

**PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP SISTEM PENILAIAN
KINERJA DI SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSISUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Menempuh
Derajat Sarjana S-1 Ilmu
Administrasi Publik**



**Oleh:
Muhammad Arif Prayoga
NIM. 07011282025094**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI
PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP SISTEM PENILAIAN
KINERJA DI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI
SUMATERA SELATAN

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan

Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1

Administrasi Publik

Oleh:

MUHAMMAD ARIF PRAYOGA


NIM.07011282025094

Pembimbing Skripsi

Tanda Tangan

Tanggal

Dr. Nengyanti, M.Hum
NIP.196704121992032002

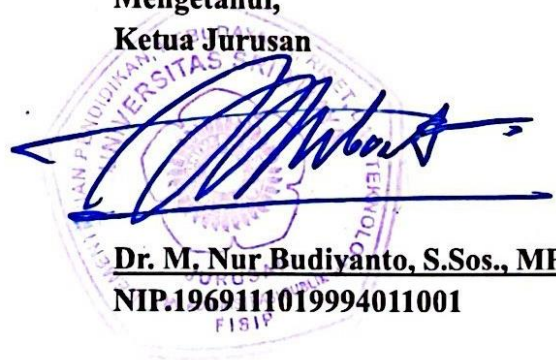


27-05-2024

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP.1969111019994011001



HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**“PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP SISTEM PENILAIAN
KINERJA DI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI
SUMATERA SELATAN”**

SKRIPSI

Oleh:

MUHAMMAD ARIF PRAYOGA

NIM.07011282025094

Telah dipertahankan di depan penguji

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Pada tanggal 1 Juli 2024

Pembimbing:

Dr. Nengyanti, M.Hum
NIP.196704121992032002

Tanda Tangan



Penguji:

1. Junaidi, S.IP., M.Si
NIP.197603092008021009

Tanda Tangan



2. Annada Nasyaya, S.IP., M.Si
NIP. 198809062019032016



Mengetahui

Dekan FISIP UNSRI,



Prof. Dr. Alfitri, M.Si.
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan

Ilmu Administrasi Publik



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos. M.P.A.
NIP. 196911101994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Arif Prayoga

NIM : 07011282025094

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Persepsi Pegawai Terhadap Sistem Penilaian Kinerja di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan

Palembang, 02 Juni 2024



Muhammad Arif Prayoga

NIM.07011282025094

MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Ketika seseorang mendapatkan ujian yang mengguncang jiwa, maka itu tandanya Allah ingin menaikkan derajat keimanan orang tersebut ke level tingkatan iman yang lebih tinggi. Maka berbahagialah Karena ujian itu tandanya cinta Allah kepada orang tersebut untuk meningkatkan kualitas hidupnya."

(Ustadz Adi Hidayat)

"La yukallifullahu nafsan illa wus'aha (Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya)"

(QS. Al-Baqarah:286)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:


1. Diri Sendiri
2. Kepada Papa, Mama, Adik dan keluarga saya
3. Kepada seluruh dosen dan pegawai FISIP UNSRI
4. Sahabat perjuangan Ilmu Administrasi Publik 2020
5. Sahabat perjuangan organisasi mahasiswa
6. Almater Kuning Kebanggaan Universitas Sriwijaya

