kinerja belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan di kantor ini, misalnya, sistem penilaian kinerja belum mencakup semua aspek kinerja yang penting, seperti kreativitas dan inovasi. (2) proses penilaian kinerja belum cukup transparan. Misalnya, pegawai belum sepenuhnya memahami bagaimana sistem penilaian kinerja bekerja dan bagaimana mereka dinilai, dan (3) sistem penilaian kinerja belum efektif dalam memotivasi pegawai. Misalnya, sistem penilaian kinerja belum memberikan penghargaan yang cukup kepada pegawai yang berkinerja baik.

Fenomena permasalahan lain yang terjadi di Kantor Kecamatan Tanimbar Selatan terkait dengan sistem penilaian kerja. Adapun beberapa kriteria atau aspek yang ditetapkan dalam menilai kerja pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Tanimbar Selatan saat ini seperti kinerja, kompetensi, dan disiplin. Kriteria-kriteria ini masih memiliki beberapa permasalahan yang sering terjadi contohnya (1) kinerja, pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor Kecamatan Tanimbar Selatan masih kurang termotivasi dan kurangnya pelatihan dan

pengembangan, dan kurangnya sistem reward yang efektif, (2) kompetensi, pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor Kecamatan Tanimbar Selatan kurangnya kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan kurangnya sistem seleksi yang ketat. Dan (3) disiplin, pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor Kecamatan Tanimbar Selatan yang sering terlambat kerja dan sering tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya

Berdasarkan fenomena permasalahan diatas yang saat ini terjadi di kantor Kecamatan Tanimbar Selatan tentunya akan memberikan dampak yang kurang baik yakni menurunkan kinerja pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Tanimbar Selatan. Selain itu, apabila hal ini tidak segera ditindaklanjuti maka opini masyarakat yang akan terbentuk nantinya adalah pegawai kantor Kecamatan Tanimbar Selatan diragukan kredibilitasnya serta memperoleh pencitraan yang kurang baik.

## **B. LANDASAN TEORI**

Dalam penelitian ini peneliti mempunyai dasar teori untuk menguatkan penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu dasar teori dari beberapa sumber untuk mengetahui lebih tentang arti dari evaluasi implementasi, sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Maka peneliti menuangkan dasar teori dan konsep yang sudah diperoleh dari beberapa sumber, sebagai berikut:

### **a. Evaluasi**

Kata evaluasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti penilaian. Penilaian yang dimaksud disini bisa menjadi netral, positif atau negatif atau merupakan gabungan antara keduanya. Evaluasi adalah proses mengumpulkan informasi mengenai objek evaluasi dan menilai objek evaluasi dengan membandingkan dengan standar evaluasi. Hasilnya nanti berupa informasi mengenai objek evaluasi yang kemudian digunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi. Objek ini dapat berupa kebijakan, orang, benda dan lain-lain, (Wirawan, 2020, h. 3).

Menurut Hadiansyah dan Dirgahayu (2020, h. 12) mengatakan bahwa evaluasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi terkait apa yang akan dievaluasi sehingga hasil dari sebuah evaluasi dapat digunakan untuk menentukan alternatif dalam pengambilan keputusan. Sedangkan William N. Dunn, (2021, h. 2) mendefinisikan evaluasi sebagai prosedur yang analisis kebijakan yang digunakan untuk menghasilkan informasi mengenai nilai atau manfaat dari serangkaian aksi di masa lalu dan atau di masa depan. Sedangkan Taliziduhu, (2020, h. 201), mendefinisikan evaluasi adalah proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisis hasilnya. Selain itu, menurut Payaman, (2019: 105), mendefinisikan evaluasi adalah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda.

