

PERSEPSI APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP
HASIL PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN
KABUPATEN ROTE NDAO

Oleh : Jenny LTanesib

Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Humaniora

Universitas Nusa Lontar Rote

Email: jennytnesib@gmail.com

ABSTRAK

Masalah yang masih ditemukan adalah sebagian kecil pegawai kurang setuju dengan hasil penilaian kinerja pegawai baik dari dimensi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) maupun Perilaku Kerja Pegawai (PKP) yang berarti bahwa mereka berpersepsi bahwa penilaian kinerja pegawai masih berjalan tidak obyektif. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui persepsi pegawai terhadap hasil penilaian pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang hanya mendeskripsikan hasil persepsi responden atas hasil penilaian kinerja pegawai, dan oleh karena itu dikumpulkan data dari 53 pegawai dengan menggunakan metode kuesioner. Data yang dikumpulkan kemudian ditabulasi dalam bentuk tabel distribusi frekwensi untuk dijelaskan secara deskriptif, sehingga bisa diketahui kecenderungan persepsi pegawai terhadap hasil penilaian kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap hasil penilaian sasaran kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao mencapai skor 85,42 % yang terletak pada kategori skor di atas 77,77 – 100 dengan mayoritas di atas 80 % pegawai menyatakan setuju dengan hasil penilaian perilaku kerja yang dilakukan pejabat penilai sehingga persepsi pegawai tergolong obyektif artinya bahwa pejabat penilai telah melaksanakan penilaian kinerja dari dimensi sasaran kerja pegawai secara obyektif sesuai dengan kenyataan hasil kerja yang dicapai baik dari indikator jumlah hasil kerja, kualitas hasil kerja, waktu kerja maupun biaya kerja. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap hasil penilaian perilaku kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao mencapai skor 85,51 % yang terletak pada kategori skor di atas 77,77 – 100 sehingga persepsi pegawai tergolong obyektif artinya bahwa pejabat penilai telah melaksanakan penilaian kinerja pegawai dari dimensi sasaran kerja pegawai secara obyektif sesuai dengan kenyataan hasil kerja yang dicapai baik dari indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen kerja, disiplin kerja, kerjasama dan kepemimpinan.

Hasil penilaian kinerja pegawai secara keseluruhan pada kantor Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao yang mencapai skor 81,34 % yang terletak antara 77,77 – 100 sehingga persepsi pegawai terhadap hasil penilaian kinerja pegawai secara keseluruhan tergolong obyektif artinya bahwa pejabat penilai telah melaksanakan penilaian kinerja pegawai sesuai dengan sasaran kerja dan perilaku kerja yang benar-benar dicapai oleh setiap pegawai selama melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam satu tahun.

Rekomendasi penelitian ini adalah diharapkan pejabat penilai melakukan penilaian secara adil, jujur dan bertanggung jawab. Hasil penilaian perlu secara terbuka disampaikan kepada para pegawai agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya di waktu-waktu yang akan datang.

Kata kunci : Kinerja Pegawai, Sasaran Kerja Pegawai, Perilaku Kerja Pegawai

ABSTRACT

The problem still encountered is that a small number of employees disagree with the results of employee performance appraisals, both in terms of the Employee Work Targets (SKP) and Employee Work Behavior (PKP). This indicates that they perceive the performance appraisal process as not entirely objective. Therefore, the purpose of this study is to determine employees' perceptions of performance appraisal results at the Livestock Service Office of Rote Ndao Regency.

This research is descriptive in nature, aimed solely at describing the respondents' perceptions of the results of employee performance appraisals. Data were collected from 53 employees using a questionnaire method. The collected data were then tabulated in frequency distribution tables and described descriptively to identify the general tendency of employee perceptions toward performance appraisal results.

The findings show that the perceptions of civil servants regarding the results of work target assessments at the Livestock Service Office of Rote Ndao Regency reached a score of 85.42%, which falls within the category above 77.77–100. The majority (above 80%) of employees agreed with the work behavior appraisal conducted by the evaluators. This indicates that employee perceptions are generally objective, meaning that evaluators have conducted performance appraisals based on work targets objectively, in line with the actual work outcomes achieved in terms of quantity, quality, timeliness, and cost. The perceptions of civil servants regarding employee work behavior appraisal reached a score of 85.51%, which also falls within the category above 77.77–100. This suggests that employees perceive the appraisal as objective, meaning that evaluators carried out performance assessments based on work behavior dimensions such as service orientation, integrity, work commitment, discipline, teamwork, and leadership.

