

**EVALUASI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER  
DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA SELATAN  
(SUB BAGIAN KEUANGAN)**



**Skripsi Oleh :**

**DINNA MASDIANA**

**01031381621216**

**AKUNTANSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**EVALUASI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER**  
**DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA SELATAN**  
**(SUB BAGIAN KEUANGAN)**

Disusun oleh:

Nama : Dinna Masdiana  
NIM : 01031381621216  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Akuntansi  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Pengauditan

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.


Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua


: 3-6-2020

  
H. Aspahani, S.E., M.M., AK  
NIP. 196607041992031004

Tanggal

Anggota

: 2-6-2020

  
Dr. Hj. Rela Sari, SE, M.Si., Ak, CA, CSRS  
NIP. 197206062000032001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**EVALUASI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER  
DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA SELATAN  
(SUB BAGIAN KEUANGAN)**

Disusun oleh:

Nama : Dinna Masdiana  
NIM : 01031381621216  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Akuntansi  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Pengauditan

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 8 Juli 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 8 Juli 2020

**Ketua**

**Anggota**

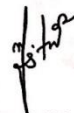
**Anggota**



H. Aspahani, S.E., M.M., Ak  
NIP. 196607041992031004



Dr. Hj. Relasari, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIP. 197206062000032001



Meita Rahmawati, S.E., M.Acc., Ak., CA  
NIP. 198605132015042002

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Akuntansi**



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA  
NIP. 197303171997031002

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinna Masdiana  
NIM : 01031381621216  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Akuntansi  
Bidang Kajian : Pengauditan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“EVALUASI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER  
DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA SELATAN (SUB BAGIAN  
KEUANGAN)”**

Pembimbing:

Ketua : H. Aspahani, S.E., M.M., Ak  
Anggota : Dr. Hj. Reli Sari, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS  
Tanggal Ujian : 8 Juli 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 8 Juli 2020  
Pembuat Pernyataan,



Dinna Masdiana  
NIM. 01031381621216

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto:

**“Dan hanya kepada Allah hendaknya kamu berharap”**

**(QS. Al Insyirah : 8)**

**“Jangan menjelaskan dirimu kepada siapa pun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu”**

**(Ali bin Abi Thalib)**

***“Learn from yesterday, live for today, hope for tomorrow. The important thing is not to stop questioning”***

**-Albert Einstein-**

**Skripsi ini kupersembahkan untuk:**

- **Kedua Orang Tuaku Tercinta**
- **Abang Deta & Kakak Oyen**
- **Keluarga Besar**
- **Sahabat-sahabatku**
- **Teman-teman Akuntansi 2016**
- **Universitas Sriwijaya**
- **Seseorang yang aku cintai**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul, “Evaluasi Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan (Sub Bagian Keuangan)”. Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE** sebagai Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., ME** sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Bapak **Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA** sebagai Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu **Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.Si., Ak** sebagai Pengelola Jurusan Akuntansi Kampus Palembang yang telah memberikan bimbingan, arahan dan nasehat serta semangat selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu **Emylia Yuniartie, S.E., M.Si., Ak** sebagai Dosen Pembimbing Akademik.

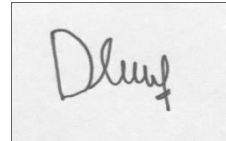
6. Bapak **H. Aspahani, S.E., M.M., Ak** sebagai Dosen Pembimbing 1, yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan memberikan ilmunya serta membimbing dan mengarahkan selama penyusunan skripsi.
7. Ibu **Hj. Dr. Rela Sari, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS** sebagai Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan memberikan ilmunya serta membimbing dan mengarahkan selama penyusunan skripsi ini.
8. Ibu **Meita Rahmawati, S.E., M.Acc., Ak., CA** sebagai Dosen Penguji Skripsi yang selalu memberikan nasehat serta memberikan arahan untuk kesempurnaan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membekali saya selama masa perkuliahan saya di Fakultas Ekonomi.
10. Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.
11. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda **Apiuddin Bacht**i dan Almh Mama **Nuraini Arifin** yang telah melahirkan, membesarkan, merawat, mendidik, menjaga, dan memotivasi dengan memberikan semangat dan memberikan doa yang tiada henti hingga saat ini serta kasih sayang yang tak tergantikan, sehingga penulis dapat meraih gelar Sarjana Ekonomi.
12. Saudaraku tersayang, Abang Deta dan Kakak Oyen. Yang telah memberikan dukungan dari bentuk apapun dan doa yang tidak hentinya untuk penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