ABSTRAK


Penelitian ini berjudul “Persepsi Pegawai Terhadap Sistem Penilaian Kinerja di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”. Temuan masalah pada penelitian ini adalah perbedaan persepsi antara pegawai tentang sistem penilaian kinerja pada era digital sebelum dan setelah yang dalam hal ini adalah E-Kinerja dan *absensi fingerprint*. Penelitian ini menggunakan teori dari Robbins yang memiliki dua jenis yaitu persepsi positif dan persepsi negatif. Jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Data yang dikumpulkan sebanyak 87 responden yang telah diolah dengan menggunakan teknik sampel proporsional yang disebar ke seluruh pegawai di sembilan biro. Uji hipotesis yang digunakan menggunakan uji t dengan hasil yang menunjukkan ada perbedaan antara sebelum dan setelah. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan yang signifikan pada pernyataan E-Kinerja tentang keakuratan pelaporan kinerja sebesar 22,8% dan kenaikan yang belum terlalu signifikan atau paling rendah pada indikator fleksibilitas pelaporan kinerja sebesar 17,7%. Pada pernyataan tentang *absensi fingerprint* pada fleksibilitas sistem absensi mengalami kenaikan sebesar 24,6% dan kenaikan yang belum terlalu signifikan pada indikator kemudahan dimengerti mengalami kenaikan sebesar 17,9%. Berdasarkan hasil *cross tabulation* kebanyakan responden dalam penelitian ini memiliki usia 40-50 tahun dan lama bekerja lebih dari (>)5 tahun. Oleh karena itu diharapkan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat mengadakan pelatihan untuk pegawai yang telah berusia lanjut agar lebih mudah dalam memahami sistem pelaporan kinerja yang telah diterapkan.

Kata Kunci: Persepsi Pegawai, Sistem Penilaian Kinerja, Pegawai

Pembimbing


Dr. Dra. Mengyanti, M.Hum
NIP.196704121992032002

Indralaya, Juni 2024
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya


Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP.196911101994011001

ABSTACT

This research is entitled "Employee Perceptions of the Performance Appraisal System at the Regional Secretariat of South Sumatra Province". The finding of the problem in this study is the difference in perceptions between employees about the performance appraisal system in the digital era before and after which in this case is E-Kinerja and fingerprint attendance. This study uses the theory of Robbins which has two types, namely positive perceptions and negative perceptions. Quantitative research type. The data collected were 87 respondents who had been processed using a proportional sample technique distributed to all employees in nine bureaus. The hypothesis test used uses the t test with results that show there is a difference between before and after. The results in this study indicate that there is a significant increase in the E-Kinerja statement regarding the accuracy of performance reporting by 22.8% and a less significant or lowest increase in the performance reporting flexibility indicator by 17.7%. In the statement about fingerprint attendance on the flexibility of the attendance system, there was an increase of 24.6% and an increase that was not too significant in the indicator of ease of understanding increased by 17.9%. Based on the results of crosstabulation, most respondents in this study are 40-50 years old and have worked for more than (>) 5 years. Therefore, it is hoped that the Regional Secretariat of the Province of South Sumatra can hold a training program.

Keywords: *Employee Perception, Performance Appraisal System, Employee*

Pembimbing



Dr. Dra. Nengyanti, M.Hum
NIP.196704121992032002

Indralaya, Juni 2024

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP.196911101994011001

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat, karunia, dan cinta kasih-Nya, saya masih diberi kesempatan untuk dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Persepsi Pegawai Terhadap Sistem Penilaian Kinerja di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh derajat Strata 1 pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari banyak memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahannya dari berbagai pihak yang berkaitan dengan penyelesaian skripsi ini. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran selama pengerjaan skripsi ini, dan senantiasa membukakan pemikiran dan petunjuk dalam menjalani kehidupan.
2. Kedua orang tua saya Bapak Elmansyah dan Ibu Warmiatisebagai orang tua yang tak pernah lelah mendoakan anaknya dapat sukses dunia akhirat serta mendukung dari segi moral maupun materil. Terima kasih atas do'a, bantuan dan kasih sayang selama ini.
3. Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE, M.Si. selaku rektor Universitas Sriwijaya beserta jajaran.
4. Prof. Dr. Alfitri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya beserta jajaran.
5. Bapak Dr. Muhammad Nur Budiyanto S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik dan Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik.
7. Ibu Dr. Dra Nengyantise selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan ilmu pengetahuan, saran dan kritikan yang sangat membantudalam pembuatan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
9. Staf dan Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang turut membantudalam proses menjalankan pendidikan di bangkuperkuliahan.
10. Ibu Ita Permata Sari selaku admin jurusan Ilmu Administrasi Publik yang sudah membantudalam proses pemberkasan dan selama masa perkuliahan.
11. Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Selatan, Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan seluruh staff Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera

- Selatan yang turut membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan penelitian.
12. Saudari saya Annisa Ramadhani Syafitri yang telah menjadi saudara yang baik serta memberikan dukungan selama masa perkuliahan.
 13. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan organisasi yang telah memberikan masukan, bertukar pemikiran, dan memberikan semangat selama masa perkuliahan.
 14. Semua Pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu memberikan karunia dan rahmatnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Penulismenyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, baik dari isi maupun sistematika penulisan. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan penulisan penelitian.