Overall, the results of employee performance appraisals at the Livestock Service Office of Rote Ndao Regency reached a score of 81.34%, which falls within the range of 77.77–100. This shows that employees' overall perception of performance appraisal results is objective, meaning that evaluators have conducted performance appraisals in accordance with the actual work targets and behaviors demonstrated by employees throughout the year.

The study recommends that evaluators conduct appraisals fairly, honestly, and responsibly. Performance appraisal results should also be communicated openly to employees so that they can improve their performance in the future.

Keywords: *Employee Performance, Employee Work Targets, Employee Work Behavior*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan sumber daya manusia aparatur pada sebenarnya ditujukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang antara lain tergambar dari kinerja yang dicapai selama melaksanakan tugas-tugas negara yang dibebankan melalui unit-unit kerja yang ada pada setiap instansi Pemerintah. Kinerja menjadi tuntutan bagi setiap aparatur negara dan oleh karena itu setiap aparatur yang bekerja pada setiap instansi Pemerintah harus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja menggambarkan suatu tingkat pencapaian hasil kerja baik diukur secara kualitatif maupun secara kuantitatif melalui penilaian prestasi kerja yang diselenggarakan oleh organisasi. Pada umumnya dengan adanya penilaian prestasi kerja maka akan diketahui pegawai yang berprestasi tinggi, sedang maupun yang berprestasi rendah. Penilaian ini harus dilakukan seobyektif mungkin sehingga status kinerja yang disandang setiap pegawai memang menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari hasil kerja yang dicapai selama melaksanakan tugas.

Sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 7 ayat 2, ditetapkan bahwa sasaran kerja pegawai meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dengan bobot 60 %, sedangkan perilaku kerja sebagaimana pasal 12 ayat 1 dinilai dari aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan dengan bobot 40 %. Prestasi yang dicapai melalui unsur-unsur tersebut menggambarkan kinerja yang berhasil dicapai pegawai

selama melaksanakan tugas setelah menjalani suatu tahapan evaluasi. Penilaian kinerja pegawai di lingkungan Aparatur Sipil Negara termasuk yang terjadi pada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao juga telah menggunakan penilaian Sasaran Kerja dan Perilaku Kerja.

Hasil observasi menunjukkan bahwa prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penilaian prestasi kerja bervariasi karena sebagian pegawai masih berprestasi yang rendah yang ditandai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja yang belum optimal mencapai skor 80-100. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa tidak semua pegawai memiliki prestasi kerja yang optimal dalam melaksanakan tugasnya baik diukur secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Secara kualitatif masih terdapat pegawai yang melaksanakan tugas administrasi yang kurang bersih dan rapih, begitu pula dalam pekerjaan teknis di lapangan masih sering melakukan kesalahan. Secara kuantitatif, jumlah pekerjaan yang dibebankan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu masih sering dikerjakan tidak sesuai dengan target sehingga jumlah hasil kerja masih jauh dari harapan.

Persepsi Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap hasil penilaian kinerja pegawai umumnya merupakan bagian dari ekspresi pribadi terhadap keadilan dan obyektifitas penilaian sesuai dengan fakta pelaksanaan pekerjaan dan perilaku kerja yang melekat pada setiap pegawai. Pegawai yang menilai bahwa hasil evaluasi kinerja memberikan kepuasan baginya menunjukkan bahwa sasaran kerja serta perilaku kerja yang dinilai benar-benar obyektif dan adil sesuai dengan kenyataan, sebaliknya pegawai yang kurang atau bahkan tidak puas dengan

hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa ada subyektifitas dan ketidakadilan dalam penilaian kinerja yang dilakukan atas dirinya terutama dari aspek perilaku kerja.

Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa kurang puas dan kurang setuju dengan hasil penilaian kinerja pegawai berdasarkan sasaran kerja dan perilaku kerja sebagai indikator penilaian. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses penilaian kinerja masih kurang berjalan dengan baik untuk memberikan kepuasan bagi semua pegawai. Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut, maka mendorong saya untuk mengajukan judul Proposal “ **Persepsi Aparatur Sipil Negara Terhadap Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao** “.