13. Yondhika Pratama yang telah memberikan dukungan, doa dan menemani penulis dikala senang dan susah untuk memberikan arahan dan masukan yang baik untuk penulis yang sangat membantu selama masa perkuliahan.
14. Lucu Family, Helen, Kafa, Yolan, Sofie, Andina, Wahyu, Imam, Raka, Irfan, dan jo. Yang telah berbagi keceriaan selama masa perkuliahan dan saling memberi motivasi hingga saat ini penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
15. Seluruh teman-teman SMA, Putri, Zhafirah, Alsa, Erika, Izzati, Icha, Ukik, Gusti, dan Ziden. Yang telah menemani penulis dikala susah dan senang selalu ada untuk penulis hingga saat ini penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
16. Seluruh anggota Ikatan Mahasiswa Seni Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (IMASFEK UNSRI) yang telah memberikan pengalaman dan pelajaran secara mendalam dalam kegiatan Organisasi serta kesempatannya untuk bekerjasama dalam setiap program kerja yang dijalankan.
17. Seluruh teman-teman Akuntansi Unsri 2016 yang telah memberikan bantuan, motivasi, dukungan, kritik dan saran selama masa perkuliahan yang ditempuh oleh penulis.
18. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.



Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Penulis mohon maaf atas segala kesalahan yang pernah dilakukan. Semoga skripsi ini dapat berguna dan dapat memberikan manfaat untuk mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Palembang, 8 Juli 2020  
Penulis,

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature appears to be 'Dinna' with a stylized flourish at the end.

Dinna Masdiana  
NIM. 01031381621216

**ABSTRAK**

**Evaluasi Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral  
Provinsi Sumatera Selatan (Sub Bagian Keuangan)**

**Oleh:**

**Dinna Masdiana**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui evaluasi kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan (Sub Bagian Keuangan). Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu dengan pengamatan data baik itu berupa datang langsung ke tempat yang akan diteliti dengan mengamati kondisi yang ada dan melakukan wawancara terhadap para pegawai yang bersangkutan pada penelitian ini serta data yang diperoleh secara tidak langsung. Hasil dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa instrumen Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja yang digunakan secara keseluruhan sudah berjalan efektif jika dilihat dari sisi relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabilitas, kepraktisan. Namun, instrumen perilaku kerja masih dibutuhkan objektivitas dari penilai agar hasil penilaian tidak berdasarkan subyektifitas dari penilai sendiri.

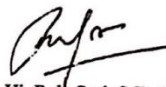
**Kata Kunci: Evaluasi Kinerja Pegawai, Efektivitas**

**Ketua,**



H. Aspahani, S.E., M.M., Ak  
NIP. 196607041992031004

**Anggota,**



Dr. Hj. Rella Sari, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIP. 197206062000032001

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Akuntansi**



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA  
NIP. 197303171997031002

**ABSTRACT**

**Employee Performance Evaluation in The Department of Energy and  
Mineral Resources in the Province of South Sumatra  
(Sub Division of Finance)**

**By:**

**Dinna Masdiana**

This study aims to determine the performance evaluation of employees in the department of Energy and Mineral Resources in the province of South Sumatra (Sub Division of Finance). This research is a qualitative descriptive study by observing good data in the form of coming directly to the place to be examined by saving existing conditions, and conduct interviews with the employees concerned in this study as well as data obtained indirectly. The results of this study concluded that the Employee Work, Target and Work Behavior instruments used as a whole were already in place run effectively when viewed in terms of relevance, sensitivity, reliability, acceptability, practicality. However, from the instrument of work behavior objectivity is still needed from the appraiser, so that the results of the appraisal are not based on the subjectivity of the appraiser himself.