Palembang 30 Mei 2024

Muhammad Arif Prayoga
NIM.07011282025094

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR SINGKATAN.....	xv
BAB I.....	15
PENDAHULUAN.....	15
1.1 Latar Belakang	15
1.2 Rumusan Masalah	22
1.3 Tujuan Penelitian	22
1.4 Manfaat Penelitian	23
BAB II	24
TINJAUAN PUSTAKA	24
2.1 Landasan Teori.....	24
2.2 Kinerja.....	24
2.3 Penilaian Kinerja.....	26
2.3.1 Manfaat Penilaian Kinerja.....	27
2.3.2 Unsur-unsur Penilaian Kinerja.....	29
2.3.3 Indikator Penilaian Kinerja	29
2.4 Sistem Penilaian Kinerja	31
2.4.1 <i>Absensi Fingerprint</i>	32
2.4.2 E-Kinerja	33
2.5 Pegawai	34

2.6 Persepsi	35
2.6.1 Jenis-jenis Persepsi	37
2.7 Kerangka Pemikiran.....	39
2.8 Hipotesis Penelitian.....	40
2.9 Penelitian Terdahulu	41
BAB III.....	45
METODE PENELITIAN	45
3.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2 Definisi Konsep.....	45
3.3 Definisi Operasional.....	45
3.4 Jenis dan Sumber Data	47
3.4.1 Jenis Data	47
3.4.2 Sumber Data.....	47
3.5 Populasi & Sampel.....	48
3.5.1 Populasi.....	48
3.5.2 Sampel.....	48
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.6.1 Data Primer	51
3.6.2 Data Sekunder	52
3.7 Teknik Analisis Data.....	53
3.7.1 Uji Validitas	53
3.7.2 Uji Reliabilitas	55
3.7.3 Uji Statistik Deskriptif	57
3.7.4 Uji <i>Crosstabulation</i>	58
3.8 Uji Hipotesis	58
3.8.1 Uji Independent T-Test	58
BAB IV	59
HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	59
4.1.1 Visi dan Misi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	59
4.1.2 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	61
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	62
4.2 Deksripsi Identitas Responden.....	62
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Agama.....	64
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Lahir	64
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Tinggal di Domisili	65
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
4.2.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	66
4.2.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	67
4.3 Uji Statistik Deskriptif	67
4.4 Uji Crosstabulation	70
4.5 Uji Hipotesis	72
4.6 Hasil	72
4.6.1 Hasil Jawaban Kuisisioner yang Sering Keluar.....	74
4.7 Pembahasan.....	75
4.7.1 Persepsi Pegawai (Sebelum)	76
4.7.2 Persepsi Pegawai (Setelah)	77
BAB V.....	79
PENUTUP.....	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	21
Tabel 2 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3 Definisi Operasional	47
Tabel 4 Sampel Setiap Biro.....	50
Tabel 5 Penilaian Dalam Skala <i>Rating Scale</i>	52
Tabel 6 Hasil Uji Validitas Sebelum.....	54
Tabel 7 Hasil Uji Validitas Setelah	54
Tabel 8 Tingkatan Reliabilitas Sesuai dengan Nilai <i>Alpha</i>	56
Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 10 Usia Responden.....	63
Tabel 11 Responden Agama	64
Tabel 12 Responden Tempat Lahir	64
Tabel 13 Responden Lama Tinggal di Domisili	65
Tabel 14 Responden Jenis Kelamin	65
Tabel 15 Responden Pendidikan Terakhir	66
Tabel 16 Responden Lama Bekerja	66
Tabel 17 Responden Status Pegawai	67
Tabel 18 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	67
Tabel 19 Kategori Interval Persepsi Sebelum	68
Tabel 20 Kategori Interval Persepsi Setelah	68
Tabel 21 Hasil Responden Berdasarkan Kategori Interval	69
Tabel 22 Hasil Uji <i>Crosstabulation</i>	70
Tabel 23 Hasil Uji T.....	72
Tabel 24 Rekapitulasi Jawaban Responden E-Kinerja Sebelum dan Setelah.....	72
Tabel 25 Rekapitulasi Jawaban Responden <i>absensi fingerprint</i> Sebelum dan Setelah	73
Tabel 26 Hasil Interval Jawaban yang Sering Keluar Pada Setiap Pernyataan	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berfikir.....	39
Gambar 2 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuisisioner	86
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas	90
Lampiran 3 SK Pembimbing Skripsi	91
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	94
Lampiran 5 Kartu Bimbingan Seminar Proposal	95
Lampiran 6 Matriks Perbaikan Seminar Proposal	97
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	98