Menurut Siagian (dalam Deddy Mulyadi, 2019, h. 122) menyatakan evaluasi adalah sebagai proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai. Sedangkan Zainal (dalam Deddy Mulyadi, 2019, h. 122), evaluasi akan menghasilkan informasi yang bersifat penilaian dalam memenuhi kebutuhan, peluang dan/atau memecahkan permasalahan. Menurut Badrudin, (2021, h. 261), evaluasi merupakan keberhasilan output dan outcomes organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran adalah focus dari kegiatan pengukuran kinerja. Sedangkan Nurchlis, (2020, h. 169), evaluasi merupakan suatu proses yang mendasar dari pada disiplin ketat dan tahapan waktu, maka dapat mengetahui hasil dari kegiatan atau program yang telah direncanakan.

Menurut Kretner (dalam Wibowo, 2021, h. 225), evaluasi adalah merupakan pendapatan yang bersifat evaluative atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel. Evaluasi merupakan kegiatan penilaian atas keberhasilan atau kegagalan manajer publik dalam melaksanakan kegiatan dan fungsi yang diamankan guna mewujudkan visi dan misi organisasi (Mahsun, 2020, h. 13).

Berdasarkan pengertian diatas, disimpulkan bahwa evaluasi adalah serangkaian upaya untuk menilai dan membandingkan sejauhmana kesesuaian antar hasil yang dicapai dengan hasil semestinya.

#### b. Implementasi

Implementasi secara eksplisit dapat diartikan sebagai tindakan individu atau kelompok *privat* (swasta) maupun publik yang langsung pada pencapaian serangkaian tujuan terus menerus dalam keputusan kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya (Taufik & Isril, 2020, h. 13). Implementasi merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau individu atau pejabat-pejabat, kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan (Wahab, 2021:4).

Implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola operasional serta berupaya untuk mencapai perubahan-perubahan besar ataupun kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya. Implementasi pada hakikatnya juga dapat diartikan sebagai upaya pemahaman apa yang seharusnya terjadi setelah program tersebut dilaksanakan (Mulyadi, 2019, h. 35). Sedangkan secara sederhana arti dari implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan (Firdianti, 2020, h. 81).

Abdul Wahab, (2021, h. 97), menjelaskan pengertian implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman, yang mencakup baik usaha usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat atau dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan. Berbentuk kata kerjanya adalah mengimplementasikan yang artinya melaksanakan atau menerapkan. (Depdiknas, 2020, h. 231). Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Implementasi juga adalah bermuara pada aktivitas, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk menapai tujuan kegiatan, (Nurdin Usman, 2020, h. 70).

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Implementasi bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana, (Nurdin Usman, 2020, h. 70). Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana yang efektif.

Implementasi adalah suatu proses yang dinamis, di mana dalam pelaksanaan evaluasi melakukan suatu kegiatan sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kegiatan tersebut, (Leo Agustino, 2020, h. 8). Implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau kelompok pemerintah

maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kegiatan tersebut, (Budi Winarno, 2020, h. 139).

Pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi dapat diartikan sebagai penerapan atau pelaksanaan dari sebuah ide atau gagasan pada suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dari suatu kegiatan

#### c. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir dalam (Ainnisya & Susilowati, 2020, h. 86) penilaian kinerja dilakukan dengan melalui dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Penilaian didasarkan pada pendapat para penilai. Pada umumnya penilai diberi formulir, yang berisi sejumlah sifat dan ciri-ciri hasil kerja yang harus diisi. Penilaian pada umumnya diisi oleh atasan yang memutuskan pendapat apa yang paling sesuai untuk setiap tingkatan hasil kerja.

Proses membandingkan kinerja pegawai dengan standar organisasi disebut penilaian kinerja pegawai (Fitriani et al, 2020, h. 244). Selain itu, menurut (Yahya dan Hidayati, 2020, h. 24) mengatakan bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan penilaian yang sangat sistematis terhadap penampilan kinerja karyawan itu sendiri dan terhadap paraf potensi kinerja pegawai dalam upaya mengembangkan diri.

Penilaian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. (Robbins, 2020, h. 28). Sedangkan menurut (Adhika et al., 2022, h. 13), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan tugas mereka jika dibandingkan dengan standar tertentu dan kemudian menyampaikan hasilnya kepada karyawan.

