

PENGARUH EVALUASI DIRI DAN SKP TERHADAP INDIKATOR KINERJA PEGAWAI

Wolfram Ndouk¹ dan Hironimus Tangi²

1. Program studi pendidikan kimia Unika Widya Mandira
2. Program studi manajemen Unika Widya Mandira

hironkajong@gmail.com

Info Artikel (11 pt)	Abstrak (11 pt)
<p>Diterima Januari , 2020</p> <p>Direvisi Januari 20, 2020</p> <p>Dipublikasi Februari 20, 2020</p> <hr style="border: 0.5px solid black;"/> <p>Kata Kunci:</p> <p>Evaluasi Diri, SKP, dan Indikator ketercapaian kinerja pegawai</p> <hr style="border: 0.5px solid black;"/> <p>Keywords : <i>Maximum Five keyword</i></p>	<p>Penelitian ini dengan tujuan untuk melihat pengaruh evaluasi diri dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan terhadap ketercapaian indikator kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa format Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dapat berpengaruh terhadap Indikator Kinerja Pegawai Pengaruh Evaluasi Diri dan SKP Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Unika Widya Mandira yaitu secara Korelasi (R dan R²) 35.6 % dan 64.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, F hitung > F tabel (4.705 > 3,555), maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara SKP terhadap terhadap Indikator Kinerja Pegawai. Nilai -t hitung > -t tabel (-2,353 < -2,100) maka Ho diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara SKP dengan Indikator Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil analisis data secara bersama-sama, ada pengaruh Evaluasi diri dan SKP terhadap Indikator Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa format Evaluasi Diri tidak berpengaruh terhadap ketercapaian kinerja pegawai, sedangkan SKP memiliki pengaruh terhadap ketercapaian kinerja pegawai</p> <hr style="border: 0.5px solid black;"/> <p>Abstract (11 pt)</p> <p>This study aims to look at the effect of self-evaluation and Employee Performance Targets (SKP) and on employee performance indicators achievement. Based on the results of data analysis, it can be explained that the Employee Performance Target (SKP) format can affect the Employee Performance Indicators. not examined, F arithmetic > F table (4,705 > 3,555), then Ho is rejected, meaning that there is a significant influence between SKP on Employee Performance Indicators. The value of t-count > -t table (-2,353 < - 2,100) then Ho is accepted, meaning that partially there is a significant influence between SKP with Employee Performance Indicators . Thus it can be concluded that the Self Evaluation format has no effect on employee performance achievement, whereas SKP has an influence on employee performance achievement</p>

PENDAHULUAN

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Unika Widya Mandira sebagai bentuk laporan kinerja dari sorang pegawai. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan

untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. “SKP sebagaimana dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud, SKP dapat memuat kinerja tambahan,” demikian bunyi Pasal 9 ayat (1 dan 2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). SKP bagi pejabat pimpinan tinggi, menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, disusun berdasarkan perjanjian kinerja Unit Kerja yang dipimpinnya dengan memperhatikan: a. rencana strategis; dan b. rencana kerja tahunan. SKP bagi pejabat pimpinan tinggi yang memimpin unit kerja paling sedikit mencantumkan indikator kinerja yang terkait dengan tugas dan fungsi serta kinerja penggunaan anggaran. “SKP bagi pejabat pimpinan Unit Kerja mandiri sebagaimana dimaksud disetujui oleh menteri atau pejabat pimpinan tinggi yang mengoordinasikannya,” bunyi Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah di atur dalam PP no 30 Tahun 2019 perbaikan dari PP sebelumnya. Sedangkan bagi pegawai swasta, Penilaian Kinerja Pegawai diatur sendiri oleh setiap universitas dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah. Unika Widya Mandira telah memiliki format Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bagi pegawai Unika Widya Mandira berdasarkan Pedoman dan Standar Pendidik dan Kependidikan (2017) Unika Widya Mandira namun belum dimanfaatkan secara optimal. Selain SKP, Unika Widya Mandira memiliki evaluasi kinerja pegawai yang mendeskripsikan indikator dalam SKP. Menurut Syahrilia (2014) Peningkatan kinerja seorang pegawai sangat tergantung pada evaluasi diri (harga diri dan focus tujuan) dan motivasi. Evaluasi diri seseorang memiliki 4 aspek yaitu: harga diri, keberhasilan dalam pekerjaan, kontrol kedudukan dan stabilitas emosional