1.2. Rumusan Masalah

Masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah : Bagaimana persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap hasil penilaian kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao ?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap hasil penilaian kinerja dari dimensi Sasaran Kerja Pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao.
- b. Mengetahui persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap hasil penilaian kinerja dari dimensi Perilaku Kerja Pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian di bidang sumber daya manusia.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi

mahasiswa Fakultas Ekonomi angkatan berikutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Setelah penelitian ini selesai, maka hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan bagi Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Persepsi

Persepsi menurut Mangkunegara (2005:14) didefinisikan sebagai proses menyeleksi stimulus dan diartikan. Dengan kata lain persepsi merupakan suatu proses pemberian arti atau makna terhadap suatu obyek yang ada pada lingkungan. Persepsi mencakup penafsiran obyek, penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus dan penafsiran terhadap yang telah diorganisasikan dengan cara mempengaruhi pembentukan sikap dan perilaku.

2.1.2. Pengertian Kinerja

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Mangkunegara (2006:15) mendefinisikan kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Di dalam konteks pencapaian tujuan organisasi, Mangkunegara (2002:3) menyatakan bahwa sebuah lembaga atau organisasi membutuhkan kinerja karyawan dan kinerja institusi. Kedua aspek ini berkaitan erat satu sama lain yaitu apabila kinerja pegawai baik maka kinerja instansi pasti baik dan sebaliknya. Kinerja karyawan yang ada dalam organisasi merupakan individu yang dipekerjakan organisasi dan oleh karena itu kinerja organisasi akan dapat tercapai secara maksimal dari

kontribusi kinerja individu yang maksimal pula.

Simanjuntak (2005:1), merumuskan pengertian konsep kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor interen dan eksteren organisasi. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Mathis dan John (2002:78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 7 ayat 2, ditetapkan bahwa sasaran kerja pegawai meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dengan bobot 60 %, sedangkan perilaku kerja sebagaimana pasal 12 ayat 1 dinilai dari aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan dengan bobot 40 %.

2.1.3. Indikator Kinerja

Hasibuan (2001:89) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan mencakup kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab. Sejalan dengan pendapat tersebut, Umar (2004:266)

membagi aspek-aspek kinerja terdiri dari mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, ketekunan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Menurut Prihartono (2008:75), standar kinerja yang harus dicapai karyawan dapat diukur dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Aspek kuantitatif umumnya berhubungan dengan sejumlah angka hasil kerja yang dapat diukur. Aspek kualitatif dalam penilaian kinerja karyawan meliputi ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisa data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin/peralatan dan kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen).

2.1.4. Evaluasi Kinerja

Menurut Dessler (2010:322) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap standar kerjanya. Proses penilaian kerja terdiri dari tiga tahap yaitu mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja dan memberikan umpan balik. Mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa bawahan setuju dengan kewajiban dan standar pekerjaannya. Umpan balik berarti atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahan dan membuat rencana untuk pengembangan yang dibutuhkan. Dalam penilaian kinerja berarti

membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2001:78) penilaian kinerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegunaan penilaian prestasi kerja karyawan adalah untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan dan perencanaan dan pengembangan karir.

2.2. Definisi Operasional

- Kinerja pegawai, adalah proses kerja dan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.
- Sasaran Kerja Pegawai, adalah hasil kerja yang dicapai pegawai baik jumlah maupun kualitas
- Perilaku Kerja Pegawai, adalah proses dan cara kerja yang digunakan pegawai untuk mencapai hasil kerja yang ditetapkan