DAFTAR SINGKATAN

1. NPM : *New Public Management*
2. E-Kinerja : *Electronic Kinerja*
3. SETDA : Sekretariat Daerah
4. ASN : Aparatur Sipil Negara

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara etimologi ilmu administrasi publik berasal dari bahasa Latin yaitu dari dua kata “*ad*” dan “*ministrare*” yang jika diartikan dalam bahasa Indonesia adalah melayani atau memenuhi. Kemudian kata “publik” itu sendiri berasal dari bahasa Inggris yaitu “*public*” dapat diartikan sebagai masyarakat. Masyarakat ini berarti masyarakat luas yang bekerja untuk kepentingan masyarakat luas atau dikenal dengan “lembaga pemerintahan”. Administrasi publik merupakan sebuah proses dimana sumber data publik diorganisir kemudian dikoordinasikan untuk mengimplementasikan, memformulasikan, dan mengelola suatu keputusan dalam sebuah kebijakan publik (Keban, 2008:3).

Dalam pandangan lainnya, administrasi publik merupakan suatu seni dan ilmu (*art and science*) yang menjadi pengatur *public affair* serta melaksanakan berbagai tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan. Dan sebagai suatu disiplin ilmu yang berguna untuk memecahkan masalah publik melalui evaluasi dan penyempurnaan pada bidang organisasi, keuangan, dan sumber daya manusia (Duadji *et al.*, 2019:6).

Administrasi publik sendiri memiliki beberapa paradigma, salah satunya adalah *New Public Management* (NPM). Konsep ini mendorong semua pemimpin untuk lebih inovatif untuk memperoleh hasil yang

maksimal dan tetap privat. Paradigma ini menekankan pada manajemen yang lebih efisien, berorientasi pada hasil, dan berbasis kinerja serta menekankan pentingnya penerapan prinsip-prinsip manajemen swasta di sektor publik, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Konsep *New Public*

Management ini juga lebih menekankan pada proses pengolahan (*management*). Dalam mewujudkan konsep NPM ini, maka harus mengupayakan dalam meningkatkan produktivitas dan menemukan alternatif pelayanan dan mendorong untuk memperbaiki dan mewujudkan akuntabilitas sektor publik, meningkatkan kinerja, merumuskan kembali misi organisasi, melakukan desentralisasi proses pengambilan kebijakan, restrukturisasi lembaga birokrasi publik, dan melakukan *streamlining* proses dan prosedur birokrasi (Duadji *et al.*, 2019:47-48).