**Keyword: Employee Performance Evaluation, Effectiveness**

**Advisor,**



H. Aspahani, S.E., M.M., Ak  
NIP. 196607041992031004

**Vice Advisor,**



Dr. Hj. Reli Sari, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIP. 197206062000032001

**Acknowledge,  
Head of Accounting Program**



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA  
NIP. 197303171997031002

**SURAT PERNYATAAN ABSTRAK**

Kami dosen pembimbing menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa:

Nama : Dinna Masdiana

NIM : 01031381621216

Jurusan : Akuntansi

Judul Skripsi : Evaluasi Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya  
Mineral Provinsi Sumatera Selatan (Sub Bagian Keuangan)

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun penyusunan *tenses* nya dan kami  
setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, 8 Juli 2020

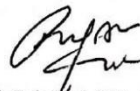
Pembimbing Skripsi :

**Ketua,**



H. Aspahani, S.E., M.M., Ak  
NIP. 196607041992031004

**Anggota,**



Dr. Hj. Rela Sari, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIP. 197206062000032001

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Akuntansi**



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA  
NIP. 197303171997031002

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Dinna Masdiana  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 30 Mei 1998  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Jl. Supersemar Lrg. Sepakat Jaya II No. 1392  
Kecamatan Kemuning  
Alamat Email : [dinnamasdiana@gmail.com](mailto:dinnamasdiana@gmail.com)  
Nomor Telepon : 08127363754



### Pendidikan Formal

Tahun Ajaran 2004 - 2010 : SD Negeri 187 Palembang  
Tahun Ajaran 2010 - 2013 : SMP Negeri 10 Palembang  
Tahun Ajaran 2013 - 2016 : SMA Negeri 6 Palembang  
Tahun Ajaran 2016 - 2020 : Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

### Pengalaman Organisasi

- Anggota Bidang Hubungan Masyarakat IMASFEK UNSRI Periode 2016/2017
- Sekretaris Umum IMASFEK UNSRI Periode 2017/2018
- Anggota Bidang Informasi dan Komunikasi IMASFEK UNSRI Periode 2018/2019

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	iv
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	xii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Pengertian Evaluasi .....	9
2.1.2 Pengertian Kinerja .....	10
2.1.3 Pengertian Evaluasi Kinerja .....	12
2.1.3.1 Fungsi Evaluasi Kinerja .....	13
2.1.3.2 Tujuan Evaluasi Kinerja .....	15
2.1.3.3 Sasaran Evaluasi Kinerja .....	15
2.1.4 Indikator Penilaian Kinerja yang Efektif .....	17
2.1.5 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil .....	19
2.1.6 Penelitian Terdahulu .....	22
2.1.7 Alur Pikir .....	23

<b>BAB III METEDOLOGI PENELITIAN</b> .....	24
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	24
3.2 Rancangan Penelitian.....	24
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	24
3.3.1 Jenis Data.....	24
3.3.2 Sumber Data.....	25
3.4 Teknik Analisis Data .....	25
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	26
4.1 Gambaran Umum Kantor.....	26
4.1.1 Profil Umum Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.....	26
4.1.2 Visi dan Misi.....	29
4.1.3 Struktur Susunan Organisasi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.....	31
4.1.4 <i>Job Description</i> /Pembagian Tugas.....	32
4.2. Pembahasan.....	32
4.2.1 Karakteristik Informan .....	32
4.2.2 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan (Sub Bagian Keuangan).....	34
4.2.3 Relevansi ( <i>relevance</i> ).....	36
4.2.4 Sensitivitas ( <i>sensitivity</i> ) .....	40
4.2.5 Reabilitas ( <i>realibility</i> ).....	46
4.2.6 Akseptabilitas ( <i>acceptability</i> ) .....	49
4.2.7 Praktis ( <i>Practicality</i> ) .....	55
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	64
<b>LAMPIRAN</b> .....	66

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Penelitian Terhadulu.....	22
Tabel 4.1 Karakteristik Informan .....	34



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Alur pikir .....	23
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan .....	31

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan sangat tergantung kepada sumber daya yang dimilikinya. Adapun sumber daya organisasi dapat dikelompokkan menjadi 2 yakni sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Berdasarkan pengelompokan tersebut, SDM ialah faktor paling dominan. SDM mencakup seluruh orang yang memiliki status anggota di organisasi dengan tiap-tiap peran dan fungsinya tersendiri. Manusia adalah suatu unsur terpenting untuk semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dalam berbagai sarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai rintangan, baik yang sifatnya eksternal ataupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan tepat (Siagian, 2014 : 40).

Organisasi akan bergerak serasi bersama harapan dan tujuan jika terdapat manusia yang berkualitas yang mempunyai tujuan ingin mempersembahkan yang terbaik untuk sebuah organisasi. Menjaga kinerja yang maksimal dari pegawai agar konsisten terhadap sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan, maka dalam sebuah organisasi memerlukan evaluasi kinerja pegawainya.