2.3. Indikator Empirik Skala Data

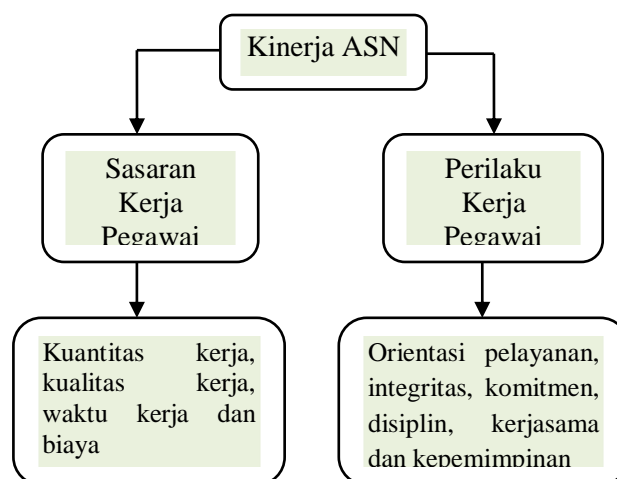
Tabel 1. Indikator Dan Skala Ukur

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Persepsi	Pandangan pegawai	Likert
2	Penilaian Kinerja		
a	Sasaran Kerja Pegawai	Kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu kerja, biaya kerja	Likert
b	Perilaku Kerja Pegawai	Orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan	Likert

2.4. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini digambarkan berdasarkan ruang lingkup dan batasan penelitian. Model kerangka pikir yang digambarkan dalam penelitian ini dengan batasan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai sebagai berikut:

Gambar 1
Model Kerangka Pikir Penelitian



Gambar kerangka pikir penelitian tersebut menggambarkan bahwa evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara dilaksanakan terhadap dua dimensi yaitu *pertama*, Sasaran Kerja Pegawai (60%) dengan indikator kuantitas, kualitas, waktu dan biaya pelaksanaan pekerjaan, *kedua* perilaku kerja pegawai (40%) dengan indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada Kantor Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao.

3.2. Populasi Dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 53 Aparatur Sipil Negera yang bekerja pada Kantor Dinas Peternakan kabupaten Rote Ndao. Dalam penelitian ini tidak diadakan penarikan sampel tetapi semua anggota populasi ditetapkan sebagai sampel yaitu sebanyak 53 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (jumlah populasi dan dengan jumlah sampel atau $N = n$).

3.3. Sumber Data

- Sumber data primer, yaitu data yang bersumber langsung dari Aparatur Sipil Negara yang diteliti.
- Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumen kepegawaian pada Kantor Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

- Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung antara peneliti dengan responden.
- Kuesioner, yaitu teknik analisis data yang dilakukan dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif berdasarkan jawaban responden yang ditabulasi dalam tabel indeks dan tabel distribusi frekwensi kemudian dibahas secara komprehensif. Penentuan tingkat persepsi responden menggunakan distribusi capaian skor maksimum menurut skala likert dengan tiga kategori dengan rumus menurut Levis (2013:109) sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Nilai tertinggi} : 3/3 \times 100 \% = 100$$

$$\text{Nilai terendah} : 1/3 \times 100 \% = 33,33$$

$$\text{Jumlah kelas} : 3 \text{ kategori}$$

$$R = \frac{100 - 33,33}{3}$$

$$= 66,67/3 = 22,22$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka persentase pencapaian skor maksimum persepsi responden terhadap hasil penilaian kinerja pegawai dengan skala likert tiga kategori sebagai berikut:

Tabel 2
Persentase Pencapaian Skor Maksimum

No	Skor Maksimum (%)	Kategori Persepsi Pegawai
1	$\geq 33,33 - 55,55$	Tidak setuju/tidak obyektif
2	$> 55,55 - 77,77$	Kurang setuju/kurang obyektif
3	$> 77,77 - 100$	Setuju/obyektif

Sumber : Levis (2013:110)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Penilaian prestasi kerja pegawai Negeri sipil sudah menggunakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja pada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao juga menggunakan peraturan yang sama dimana prestasi kerja pegawai dinilai dari dua dimensi yaitu Sasaran Kerja Pegawai yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dengan bobot 60 %. Sedangkan dimensi Perilaku Kerja Pegawai (PKP) dinilai dari indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan dengan bobot 40 %. Nilai prestasi kerja pegawai dikategorikan berdasarkan skor sebagai berikut:

a. 91 ke atas : sangat baik

b. 76 – 90 : baik

c. 61 – 75 : cukup

d. 51 – 60 : kurang

e. 50 ke bawah: buruk

Hasil penilaian Aparatur Sipil Negera pada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao periode 1 Januari – 31 Desember 2017 sebagai berikut:

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Penilaian Prestasi
Kerja Pada Dinas Peternakan
Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024

N o	Faktor Yang Dinilai	Rata- Rata	Kategori
1	Sasaran Kerja Pegawai	50,29	-
2	Perilaku Kerja Pegawai	31,05	-
	Prestasi Kerja	81,34	Baik

Sumber: Dinas Peternakan Kab, Ronda
Data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao mencapai skor 81,34 termasuk dalam interval 76 – 90 sehingga tergolong baik Hasil penilaian ini dilakukan oleh pejabat penilai dan subyektifitas penilaian masih sering berlaku dalam proses penilaian prestasi pegawai sehingga sering mengecewakan pegawai yang dinilai.