Berkaitan dengan paradigma NPM yang telah dijelaskan sangat berkaitan dan sesuai dengan sumber daya manusia serta kinerja. Kinerja adalah bahasa Inggris *performance* menjadi sebuah kata yang populer serta sangat menarik dalam suatu pembicaraan manajemen publik. Dari serangkaian proses yang telah dilakukan oleh seluruh elemen dalam suatu organisasi terhadap berbagai sumber yang digunakan, kinerja dapat dikatakan sebagai suatu hasil yang dicapai. Konsep kinerja dapat dilihat dari dua hal, yaitu kinerja organisasi dan kinerja individu. Kinerja sendiri merupakan sebuah gambaran terkait tingkat pencapaian suatu organisasi dalam pelaksanaan tugas serta upaya untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001:329).

Kinerja yang berasal dari individu atau pegawai terhadap suatu organisasi juga akan mendapatkan sebuah penilaian dari suatu instansi, perusahaan, atau organisasi. Penilaian kinerja berasal dari bahasa Inggris *Performance Appraisal*, yang berarti suatu penilaian yang dilakukan dengan cara yang sistematis terhadap kinerja pegawai yang dilakukan dengan formal yang

sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu instansi atau organisasi. Selanjutnya, penilaian kinerja juga merupakan suatu metode dalam mengevaluasi serta menghargai kinerja yang paling umum dilaksanakan. Metode ini bertujuan memberitahu kepada pegawai-pegawai apa saja yang diharapkan pimpinan atau atasan untuk membangun suatu pemahaman yang lebih baik antara sesama lain. (Heksarini, 2022).

Penilaian kinerja dilakukan oleh atasan salah satunya dengan menggunakan sistem E-Kinerja (Electronic Kinerja). Sebelum E-Kinerja diperkenalkan, penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan cara manual dan menggunakan kertas yang tentu sangat tidak efisien. Dengan menggunakan sistem ini atasan akan menilai kinerja dari pegawainya apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan. Kemudian, dari penilaian kinerja ini akan memberikan pengaruh kepada tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai tersebut. Apabila penilaian yang diberikan oleh atasan tidak bagus dikarenakan pegawai tersebut bekerja belum sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka tunjangan kinerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Hal serupa juga akan dialami oleh pegawai honorer yang akan mendapatkan potongan gaji apabila pekerjaan yang dilakukannya tidak sesuai dengan ketentuan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan dengan melihat dari beberapa penelitian terdahulu. Menurut (Ami Pujiwati *et al.*, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Persepsi Karyawan Terhadap Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Di

Universitas Terbuka” menyatakan bahwa saat memberikan penilaian yang sedang melakukan tugas supaya melihat hasil kerja pegawai secara nyata dan tidak dipengaruhi perasaan atau atas dasar rasa suka dan tidak suka baik pegawai yang akan dinilai atau pegawai lainnya, secara rutin dilakukan sosialisasi pada unit-unit yang ada agar kesalahpahaman pegawai pada saat penilaian kinerja terhadap hasil penilaian, baik penilaian dan pegawai yang dinilai memiliki kesempatan pengajuan keberatan terhadap suatu hasil penilaian.

Menurut (Rifai *et al.*, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Persepsi Pegawai Terhadap Implementasi Manajemen Talenta Di Organisasi Pemerintahan” menyatakan bahwa persepsi pegawai terhadap suatu implementasi manajemen talenta di Kementerian Keuangan sudah baik. Namun, ada 7 (tujuh) indikator yang dapat menjadi bahan evaluasi agar kedepannya bisa lebih baik lagi. Perbaikannya difokuskan pada (1) pencarian orang-orang yang memiliki talenta oleh organisasi, (2) pemahaman tentang pemetaan pegawai, (3) informasi tentang kriteria pegawai, (4) informasi tentang pegawai yang akan ditetapkan, (5) motivasi atau untuk mengembangkan karir pegawainya, (6) penilaian objektif terkait pengembangan karier, serta (7) fasilitas dalam program pengembangan kompetensi pegawai.