Berdasarkan uraian tersebut maka perlu dilakukan kajian secara mendalam pada peningkatan kinerja pegawai Unika Widya Mandira untuk melihat pengaruh SKP dan format Evaluasi diri yang digunakan terhadap peningkatan kinerja Evaluasi diri yang diharapkan sebuah refleksi kerja selama setahun sehingga meningkatkan kemampuan

pegawai untuk mengarahkan lebih jauh, lebih tinggi, dan lebih cerdas (Syahrilia, 2014). Oleh karena itu, perlu dipelajari secara khusus format evaluasi diri Unika Widya Mandira bagi pegawai sehingga memiliki evaluasi diri yang reflektif agar mencapai sarannya yaitu kinerja sesuai visi Unika Widya Mandira. Dengan demikian harus dikaji pengaruh Evaluasi Diri dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Unika Widya Mandira

Masalah penelitian

Bagaimana Pengaruh Evaluasi Diri Dan Sasaran Kinerja Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Unika Widya Mandira ?

B. Hasil Penelitian

1. Evaluasi Diri yang mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai Unika Widya Mandira

Berdasarkan data analisis data yaitu dengan Korelasi (R dan R^2) 14.7% dan 85.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, Nilai F hitung lebih kecil F tabel ($3.094 < 3,555$) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara Evaluasi Diri terhadap terhadap Indikator Kinerja Pegawai. Nilai -t hitung $> -t$ tabel ($-1,759 > -2,100$) maka H_0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara Evaluasi Diri dengan Indikator Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Format dan Isi Evaluasi Diri dalam Pedoman Unika Widya Mandira perlu disesuaikan Indikator Kinerja Pegawai. Hasil wawancara beberapa pegawai bahwa evaluasi diri diisi berdasarkan pemenuhan tuntutan dan bias diisi dengan pertimbangan orang lain sehingga sangat berbeda dengan Indikator Kinerja Pegawai. Indikator Indikator Kinerja Pegawai yaitu 1). Memilliki program kerja (harian, mingguan, bulanan, tahunan) sesuai tugas pokok dan fungsi (Tupoksi). Hampira semua responden mengatakan program kerja tidak ditulis. 2). membuat laporan kinerja setiap semester. Untuk indicator kedua ini hamper semua responden menjawab tidak membuat laporan kinerja sesuai program. 3). Memahami visi misi Unika Widya Mandira. Indicator ini responden menjawab memahami tetapi belum tau persis untuk diaplikasikan dalam Tupoksi. 4). Menghayati semangat karakter Unika Widya Mandira, Indikator ini tidak semua responden mampu menjawab dapat menghayatinya. 5). membuat Evaluasi diri yang sesungguhnya dan SKP. Indicator ini dilaksanakan denga alasan untuk kenaikan pangkat atau golongan.

Wibowo (2017;248) menegaskan bahwa perbaikan kinerja dalam evaluasi kinerja agar berkelanjutan dan memiliki dampak yang baik adalah dengan identifikasi perilaku diri sendiri sesuai tugas dan wewenang yaitu dalam rencana kerja dan target yang jelas. Dengan demikian, Evaluasi diri yang tertuang dalam pedoman Unika Widya Mandira perlu ditinjau kembali karena tidak ada pengaruh terhadap ketercapaian indikator kinerja seorang pegawai di Unika Widya Mandira. Evaluasi Diri diarahkan pada perilaku harian dalam rencana kerja atau Tupoksi yaitu Program kerja dan laporan kinerja yang terencana dan berkelanjutan.

2. Pengaruh SKP Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Unika Widya Mandira yaitu secara Korelasi (R dan R^2) 31.4% dan 68.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, F hitung $>$ F tabel ($8.221 > 3,555$), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara SKP terhadap terhadap Indikator Kinerja Pegawai. Nilai $-t$ hitung $>$ $-t$ tabel ($-1,759 > -2,100$) maka H_0 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara SKP dengan Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa format Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dapat berpengaruh terhadap Indikator Kinerja Pegawai yaitu 1). Memilliki program kerja (harian, mingguan, bulanan, tahunan) sesuai tugas pokok dan fungsi (Tupoksi). Hampira semua responden mengatakan program kerja tidak ditulis. 2). membuat laporan kinerja setiap semester. Untuk indicator kedua ini hamper semua responden menjawab tidak membuat laporan kinerja sesuai program. 3). Memahami visi misi Unika Widya Mandira. Indicator ini responden menjawab memahami tetapi belum tau persis untuk diaplikasikan dalam Tupoksi. 4). Menghayati semangat karakter Unika Widya Mandira, Indikator ini tidak semua responden mampu menjawab dapat menghayatinya. 5). membuat Evaluasi diri yang sesungguhnya dan SKP. Indicator ini dilaksanakan denga alasan untuk kenaikan pangkat atau golongan.