Penilaian kinerja pegawai merupakan sistem yang digunakan oleh manajemen untuk melakukan evaluasi atas seluruh sumber daya perusahaan, apakah sumber daya perusahaan tersebut telah berjalan sesuai dengan standarstandar yang ditetapkan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya penilaian kinerja pegawai, diharapkan sasaran-sasaran yang belum berjalan dengan baik dapat dilakukan evaluasi dan tindak lanjut, sehingga sasaran - sasaran tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya demi kemajuan perusahaan. Penilaian kinerja juga berguna untuk menilai dan mengevaluasi produktivitas kerja dari seluruh sumber daya perusahaan apakah mengalami peningkatan atau penurunan. Serta kemajuan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, (Siti Santi, 2023, h. 69).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai proses evaluasi terhadap bagaimana seseorang karyawan bekerja dalam mencapai tujuannya dalam bekerja.

#### d. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah, sedangkan negeri berarti pegawai pemerintah yang berada di luar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan perundang-undangan yang telah ditetapkan, dan negeri sipil berarti pegawai negeri atau aparatur Negara yang bukan militer.

Dalam pengertian mengenai Pegawai Negeri sipil tidak terlepas dari undang-undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara di mana pada undang undang tersebut masyarakat baik pegawai negeri sipil maupun pejabat pemerintah dengan perjanjian kerja di berikan kesempatan untuk menduduki jabatan suatu instansi pemerintah.

Dalam perundang-undangan nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara juga di jelaskan sebagai berikut:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya di singkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat-syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya di singkat PNS adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang di angkat berdasarkan perjanjian kerja jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.

Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam pelaksanaan tugas negara, pemerintahan, serta pembangunan. Dengan demikian PNS harus mengerahkan tenaganya untuk berkinerja dengan sebaik-baiknya bagi masyarakat (Daryanto & Abdullah, 2020, h. 13).

Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Negara bertugas untuk membantu Presiden sebagai Kepala Pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundangan, dengan kata lain wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundangan ditaati oleh masyarakat. Sebagai unsur Aparatur Negara maka setiap pegawai negeri harus mengutamakan kepentingan negara dan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi dan golongan.

Pegawai negeri sipil memiliki kedudukan yang sangat penting dan menentukan karena berhasil tidaknya tujuan dari pemerintah tergantung dari aparatur negara karena pegawai negeri merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunan nasional. Dalam menjalankan tugasnya, PNS harus bersih dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karena hal tersebut maka untuk menjaga netralitas pegawai negeri yaitu dengan tidak memperbolehkan/dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus dari partai politik.

Pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Negeri yang bukan anggota Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Republik Indonesia.

### **C. METODE**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. (Tukiran, 2020, h. 62) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang data-datanya dinyatakan dalam bentuk angka. Sedangkan desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2020, h. 55) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Didalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh evaluasi implementasi terhadap sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Tanimbar Selatan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Tanimbar Selatan yang berjumlah 32 orang. Dalam penelitian ini teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik pemilihan sampel apabila ukuran populasi kurang dari 100 maka semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian untuk menetapkan besarnya sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 32 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Tanimbar Selatan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner atau angket. Adapun uji analisis data

yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas instrument dan uji reliabilitas intrumen. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian melalui uji t.

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka hasil dan pembahasan diperoleh sesuai fokus penelitian, sebagai berikut:

##### **1. Hasil Uji Validitas**

Dalam uji validitas ini bertujuan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner dalam suatu penelitian. Kuesioner tersebut dapat dikatakan valid apabila sesuatu yang akan diukur bisa diungkapkan oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2020, h. 6). Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (5%) dengan nilai r tabel. Pengambilan keputusan yaitu:

1. Apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , dapat dikatakan instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Apabila  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , dapat dikatakan instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Dalam pengambilan keputusan berdasarkan r tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu 0,361, yang artinya dalam setiap item pernyataan dapat dikatakan valid apabila output dari uji validitas tersebut lebih besar dari 0,361. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan aplikasi SPSS dalam penelitian ini menunjukkan hasil dari uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas Evaluasi Implementasi (X)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0.717	0,361	Valid
Item 2	0.638	0,361	Valid
Item 3	0.512	0,361	Valid
Item 4	0.858	0,361	Valid
Item 5	0.895	0,361	Valid
Item 6	0.748	0,361	Valid
Item 7	0.607	0,361	Valid
Item 8	0.553	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel evaluasi implementasi (X) menghasilkan r hitung senilai 0.717, 0.638, 0.512, 0.858, 0.895, 0.748, 0.607 dan 0.553 lebih besar dari r tabel 0,361, berarti item penjelas variabel evaluasi implementasi (X) dinyatakan valid.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0.813	0,361	Valid
Item 2	0.568	0,361	Valid
Item 3	0.717	0,361	Valid
Item 4	0.813	0,361	Valid
Item 5	0.862	0,361	Valid
Item 6	0.705	0,361	Valid
Item 7	0.500	0,361	Valid
Item 8	0.790	0,362	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasar pada tabel 2 menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel efisien kinerja pegawai (Y) menghasilkan r hitung senilai 0.813, 0.568, 0.717, 0.813, 0.862, 0.705, 0.500 dan 0.790 lebih besar dari r tabel 0.361, berarti item penjelas variabel sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Y) dinyatakan valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan suatu pertanyaan, yaitu soal mengukur variabel yang diteliti. Oleh karena itu, jika jawaban seseorang atas pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan (Imam Ghazali, 2020, h. 12) Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* memiliki nilai antara 0,60 dan lebih dari 0,70. Perolehan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach's alpha	Batas Normal	Keterangan
Evaluasi Implementasi (X)	0.823	0,6	Reliabel
Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Y)	0.866	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa hasil analisis *cronbach's alpha* untuk nilai evaluasi implementasi 0.823, dan sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) 0.866 > atau lebih besar 0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item variabel bersifat reliabel atau terpercaya.

## 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui evaluasi implementasi terhadap sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Analisis ini biasanya digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap dependen, (Riduwan, 2019, h. 145). Hasil perhitungan regresi linear dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>14.723</b>	5.763		2.555	0.016
	Evaluasi implementasi	<b>0.437</b>	0.188	0.390	2.321	0.027

a. Dependent Variable: Sistem Penilaian Kinerja

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4 diatas, persamaan regresi linier sederhana pada kolom *unstandardized coefficients* terdapat nilai Constant sebesar 14.723 dan nilai koefisien arah regresi X sebesar 0,437. Maka dapat dibentuk persamaan regresi yaitu:

$$Y = 14,723 + 0,437zz$$

Rumus ini bisa diartikan sebagai berikut:

1. Constant 14,723 menunjukkan bahwa apabila variabel independen evaluasi implementasi bernilai nol, maka besar sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bernilai 14,723. Dengan kata lain, variabel dependen akan bernilai 14,723 setelah mengurangi pengaruh variabel independen.
2. Koefisien variabel evaluasi implementasi (X) sebesar 0,437 menunjukkan variabel evaluasi implementasi (X) memiliki hasil ke arah positif terhadap sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Y). Dengan demikian, dengan asumsi bahwa variabel lain konstan, maka sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Y) juga akan meningkat apabila variable evaluasi implementasi (X) meningkat.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah dalam penelitian. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t, berikut penjelasannya: Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara variabel evaluasi implementasi terhadap variabel sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian secara parsial yakni digunakan uji t dengan tingkat signifikan sebesar 5%. Dasar dari pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung yakni sebagai berikut : (Ghozali, 2020, h. 98).

1. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang mana dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Yang mana dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.723	5.763		2.555	0.016
	Evaluasi implementasi	0.437	0.188	0.390	<b>2.321</b>	<b>0.027</b>

a. Dependent Variable: Sistem Penilaian Kinerja

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada tabel 5 diatas, variabel evaluasi implementasi (X) mempunyai nilai thitung sebesar 2.321 dan nilai signifikansi sebesar 0,027. Nilai ttabel untuk  $32-2= 30$  ( $df = 30$ ) dan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,042. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai thitung  $>$  ttabel ( $2.321 > 2,042$ ) dan nilai signifikansi variabel evaluasi implementasi  $<$  0,05 atau sig sebesar  $0.027 < 0.05$ ). Dapat dikatakan bahwa evaluasi implementasi (X) berpengaruh terhadap sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu variabel evaluasi implementasi berpengaruh positif terhadap sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Tanimbar Selatan.

#### 5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besar kontribusi kemampuan model dalam menerangkan variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dalam penelitian ini menunjukkan hasil dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.390 <sup>a</sup>	0.152	<b>0.124</b>	4.557

a. Predictors: (Constant), Evaluasi Implementasi

Sumber : Data diolah (2025)

Pada tabel 6 diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,124 atau jika dibulatkan dijadikan persen menjadi 12,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (evaluasi implementasi) terhadap variabel sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebesar 12,4%, artinya bahwa variabel independen yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 12,4% variabel dependen. Sedangkan sisanya, sebesar 87,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini atau di luar variabel independen tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa variabel evaluasi implementasi memiliki pengaruh positif terhadap sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hasil analisis dengan menggunakan regresi sederhana diperoleh nilai koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) sebesar 0,124. Besar koefisien determinasi memiliki makna yaitu

besarnya pengaruh evaluasi implementasi terhadap sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu sebesar 12,4%. Hasil uji t menunjukkan bahwa thitung sebesar 2,321 lebih besar dari ttabel atau ( $2.321 > 2,042$ ) sehingga pengaruh evaluasi implementasi terhadap sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah signifikan.

Berdasarkan pemaparan hasil analisis nilai koefisien determinasi dan uji t maka dapat diartikan bahwa berdasarkan uji t menunjukkan evaluasi implementasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Tanimbar Selatan. Artinya ini menjelaskan bahwa semakin baik evaluasi implementasi dilakukan, semakin besar pula dampaknya terhadap peningkatan sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil tersebut. Evaluasi yang komprehensif memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan, seperti prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran dan kerja sama. Dengan adanya evaluasi yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa sistem penilaian kinerja benar-benar mencerminkan kinerja pegawai secara akurat dan adil.

Hasil evaluasi dapat digunakan untuk melakukan penyesuaian dan perbaikan yang berkelanjutan, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan komitmen kerja. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan validitas dan reliabilitas sistem, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi pegawai, mendorong peningkatan kinerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, evaluasi implementasi yang baik menjadi fondasi penting bagi sistem penilaian kinerja yang efektif dan bermanfaat.

Hasil tersebut diatas, menunjukkan jika evaluasi implementasi dapat menjadi unsur yang berperan penting dalam memberikan sistem penilaian kinerja yang semakin baik dari seorang pegawai sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor Kecamatan Tanimbar Selatan. Artinya ini menjelaskan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil harus dilakukan secara formal berdasarkan kriteria yang rasional dan objektif serta didokumentasikan dengan sistematis. Proses ini diharapkan membangun loyalitas dan motivasi kerja melalui penilaian yang adil, jujur, dan objektif.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Badrudin, (2021, h. 261), evaluasi implementasi merupakan keberhasilan output dan outcomes organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran adalah fokus dari kegiatan pengukuran kinerja. Sedangkan Nurchlis, (2020, h. 169), evaluasi implementasi merupakan suatu proses yang mendasar dari pada disiplin ketat dan tahapan waktu, maka dapat mengetahui hasil dari kegiatan atau program yang telah direncanakan.

Sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil berperan penting dalam meningkatkan sikap dan pelaksanaan kerja yang positif untuk mencapai efektivitas organisasi. Untuk menerapkan penilaian kinerja secara efektif, perlu merencanakan sistem yang jelas, menetapkan tujuan, mengidentifikasi kinerja yang diharapkan, mengukur dan mengevaluasi kinerja, serta memberikan umpan balik kepada individu dan organisasi.