Kemudian, menurut (Andi, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Persepsi Pegawai Terhadap Pengukuran Kinerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis)” menyatakan bahwa persepsi pegawai sudah cukup

yang artinya pengukuran kinerja berdasarkan sasaran kerja pegawai sudah dapat mempersepsikan sasaran kinerja pegawai serta menerapkannya dalam kinerja organisasi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dari ketiga penelitian terdahulu tersebut, penulis dapat disimpulkan bahwa, sistem penilaian kinerja yang ada di suatu instansi sudah dilaksanakan namun masih ada beberapa hal yang harus diperbaiki, seperti contohnya dalam hal penilaian kinerja, tidak didasarkan atas rasa suka dan tidak suka, serta harus melihat bagaimana implementasi dari sasaran kerja pegawai dalam kinerja suatu organisasi.

Adapun penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana persepsi pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan terhadap suatu sistem penilaian kinerja yang telah berlaku. Persepsi pegawai menjadi hal yang penting untuk dilihat dari sistem penilaian kinerja yang dilakukan telah memberikan kesan positif kepada pegawai ataupun sebaliknya lebih banyak memberikan kesan negatif.

Penilaian kinerja dilakukan oleh setiap instansi pemerintah, salah satunya di Sekretariat Daerah (SETDA) Provinsi Sumatera Selatan. Sistem Penilaian kinerja di SETDA ini menggunakan E-Kinerja dan *fingerprint*. E-Kinerja menjadi penilaian dan pegawai harus mengisi E-Kinerja ini agar mendapat tunjangan kinerja. Selanjutnya, *fingerprint* merupakan absensi yang harus diisi oleh pegawai ketika datang dan saat pulang. Absensi ini dilakukan untuk melihat bagaimana disiplin dari pegawai-pegawai

yang ada di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Kemudian, kedua hal ini menjadi penilaian dari atasannya untuk menilai karyawan-karyawan yang ada disana.

Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan memiliki 9 (sembilan) biro yang ada disana. Ada biro organisasi, biro pengadaan barang/jasa, biro hukum, biro pemerintahan dan otonomi, biro hubungan masyarakat dan protokol, biro umum dan perlengkapan, biro perekonomian, biro kesejahteraan rakyat, dan biro administrasi pembangunan. Berikut ini merupakan jumlah pegawai yang ada pada sembilan biro di SETDA Provinsi Sumatera Selatan

Tabel 1 Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	
		L	P
1	Biro Organisasi	14	22
2	Biro Umum Dan Perlengkapan	116	95
3	Biro Hukum	21	34
4	Biro Pemerintahan Dan Otonomi	31	28
5	Biro Hubungan Masyarakat Dan Protokol	36	45
6	Biro Pengadaan Barang/Jasa	28	37
7	Biro Perekonomian	20	25
8	Biro Kesejahteraan Rakyat	23	33
9	Biro Administrasi Pembangunan	10	33
Jumlah		299	352
Total		651	

Sumber: diolah oleh penulis 2023

Dengan data tersebut dan melihat penilaian yang dilakukan oleh berbagai instansi terutama di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, tentukan menimbulkan berbagai macam persepsi pada pegawai-pegawai yang bekerjadisana. Persepsi merupakan suatu proses saat seseorang memilih, mengartikan dan mengintegrasikan masuk dan suatu informasi yang diterima menjadi sebuah gambaran yang saling terkait. Persepsi juga tidak bergantung pada sifat-sifat rangsangan secara fisik, akan tetapi juga pada sebuah pengalaman dan sikap dari suatu individu dan merupakan pengalaman tentang suatu peristiwa, atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan atau menafsirkan pesan atau informasi tertentu yang keluar atau diberikan oleh individu (Schiffman & Kanuk, 2007:148).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, didapatkan rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah

1. Adakah perbedaan persepsi pegawai terhadap sistem penilaian kinerja antara sebelum dan setelah diterapkan di Sekretariat Daerah provinsi Sumatera Selatan?
2. Adakah indikator pernyataan yang kenaikannya tidak terlalu signifikan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Bagaimana Persepsi Pegawai terhadap Sistem Penilaian Kinerja di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat memberikan manfaat yang dapat dilihat dari segi teoritis dan dari segi praktis yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat membangun pemahaman mengenai teori dan sebagai sumber referensi bagi yang ingin mengetahui Persepsi Pegawai terhadap Sistem Penilaian Kinerja di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

b. Manfaat Praktis

Secara Praktis penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan terhadap bagaimana persepsi pegawai terhadap sistem penilaian kinerja di sana. Penelitian ini menguraikan secara rinci mengenai Persepsi Pegawai terhadap Sistem Penilaian Kinerja di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fatoni. (2011). *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahyar, Hardani dkk. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Ami Pujiwati, Heriyanni Mashithoh, & Etik Ipda Riyani. (2021). Persepsi Karyawan Terhadap Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Di Universitas Terbuka. *Universitas Terbuka*, 1–18.
- Anang Kistyanto, F. A. F. (2020). Pengaruh Persepsi Keadilan Distributif pada Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Penilaian Kinerja di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i1.16179>
- Anas Sudijono. (2010). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Andi, A. (2018). Persepsi Pegawai Terhadap Pengukuran Kinerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis). *Jurnal Moderat*, 4(3), 35–52.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Deriyanto, D., Qorib, F., Komunikasi, J. I., Tribhuwana, U., & Malang, T. (2020). Persepsi Mahasiswa Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang Terhadap Penggunaan Aplikasi Tik Tok. *Jisip*, 7(2), 77. www.publikasi.unitri.ac.id
- Dessler, Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Duadji, N., Tresiana, N., & Faedlulloh, D. (2019). *ILMU ADMINISTRASI PUBLIK*.
- Fahmi, I. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi 4*. BP-UNDIP. Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1994. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Alih Bahasa. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, H, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Sepuluh. Jakarta. Bumi Aksara
- Heksarini, A. (2022). *Konsep Penilaian Kinerja*.
- Kemalasari, A. D., Agustina, H., & Zulkarnaen, I. (2019). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon. *Publika, Jurnal Cirebon, Unswagati*, 7(1), 36–50.

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi (Edisi 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jilid 1 (Ed. 10)*. Jakarta: Erlangga.
- Mukti, D. R., Setyanti, S. W. L. H., & Farida, L. (2019). Penerapan Sistem penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 175–180. <https://doi.org/https://doi.org/10.19184/ejeba.v6i2.11166>.
- Nasution, I. A. (2020). *Persepsi masyarakat mengenai pernikahan siri online community perception of sirri marriage online*. 2, 12–15.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. (2019). Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. In *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>
- PP Nomor 53 Tahun 2010. (2010). *PP Nomor 53 Tahun 2010*.
- Putri, K. E., Arfan, M., & Basri, H. (2014). Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Penghargaan (Reward) terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(4), 1–10.
- Rahimi, A. A., & Surya, I. (2019). Penerapan Absensi (Finger Print) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Sungai Kujang Kota Samarinda. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 7(1), 337–348.
- Rifai, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2021). Persepsi Pegawai Terhadap Implementasi Manajemen Talenta Di Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 366–378. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.366>
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi (Jilid 1)*. Edisi Alih Bahasa. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Singarimbun, M. (2006). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta
- Siswanto Sastrohadiwiryono, (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharno, B. (2008). *Pengertian dan Defenisi Pegawai*. Yogyakarta. Graham Ilmu.
- Wakhida, U. I., & Sanaji, S. (2020). Peran Perceived Usefulness dan Perceived Risk sebagai Variabel Pemediasi pada Pengaruh Perceived Ease of Use dan e-WOM Negatif terhadap Niat Pembelian Para Pengguna Aplikasi Layanan Kesehatan Halodoc. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1158. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1158-1174>
- Wibowo. (2020). *Buku Manajemen Kinerja: MANAJEMEN KINERJA: CV. Nata Karya*. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Issue 3))*.
- Yenti, G. (2022). Persepsi Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan di Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 3(1), 8–14. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v3i1.1383>
- Yuwana, Isbani Fika. Tesis. (2009). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kab. Simalungun) Universitas Sumatera Utara*.