Dengan demikian laporan SKP bagi pegawai pegawai wajib dilakukan demi melaporkan kinerjanya.

3. Pengaruh Evaluasi Diri dan SKP Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Unika Widya Mandira yaitu secara Korelasi (R dan R^2) 35.6 % dan 64.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, F hitung $>$ F tabel ($4.705 > 3,555$), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara SKP terhadap terhadap

Indikator Kinerja Pegawai. Nilai $-t$ hitung $> -t$ tabel ($-2,353 < -2,100$) maka H_0 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara SKP dengan Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data secara bersama-sama, ada pengaruh Evaluasi diri dan SKP terhadap Indikator Kinerja Pegawai yaitu 1). Memiliki program kerja (harian, mingguan, bulanan, tahunan) sesuai tugas pokok dan fungsi (Tupoksi). Hampira semua responden mengatakan program kerja tidak ditulis. 2). membuat laporan kinerja setiap semester. Untuk indicator kedua ini hamper semua responden menjawab tidak membuat laporan kinerja sesuai program. 3). Memahami visi misi Unika Widya Mandira. Indicator ini responden menjawab memahami tetapi belum tau persis untuk diaplikasikan dalam Tupoksi. 4). Menghayati semangat karakter Unika Widya Mandira, Indikator ini tidak semua responden mampu menjawab dapat menghayatinya. 5). membuat Evaluasi diri yang sesungguhnya dan SKP. Indicator ini dilaksanakan dengan alasan untuk kenaikan pangkat atau golongan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa format Evaluasi Diri perlu diperbaiki agar mengacu indicator kinerja pegawai. Hal ini didukung Gibson (2003) bahwa proses penilaian karyawan atau pegawai diharapkan membuat evaluasi diri, hal ini sangat bermanfaat bagi diri dan institusi atau perusahaan dalam mengukur ketercapaian kinerja. Unika Widya Mandira memiliki pedoman dalam evaluasi diri pegawai berdasarkan indicator kinerja.

C. Kesimpulan

- a. Evaluasi Diri yang mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai Unika Widya Mandira yaitu berdasarkan data analisis data yaitu dengan Korelasi (R dan R^2) 14.7% dan 85.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, Nilai F hitung lebih kecil F tabel ($3.094 < 3,555$) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara Evaluasi Diri terhadap terhadap Indikator Kinerja Pegawai. Nilai $-t$ hitung $> -t$ tabel ($-1,759 > -2,100$) maka H_0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara Evaluasi Diri dengan Indikator Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Format dan Isi Evaluasi Diri dalam Pedoman Unika Widya Mandira perlu disesuaikan Indikator Kinerja Pegawai.
- b. Pengaruh SKP Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Unika Widya Mandira yaitu secara Korelasi (R dan R^2) 31.4% dan 68.6% dipengaruhi oleh faktor lain

yang tidak diteliti, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.221 > 3,555$), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara SKP terhadap terhadap Indikator Kinerja Pegawai. Nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ ($-1,759 > -2,100$) maka H_0 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara SKP dengan Indikator Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa format Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dapat berpengaruh terhadap Indikator Kinerja Pegawai

- c. Pengaruh Evaluasi Diri dan SKP Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Unika Widya Mandira yaitu secara Korelasi (R dan R^2) 35.6 % dan 64.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4.705 > 3,555$), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara SKP terhadap terhadap Indikator Kinerja Pegawai. Nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ ($-2,353 < -2,100$) maka H_0 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara SKP dengan Indikator Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil analisis data secara bersama-sama, ada pengaruh Evaluasi diri dan SKP terhadap Indikator Kinerja Pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2008. *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Gibson. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat
- PP No 30 Tahun 2019. Tentang Sasar penilaian kinerja pegawai.
- Syahrilia Okti (2014) Pengaruh Evaluasi Diri, Otonomi Kerja Dan Motivasi Diri Terhadap Prestasi Kerja <https://prezi.com/cmrbzby7o-cx/pengaruh-evaluasi-diri-otonomi-kerja-dan-motivasi-diri-terh/>
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.