4.2. Pembahasan Persepsi Penilaian Kinerja Dari Dimensi Sasaran Kerja Pegawai

Setiap Aparatur Sipil Negara yang melaksanakan tugas-tugas negara dalam bidang pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan perlu dievaluasi kinerjanya sehingga bisa diketahui secara jelas kondisi kinerja pegawai dari dimensi Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian kinerja pegawai yang masih berstatus staf atau melaksanakan dilakukan oleh pejabat dalam unit kerja, sedangkan pejabat dalam unit kerja dinilai oleh pejabat penilai yang lebih tinggi dengan menggunakan indikator yang sama.

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai baik yang diukur secara kuantitatif, kualitatif, waktu maupun biaya yang dikorbankan untuk mencapai hasil kerja tersebut. Penilaian kinerja pegawai dari dimensi sasaran

kerja pegawai pada dasarnya sudah dilakukan pada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao dengan skor maksimum mencapai 53,40, minimum 40,80 dan rata-rata 50,29 setelah total skor rata-rata untuk setiap pegawai dikalikan dengan bobot 60 %. Skor rata-rata sebelum dikalikan dengan 60 % mencapai 83,81 yang terletak antara 76 – 90 menurut pasal 17 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai, sehingga hasil penilaian terhadap sasaran kerja pegawai tergolong baik yang berarti bahwa kinerja pegawai dari dimensi sasaran kerja pegawai tergolong baik karena jumlah hasil kerja, kualitas hasil kerja, waktu kerja dan biaya kerja dipandang sudah dicapai dengan hasil yang baik pula.

Persepsi pegawai terhadap hasil penilaian kinerja dalam bentuk sasaran kerja pegawai menunjukkan bahwa sasaran kerja pegawai mencapai skor 85,42 % untuk semua indikator yang dinilai baik jumlah hasil kerja, kualitas hasil kerja, waktu dan biaya kerja yang dikorbankan. Skor persepsi pegawai tersebut terletak antara skor di atas 77,77 – 100 dan mayoritas pegawai menyatakan setuju dengan hasil penilaian kinerja pegawai dari dimensi Sasaran Kerja Pegawai. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja dari dimensi sasaran kerja pegawai menurut persepsi 53 pegawai yang diteliti pada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao sudah berjalan secara obyektif oleh karena alasan sebagai berikut:

1. Pejabat penilai sudah melaksanakan penilaian sesuai dengan jumlah hasil kerja, kualitas hasil kerja yang dicapai dengan alokasi waktu kerja dan biaya kerja yang telah dikorbankan bagi setiap pegawai untuk mencapai hasil kerja tersebut.

Para pegawai umumnya menilai bahwa pejabat penilai telah melaksanakan tugas evaluasi kinerja dari dimensi sasaran kerja pegawai tahun 2024 pada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao dengan baik tanpa adanya subyektifitas yang berarti, walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa masih ada sebagian kecil pegawai yang tidak menyetujui akan hasil penilaian atas setiap indikator kinerja dari dimensi sasaran kerja pegawai.

2. Para pegawai merasa dihargai, diakui dan diperhatikan untuk memperbaiki akan kinerja yang masih kurang sehingga dapat memberikan kontribusi yang terbaik dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

Pegawai yang benar-benar mengabdikan dirinya untuk bekerja bagi negara secara jujur dan bertanggung jawab, akan menganggap bahwa hasil penilaian yang memposisikan dirinya masih kurang dalam dimensi sasaran kerja dengan indikator tertentu akan menerima dengan senang hasil penilaian sasaran kerja tersebut untuk memperbaikinya dengan lebih baik di tahun-tahun berikutnya.