Evaluasi kinerja dalam organisasi merupakan peranan kunci dalam pengembangan dan produktivitas pegawai. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seorang pegawai. Penilaian

dalam hal ini, diartikan untuk memahami apakah kinerja dari pegawai bisa mencukupi standar kerja yang diinginkan atau sebaliknya. Kinerja pegawai pada sebuah organisasi ialah cerminan dari berhasil atau tidak tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Dasar dilaksanakannya penilaian yakni penjelasan mengenai pekerjaan dari setiap individu pegawai inilah yang akan ditetapkan tugas maupun tanggungjawab yang akan dilaksanakan oleh setiap pegawai.

Suatu langkah mengadakan penilaian prestasi kerja artinya sebuah organisasi sudah memanfaatkan secara benar atas SDM yang terdapat di organisasi tersebut. Adapun hasilnya itu diperlukan sebagai masukan dan umpan balik dalam memperhitungkan gaji/kompensasi, promosi, tindakan disiplin, dan merupakan umpan balik dalam meningkatkan motivasi dan pengarahannya perbaikan, dan perencanaan pelatihan/pengembangan Sumber Daya Manusia selanjutnya (Widodo, 2015 : 130).

Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur pegawai negara dan bagian dari SDM tidak terlepas dari tuntutan, sehingga diperlukan pengembangan dan penyempurnaan sistem kerja dalam menjumpai tugas yang semakin berat dalam pelaksanaan dan keberhasilan pembangunan. Menciptakan tugas penyelenggaraan pemerintah yang baik dibutuhkan PNS yang berkompeten, bertanggungjawab, jujur, adil dibutuhkan pembinaan pegawai terus menerus dan berkelanjutan yang ditekankan melalui sistem penilaian prestasi kerja. Objektivitas penilaian prestasi kerja, dibutuhkan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja yang nyata dan terukur. Penilaian prestasi kerja secara sistematis menggabungkan antara penetapan standar kinerja pegawai dengan penilaian

proses pelaksanaan pekerjaan selanjutnya hasilnya direkomendasikan untuk dasar pertimbangan dalam pembinaan dan pengembangan karier PNS yang dinilai.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Prov. Sumsel merupakan suatu organisasi di dalam pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah pada sektor energi dan pertambangan. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Prov. Sumsel dipimpin seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Struktur organisasi yaitu Kepala Dinas, Sekretariat, berbagai bidang dan UPT Dinas, dan Kelompok Jabatan Fungsional. Bidang-bidang itu ialah Bidang Pengusahaan MinerBa, Bidang Teknik dan Penerimaan MinerBa, Bidang Teknik dan Penerimaan MinerBa, Bidang Energi, Bidang Kelistrikan. Kantor ini terdiri dari beberapa bidang yang dipimpin oleh seorang kepala bidang. Jumlah pegawai yang ada sekitar 117 pegawai.

Penelitian hanya berfokus pada sumber daya manusia Sub Bagian Keuangan. Sub bagian keuangan termasuk didalam Sekretariat. Tugas yang ada di bagian keuangan yaitu mengurus masalah keuangan. Struktur organisasi bagian keuangan dipimpin oleh Kasubag keuangan yang membawahi dua bendahara, yakni Bendahara pengeluaran dan Bendahara Penerimaan. Jumlah staff di sub bagian keuangan terdapat 3 orang.

Kantor ini telah melaksanakan penilaian kinerja pegawai sesuai PP Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Pegawai akan dinilai berlandaskan sasaran kerja dengan tupoksi yang dipunyainya, seperti

halnya apa yang menjadi unsur penilaian relevan dengan sasaran kerja melalui sasaran kerja pegawai.

Adapun unsur yang dinilai dari prestasi kerja yaitu:

- a. Sasaran Kinerja Pegawai, berisi hal-hal teknis yang ingin dikerjakan dan target yang ingin dicapai.
- b. Perilaku Kerja, mencakup orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Pentingnya penilaian kinerja pegawai, baik untuk kepentingan organisasi ataupun kepentingan personal dari pegawai itu sendiri, maka dalam praktiknya penilaian itu haruslah objektif, transparan dan terukur, sehingga diharapkan dapat mampu merubah pola kerja yang mengarah pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Proses penilaian prestasi kerja pegawai harus sesuai standar, norma dan tuntutan perkembangan internal organisasi dan lingkungan strategis yang sangat dinamis. Penilaian kinerja pegawai bukan semata-mata hanya untuk mencapai syarat formalitas saja, tapi haruslah mampu menjadi alat untuk mendorong semua daya yang dimiliki pegawai sehingga bisa melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai bagian dari tanggung jawab yang menempel padanya.

Pelaksanaanya, pegawai dinilai berdasarkan sasaran kerja dengan tupoksi yang dimilikinya, seperti halnya apa yang menjadi unsur penilaian relevan dengan sasaran kerja melalui sasaran kinerja pegawai. Salah satu masalah dalam penyusunan sasaran kinerja pada kantor DESDM Prov. Sumsel (Sub Bagian Keuangan) ini selaku salah satu unsur penilaian kinerja dari atasan langsung selaku pejabat penilai hanya sekedar memberikan penilaian tanpa memberikan

keterangan dan tindak lanjut dari sasaran kerja. Pejabat penilai juga hanya terkesan sebagai legalitas dari penyusunan sasaran kinerja pegawai tanpa berperan lebih jauh selaku seorang motivator dan evaluator yang efektif. Perilaku kerja yang dianggap kurang objektif sehingga timbul penilaian yang bersifat subjektif dan berdasarkan dugaan semata.

Penilaian kinerja membutuhkan sistem yang bisa diandalkan, dan bisa dijadikan dasar dalam penilaian kinerja dan pengembangan prestasi pegawai sesuai tujuan organisasi seperti yang dikemukakan oleh (Cascio, 2003 : 336) dan (Nawawi, 2001 : 256) dengan memberikan kriteria sistem pengukuran kinerja mendasar yang menentukan apakah sistem penilaian kinerja akan berhasil atau gagal merujuk kepada lima hal yaitu relevansi, sensitivitas, realibilitas, akseptabilitas, dan praktis. Pegawai bisa menilai sejauh mana kinerjanya sudah menghasilkan prestasi yang diharapkan sesuai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut penulis mengambil judul **“Evaluasi Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Mineral Provinsi Sumatera Selatan (Sub Bagian Keuangan)”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Prov. Sumsel (Sub Bagian Keuangan).

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut: Untuk mengevaluasi kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Prov. Sumsel (Sub Bagian Keuangan).

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman serta sumbangan pemikiran mengenai evaluasi kinerja pegawai yang berguna dimasa yang akan datang.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi DESDM (Sub Bagian Keuangan)**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan mengenai kinerja pegawai yang dilaksanakan.

#### **b. Bagi Praktisi**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan dapat digunakan sebagai dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu, teknologi, serta menambah pengetahuan dan informasi pembaca

khususnya mahasiswa program studi akuntansi dalam masalah yang sama.

c. Bagi Penulis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai praktik yang terkait dengan masalah dalam penelitian dan sampai sejauh mana teori yang dipelajari dalam perkuliahan dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan digunakan dalam penelitian ini mengemukakan lima bab yang secara garis besar tersusun sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjabarkan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi yang digunakan dalam penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas teori yang berkaitan dan mendukung penelitian, penelitian terdahulu, alur pikir yang menjadi acuan bagi penulis dalam membahas materi penelitian.

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yaitu penjelasan dari ruang lingkup penelitian, rancangan penelitian, jenis dan sumber data, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.



#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian, karakteristik Informan, penilaian kinerja PNS yang berlaku, serta pembahasan dari pokok permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya dengan berlandaskan pada teori dan pemikiran.

#### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjabarkan kesimpulan hasil penelitian dan saran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, P.N. 2016. *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Purbowangi. Skripsi.* Yogyakarta: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bilson, Simamora. 2004. *Riset Pemasara.* Jakarta: Gramedia Utama.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources.* Colorado: Mc Graw - Hill.
- Dharma, S. 2009. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Febrianty, Divianto. 2017. *Evaluasi Kinerja Berdasarkan Implementasi Sistem Pengendalian Internal.* Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi. 10(2):193.
- Isnaeni Sumiarsih. 2017. *Efektivitas Sasaran Kinerja Pegawai Instrumen Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pengganti DP-3.* Jurnal & Proceeding feb UNSOED. 7(7): 616-617.
- Jeferson, Johnny, Martha. 2015. *Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Kantor Camat Tompaso Kabupaten Minahasa.* JAP. 3(31):1.
- Mangkunegara, A.A. 2005. *Evaluasi Kinerja.* Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mustofadidjaja. 2002. *Manajemen Proses Kebijakan Publik.* Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.* Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Kode Etik Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Siagian, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Radar Jaya Offset.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. XXI; Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sondang P. Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, Tjuju. dan Suwanto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.