Oresler, (2020, h. 97) menyatakan bahwa penilaian kinerja berfungsi untuk promosi dan keputusan mengenai gaji, akan tetapi idealnya juga berfungsi untuk mengelola kinerja dengan memberikan dasar bagi suatu analisis berhubungan dengan kinerja seseorang pegawai dan langkah-langkah yang akan diambil untuk mempertahankan atau mengubahnya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti mendukung penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Eva Aulia Mukti (2024) yang menyatakan bahwa dengan kuantitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan belum cukup optimal, kualitas kerja pegawai sudah baik, sedangkan pengetahuan dalam pekerjaan cukup baik. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Mela Meilawati (2023) mendapatkan hasil dari penelitiannya bahwa adanya sejumlah permasalahan dalam pelaksanaan penilaian kinerja jika

evaluasi implementasi tidak dilakukan dengan baik. Dan selanjutnya dilakukan oleh Robbins (2020) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan

## **E. SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa, pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y signifikan. Hal ini dapat dibuktikan melalui pengujian hipotesis, melalui uji t diperoleh nilai thitung > ttabel ( $2.321 > 2.042$ ) dan nilai signifikansi variabel implementasi teknologi ( $X < 0,05$  atau sig sebesar  $0.027 < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel evaluasi implementasi (X) terhadap variabel sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Tanimbar Selatan.

Dengan demikian maka, saran yang diberikan adalah (1) Pegawai di Kantor Kecamatan Tanimbar Selatan perlu meningkatkan sistem penilaian kinerja terutama dalam hal mencapai kuantitas kerja, kualitas kerja serta komitmen kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan para pegawai diharapkan agar lebih disiplin waktu dalam bekerja sehingga hasil kerjanya lebih efektif dan efisien, dan (2) Untuk penelitian selanjutnya yang tertarik pada judul pengaruh evaluasi implementasi terhadap sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Tanimbar Selatan, agar lebih menggali pengaruh evaluasi implementasi terhadap sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selain dari pembahasan yang sudah dimuat dalam penelitian ini, misalnya dengan meneliti variabel variabel lain yang berpengaruh terhadap sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

## **F. DAFTAR PUSTAKA**

- Ainnisya & Susilowati, 2020. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang*. Jakarta Selatan: Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol. 2(1).
- Arikunto. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Badrudin. 2021. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Budi Winarno. 2020. *Kebijakan Publik: Teori Dan Proses*. Yogyakarta : Media Presindo.
- Daryanto & Abdullah. 2020. *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*.
- Deddy Mulyadi. 2019. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Firdianti, (2020). *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*. Gre Publishing.
- Fitriani et al. 2020. *Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 4(2).
- Hadiansyah dan Dirgahayu. 2020. *Sistem Administrasi Dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Imam Ghozali. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke-VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas di Ponerogo.
- Leo Agustino. 2020. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Mahsun. 2020. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPF.

- Nurdin Usman. 2020. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Bandung: CV Sinar Baru.
- Payaman. 2019. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit FE UI.
- Robbins. 2020. *Managing Organizational Conflict: A Non-Traditional Approach*, Englewood Cliffs, NJ:Prentice Hall.
- Ridwan. 2019. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Taliziduhu. 2020. *Kybernologi I dan Kybernologi II*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Siti Santi. 2023. *Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe & Resto*. Jurnal Economina Volume 2, Nomor 7, Juli 2023 e-ISSN: 2963-1181.
- Taufik & Isril. 2020. *Implementasi Peraturan Daerah Badan Permusyawaratan Desa*. Jurnal Kebijakan Publik, 4(2), 119–218.
- Wibowo. 2021. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Prasada.
- Wahab. 2021. *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Bumi Aksara.
- William N. Dunn. 2021. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Edisi Kedua.
- Wirawan. 2020. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.