4.3. Pembahasan Persepsi Penilaian Kinerja Dari Dimensi Perilaku Kerja

Proses menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan didukung oleh perilaku kerja dari setiap pegawai. Oleh karena itu, maka perilaku pegawai dalam bekerja juga harus dievaluasi secara periodik, sehingga bisa diketahui pegawai yang memiliki perilaku. Perilaku kerja pegawai pada dasarnya hanya diamati oleh pejabat penilai dalam unit kerja yang bersangkutan dan perilaku pejabat penilai dalam unit kerja akan dinilai

perilaku kerjanya lagi oleh pejabat yang lebih tinggi. Proses penilaian kinerja pegawai dari dimensi perilaku kerja pada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao sudah dilaksanakan setiap satu tahun sekali mulai dari bulan Januari hingga 31 Desember tahun yang bersangkutan dimana pegawai melaksanakan pekerjaan. Indikator perilaku kerja yang dinilai antara lain orientasi pelayanan, integritas, komitmen kerja, disiplin kerja, kerjasama dan kepemimpinan.

Hasil penilaian kinerja pegawai dari dimensi perilaku kerja pegawai pada dasarnya sudah dilakukan pada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao dengan skor maksimum mencapai 34,00, skor minimum 22,40 dan rata-rata 31,05 setelah total skor rata-rata untuk setiap pegawai dikalikan dengan bobot 40 %. Skor rata-rata sebelum dikalikan dengan 40 % mencapai 77,62 yang terletak antara 76 – 90 menurut pasal 17 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai sehingga hasil penilaian terhadap perilaku kerja pegawai tergolong baik yang berarti bahwa kinerja pegawai dari dimensi perilaku kerja pegawai tergolong baik karena jumlah rata-rata pegawai memiliki sikap orientasi pelayanan, integritas, komitmen kerja, disiplin kerja, kerjasama dan kepemimpinan yang baik selama melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Persepsi pegawai terhadap hasil penilaian kinerja dalam bentuk perilaku kerja pegawai seperti total skor pada lampiran 3 menunjukkan bahwa persepsi 53 pegawai atas hasil penilaian perilaku kerja mencapai 85,51 % untuk semua indikator yang dinilai antara lain orientasi pelayanan, integritas, komitmen kerja, disiplin

kerja, kerjasama maupun kepemimpinan. Skor persepsi hasil penilaian pegawai tersebut terletak antara skor di atas 77,77 – 100 dan mayoritas pegawai yang diteliti menyatakan setuju dengan hasil penilaian tersebut.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja dari dimensi perilaku kerja pegawai menurut persepsi 53 pegawai yang diteliti pada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao sudah berjalan secara obyektif oleh karena alasan sebagai berikut:

1. Pejabat penilai sudah melaksanakan penilaian sesuai dengan orientasi pelayanan, integritas, komitmen kerja, disiplin kerja, kerjasama dan kepemimpinan yang selama ini telah ditunjukkan dalam sikap kerja pegawai selama melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Para pegawai umumnya menilai bahwa pejabat penilai telah melaksanakan tugas evaluasi kinerja dari dimensi perilaku kerja tahun 2017 pada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao dengan baik tanpa adanya subyektifitas yang berarti, walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa masih ada sebagian kecil pegawai yang tidak menyetujui akan hasil penilaian atas setiap indikator kinerja dari dimensi perilaku kerja yang ditetapkan.

2. Para pegawai merasa dihargai, diakui dan diperhatikan untuk memperbaiki akan perilaku kerja yang masih kurang sehingga dapat memberikan kontribusi yang terbaik dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

Pegawai yang benar-benar mengabdikan dirinya untuk bekerja bagi negara secara jujur dan bertanggung jawab, akan menganggap bahwa hasil penilaian yang memposisikan dirinya masih kurang

dalam dimensi perilaku kerja dengan indikator tertentu akan menerima dengan senang hati hasil penilaian sasaran kerja tersebut untuk memperbaikinya dengan lebih baik di tahun-tahun berikutnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal hasil penelitian terdahulu dari Avise Harkat (2014) dengan judul “*Persepsi atas reward dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Pemerintah Kabupaten Lumajang*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penilaian kinerja di Pemerintah Kabupaten Lumajang dipersepsikan “baik” dapat dilihat melalui metode penilaian DP3 yang selama ini digunakan benar-benar dapat mengukur kinerja pegawai dengan baik.

Persepsi 53 Aparatur Sipil Negara terhadap hasil penilaian kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao dari dimensi sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai dengan mayoritas di atas 80 % pegawai setuju dengan hasil penilaian kinerja yang dilakukan pejabat penilai jelas menunjukkan bahwa penilaian kinerja telah dilaksanakan dengan baik dan obyektif. Hal ini karena umumnya apa yang diberhasil dikerjakan dan dicapai dengan sikap kerja yang melekat di dalamnya selama setiap tugas dan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan hasil penilaian yang dilakukan pada tahun 2017.

V. P E N U T U P

5.1. Kesimpulan

- a. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap hasil penilaian sasaran kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao mencapai skor 85,42 % yang terletak pada kategori skor di atas 77,77 – 100 dengan mayoritas di

atas 80 % pegawai menyatakan setuju dengan hasil penilaian perilaku kerja yang dilakukan pejabat penilai sehingga persepsi pegawai tergolong obyektif artinya bahwa pejabat penilai telah melaksanakan penilaian kinerja dari dimensi sasaran kerja pegawai secara obyektif sesuai dengan kenyataan hasil kerja yang dicapai baik dari indikator jumlah hasil kerja, kualitas hasil kerja, waktu kerja maupun biaya kerja.

- b. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap hasil penilaian perilaku kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao mencapai skor 85, 51 % yang terletak pada kategori skor di atas 77,77 – 100 sehingga persepsi pegawai tergolong obyektif artinya bahwa pejabat penilai telah melaksanakan penilaian kinerja pegawai dari dimensi sasaran kerja pegawai secara obyektif sesuai dengan kenyataan hasil kerja yang dicapai baik dari indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen kerja, disiplin kerja, kerjasama dan kepemimpinan.
- c. Hasil penilaian kinerja pegawai secara keseluruhan pada kantor Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao yang mencapai skor 81,34 % yang terletak antara 77,77 – 100 sehingga persepsi pegawai terhadap hasil penilaian kinerja pegawai secara keseluruhan tergolong obyektif artinya bahwa pejabat penilai telah melaksanakan penilaian kinerja pegawai sesuai

dengan sasaran kerja dan perilaku kerja yang benar-benar dicapai oleh setiap pegawai selama melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam satu tahun.

5.2. Saran

5.2.1. Bagi Pejabat Penilai

- a. Diharapkan agar pelaksanaan penilaian kinerja pegawai untuk setiap indikator harus dilaksanakan secara obyektif dan jujur sesuai dengan kenyataan hasil kerja yang dicapai dan perilaku kerja yang ditunjukkan selama proses pelaksanaan tugas dan pekerjaan.
- b. Hasil penilaian kinerja harus dijelaskan kepada setiap pegawai yang dinilai agar pegawai mengetahui kelemahan-kelemahannya dan dapat memperbaikinya lebih baik lagi.

5.2.2. Bagi Pegawai

- a. Setiap Aparatur Sipil Negara yang masih rendah hasil kerjanya serta masih kurang baik perilakunya dalam bekerja, maka perlu menerima rekomendasi hasil penilaian untuk diperbaiki dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehingga kinerja yang dicapai lebih baik lagi.
- b. Jika hasil penilaian kinerja dianggap tidak sesuai dengan kenyataan, maka diharapkan memohon penjelasan pejabat penilai untuk mengklarifikasi sebelum hasil penilaian ditanda tangani oleh pegawai yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler Gary, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Levis Leta Rafael, 2013, *Metode Penelitian, Perilaku Petani*, Ledalero, Maumere
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2002, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Jakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2002, *Perilaku Dan Budaya Organisasi*, PT. Refika Aditama, Jakarta
- Mathis, Robert L and Jackson John H. 2002. *Human Resource Management*. Diterjemahkan Oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Prihartono. 2008. *Manajemen Kinerja*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Simanjuntak Payaman J, 2005, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Uha H. Ismail Nawawi, 2015, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kinerja*, Prenada Media Group, Jakarta
- Umar Husein. 2004. *Metode Penelitian Komunikasi Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta