

Evaluasi Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai

Laila Hairani Nasution¹, Yuni Andri Ekawati², Elwardi Hasibuan³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Al Washliyah Medan

¹Lailahairaninst31@gmail.com, ²yunindr@gmail.com, ³elwardi.hasibuan@gmail.com

Abstrak, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil evaluasi kinerja pegawai Kecamatan Teluk Mengkudu Serdang Bedagai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan observasi, melakukan studi kepustakaan dan menyebarkan angket. Teknik analisis data yang dipakai adalah menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu metode analisis data dengan menggunakan angka-angka pemecahan masalah dapat dihitung secara pasti dengan penghitungan matematis. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa berdasarkan data yang disajikan dalam tabel, total skor keseluruhan adalah 10771, pada tingkat kategori interval 10500 – 12500 sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian terhadap variabel kinerja pegawai Kecamatan Teluk Mengkudu Serdang Bedagai berada pada level yang sangat baik. Mayoritas responden memberikan penilaian positif, mengindikasikan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan dinilai sangat baik. Kecamatan Teluk Mengkudu Serdang Bedagai dapat terus meningkatkan kinerja pegawai dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan kemampuan yang berkelanjutan. Kecamatan Teluk Mengkudu Serdang Bedagai dapat memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kecamatan Teluk Mengkudu Serdang Bedagai dapat terus memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai untuk memastikan bahwa kinerja tetap berada pada level yang sangat baik. Kecamatan Teluk Mengkudu Serdang Bedagai dapat terus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dengan memanfaatkan kinerja pegawai yang sangat baik. Kecamatan Teluk Mengkudu Serdang Bedagai dapat mengembangkan sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan bahwa kinerja pegawai tetap berada pada level yang sangat baik.

Kata Kunci: Evaluasi, Kinerja

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan peningkatan tuntutan pelayanan publik saat ini, kinerja pegawai dalam sektor pemerintahan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Kantor Kecamatan Teluk Mengkudu, sebagai salah satu unit kerja pemerintah di Kabupaten Serdang Bedagai, memiliki peran strategis dalam menyediakan pelayanan publik yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Kinerja pegawai di kantor ini secara langsung berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan.

Namun, berbagai tantangan dan hambatan seringkali muncul dan mempengaruhi kinerja pegawai, seperti ketersediaan sumber daya, sistem manajemen kinerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain. Dalam konteks ini, evaluasi kinerja pegawai menjadi sebuah mekanisme penting untuk mengidentifikasi, mengukur, dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi kinerja pegawai. Evaluasi kinerja tidak hanya bertujuan untuk menilai pencapaian kerja individu, tetapi juga untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, merencanakan karir, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

Kabupaten Serdang Bedagai, sebagai bagian dari provinsi Sumatera Utara, terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui berbagai inisiatif dan program. Namun, masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal kinerja pegawai di tingkat kecamatan yang berinteraksi langsung dengan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan evaluasi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Mengkudu dengan harapan dapat memberikan rekomendasi untuk peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Beberapa permasalahan yang masih terjadi penulis temukan setelah penulis melakukan observasi awal, permasalahan-permasalahan tersebut adalah: Pertama, terdapat kecenderungan di antara pegawai Kantor Kecamatan Teluk Mengkudu untuk sering kali datang terlambat, melewati waktu mulai kerja resmi pukul 7.30 WIB. Lebih lanjut, beberapa pegawai diketahui absen tanpa alasan yang jelas atau menghindari pekerjaan, menghabiskan waktu bermain game selama jam kerja, mengambil istirahat sebelum jadwal istirahat yang ditentukan, atau meninggalkan kantor lebih awal tanpa persetujuan dari atasan untuk kepentingan pribadi. Seringkali, pegawai yang bertugas di ruang piket kantor, yang bertindak sebagai *front office* untuk memberi layanan kepada publik, tidak berada di posisi mereka.

Kedua, dalam hal penyediaan layanan publik, baik secara langsung atau melalui perantara sekretaris desa untuk urusan e-KTP, pembuatan Kartu Keluarga (KK), dan akte kelahiran, tampaknya ada hambatan yang diciptakan oleh beberapa pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Mengkudu. Hambatan dalam proses administrasi ini termasuk penundaan layanan, permintaan dokumen yang sebenarnya tidak diperlukan, proses pembuatan e-KTP dan KK yang berlarut-larut hingga satu setengah bulan padahal biasanya hanya membutuhkan waktu 2-3 minggu dan adanya oknum pegawai yang secara tidak langsung meminta uang sebagai pelicin agar proses dapat dipercepat.

Ketiga, terdapat persepsi bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Mengkudu tidak cukup kompeten. Bukti dari hal ini terlihat dari fakta bahwa hanya segelintir pegawai di seluruh Kantor Kecamatan Teluk Mengkudu yang memiliki kemampuan atau keahlian dalam menggunakan komputer.

Keempat, dianggap bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Mengkudu tidak memiliki kemampuan kerja yang cukup. Ini terbukti dari ketidakmampuan pegawai untuk memahami prosedur atau mekanisme kerja dalam menyelesaikan tugas, seperti ketidaktahuan tentang persyaratan untuk pembuatan berbagai surat keterangan, termasuk surat keterangan tidak mampu, pengurusan sertifikat tanah, izin usaha mikro kecil dan menengah, dan lainnya. Yang lebih mengkhawatirkan adalah etika kerja dan kemampuan pegawai dalam memberikan layanan publik dinilai kurang memadai, sehingga menciptakan persepsi negatif di kalangan masyarakat terhadap Kantor Kecamatan Teluk Mengkudu sebagai lembaga yang tidak efektif dalam menjalankan tugasnya.

Kelima, terdapat kelalaian dari pihak pegawai Kantor Kecamatan Teluk Mengkudu dalam memberikan bimbingan atau pelatihan kepada aparatur pemerintah desa mengenai prosedur dan aktivitas administratif publik. Kekurangan inisiatif ini mengakibatkan banyak sekretaris desa merasa kebingungan saat ditugaskan untuk menangani dokumen-dokumen penting seperti proses pembuatan e-KTP, Kartu Keluarga, surat pengantar untuk SKCK, surat keterangan domisili, surat keterangan tidak mampu, dan dokumen lainnya.

Keenam, ditemukan bukti bahwa sejumlah pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Mengkudu diduga melanggar prinsip netralitas PNS dalam konteks politik. Berdasarkan pengamatan awal di lapangan oleh peneliti, beberapa PNS terlihat membahas dan mendukung partai politik tertentu selama jam kerja, khususnya selama periode pemilihan presiden tahun 2024. Beberapa dari pegawai ini bahkan menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan mobilisasi dan kampanye secara eksplisit.

Ketujuh, tidak adanya sistem penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*) menjadi masalah di Kantor Kecamatan Teluk Mengkudu. Praktik memberikan penghargaan kepada pegawai nyaris tidak pernah terjadi. Di sisi lain, pemberian sanksi atas kesalahan yang dilakukan pegawai hanya sebatas teguran lisan, meskipun tingkat kesalahannya seharusnya memerlukan bentuk hukuman yang lebih berat dan tegas.

Kedelapan, pengawasan dan evaluasi terkait kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Mengkudu jarang dilakukan oleh Camat. Situasi ini dipengaruhi oleh kebiasaan Camat yang lebih sering berada di luar kantor, membuatnya sulit untuk secara rutin mengontrol pekerjaan para pegawai. Selain itu, kepemimpinan Camat dinilai kurang kuat dan tidak memiliki karakter yang mampu mengendalikan kinerja bawahannya.

Melalui evaluasi ini, diharapkan dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik dari segi internal maupun eksternal, sehingga dapat diambil langkah-langkah strategis untuk mengatasi berbagai hambatan dan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Teluk Mengkudu, tetapi juga memberikan kontribusi pada upaya peningkatan kualitas pelayanan publik secara lebih luas di Kabupaten Serdang Bedagai.

Tinjauan

Lembaga sebuah pemerintahan memerlukan suatu kinerja yang dapat meningkatkan kualitas kantor pemerintahannya. Sebuah kinerja yang akan berjalan di sebuah lembaga pemerintahan memerlukan sebuah evaluasi. Jadi makna dari evaluasi secara garis besar dapat dikatakan adalah pemberian nilai terhadap kualitas sesuatu. Selain dari itu, evaluasi juga dapat dipandang sebagai proses merencanakan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternatif-alternatif keputusan. Dengan demikian, Evaluasi merupakan suatu proses yang sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan-tujuan yang ditetapkan telah dicapai.(Abdurrahman, 2017:151-165)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang harus ada dalam organisasi, organisasi tidak akan bisa beroperasi jika tidak memiliki sumber daya manusia atau pegawai, peran sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah berpengaruh bagi organisasi itu sendiri, sumber daya manusia juga memiliki banyak peran dalam organisasi, antara lain sebagai tenaga kerja, sebagai tenaga ahli, sebagai produsen atau yang menghasilkan barang ataupun jasa dalam organisasi, sebagai pemimpin bagi sumber daya manusia yang lainnya, dan sekaligus juga sebagai konsumen yang memakai produk atau jasa. Begitu pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi sehingga jika sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak bekerja dengan baik, ataupun tidak bekerja sesuai dengan porsinya, maka sangat mungkin jika organisasi akan mengalami kerugian, oleh karena itu, sangatlah penting memilah dan memilih sumber daya manusia yang berkualitas serta penempatan posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia tersebut, sehingga akan lebih mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.(Siska Pertiwi et al., 2023:12-18)

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu organisasi, maka organisasi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Menurut Cordoso Gomes, kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Anwar Prabu, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Sedarmayanti pengertian kinerja yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Winardi, kinerja adalah tingkatan hingga dimana tujuan-tujuan dicapai. Dengan demikian kinerja sinonim dengan hasil pekerjaan. Menurut Pasolong, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini jika hasil kerja ingin menempati nilai baik maka dalam bekerja harus benar-benar disiplin dalam segala hal yang positif. Dari pengertian-pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama waktu tertentu.(Nuralam, 2015:734)

Rangkaian dari fungsi pengawasan dalam manajemen salah satunya adalah penilaian (evaluating). Proses evaluasi atau penilaian sangat penting dalam proses manajemen, karena dalam evaluasi itulah dapat dipastikan ada atau tidak adanya kemajuan manajemen dalam menuju sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan evaluasi yang sistematis dan tepat dapat diketahui adanya kemunduran atau kemajuan sehingga dilakukan tindakan tepat

untuk memperbaikinya. Menurut Taliziduhu, mendefinisikan evaluasi adalah proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisis hasilnya. Selain itu, menurut Payaman, mendefinisikan penilaian (evaluasi) sebagai suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda. Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan evaluasi adalah serangkaian upaya untuk menilai dan membandingkan sejauhmana kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil semestinya (target). (Nuralam, 2015:734)

Dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai, terdapat beberapa faktor yang lebih difokuskan kepada individu dalam suatu organisasi. Menurut Marihot (2002:35), faktor-faktor dalam evaluasi kinerja antara lain :

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*).
Merupakan volume atau banyaknya beban pekerjaan atau jumlah yang harus diselesaikan oleh seseorang pegawai diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan apa yang dibebankan.
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*).
Merupakan tingkat sejauh mana pekerjaan itu baik atau buruk buat pegawai ini dapat dilihat dari segi ketelitian, kerapian kerja, kecepatan untuk menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan kecekatan pegawai dalam bekerja.
3. Pengetahuan Kerja (*Job Knowledge*).
Merupakan proses penempatan seseorang pegawai yang disesuaikan dengan background pendidikan atau keahliannya dalam suatu pekerjaan. Hal ini dapat ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (*Team Work*).
Merupakan upaya kerjasama antar sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas vertikal atau kerjasama antar pegawai, akan tetapi kerjasama secara horisontal pun merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi yaitu dimana pimpinan organisasi dan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan menghasilkan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan.
5. Kreatifitas (*Creatifity*).
Merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan cara-cara atau inisiatif sendiri dianggap efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan. Perubahan guna untuk melakukan perbaikan demi kemajuan organisasi. (Nuralam, 2015:734)

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara 20997. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat Kantor Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 48.009 orang. Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik sampling aksidental, yakni masyarakat yang kebetulan bertemu dengan penulis maka responden tersebut yang menjadi responden atau sampel. Maka dengan demikian dalam hal ini sampelnya sebanyak 100 orang.

Setelah data terkumpul melalui penyebaran kuesioner, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data secara sistematis dan objektif. Analisis data merupakan proses mengolah dan memaknai data mentah yang diperoleh dari penelitian agar dapat menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang diajukan. Pemilihan teknik analisis data yang tepat sangat penting untuk memastikan hasil penelitian yang valid dan dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. Uji Validitas Kuesioner
Uji Validitas digunakan sebagai alat ukur untuk mengevaluasi keabsahan data yang diperoleh peneliti selama penelitian. Uji ini menghubungkan setiap item pertanyaan dengan nilai total dari masing-masing atribut yang diukur. Teknik korelasi yang

diaplikasikan dalam penelitian ini adalah Corrected Item Total Correlation. Kriteria untuk menentukan apakah sebuah butir pertanyaan valid atau tidak dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid.
 - b. Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih kecil dari nilai r tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
 - c. Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) sama dengan nilai r tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Uji Reliabilitas Kuesioner
Uji ini dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi hasil pengukuran jika pengukuran tersebut dilakukan berulang kali. Dalam setiap penelitian, terdapat kemungkinan adanya kesalahan pengukuran yang cukup besar. Oleh karena itu, untuk mengetahui hasil pengukuran yang sebenarnya, kesalahan dalam pengukuran harus diperhitungkan. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha. Menurut Uma, nilai reliabilitas di bawah 0,6 dianggap kurang baik, nilai 0,7 dapat diterima, dan nilai di atas 0,8 dianggap baik.
 3. Frekuensi Jawaban Responden
Frekuensi jawaban responden merupakan informasi penting yang diperoleh dari kuesioner atau instrumen penelitian lainnya. Frekuensi ini menunjukkan banyaknya responden yang memilih atau menjawab setiap pilihan jawaban yang tersedia dalam kuesioner. Frekuensi jawaban responden disajikan dalam bentuk angka (nilai) ataupun persentase. Nilai frekuensi menunjukkan jumlah responden yang memilih suatu jawaban tertentu, sedangkan persentase frekuensi menunjukkan proporsi atau perbandingan jumlah responden yang memilih jawaban tersebut terhadap total responden.

Hasil dan pembahasan

Uji Validitas

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, penting untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi standar validitas. Berikut ini adalah hasil uji validitas yang menunjukkan seberapa baik instrumen tersebut dapat mengukur konstruk yang dimaksud.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
1	Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu hari kerja	0.538	0,194	Valid
2	Kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	0.520	0,194	Valid
3	Kemampuan dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya dalam bekerja	0.535	0,194	Valid
4	Kemampuan menghasilkan output dengan menggunakan sumber daya seminimal mungkin	0.487	0,194	Valid
5	Kemampuan dalam memenuhi target kerja yang telah ditetapkan instansi	0.494	0,194	Valid
6	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	0.742	0,194	Valid
7	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar kualitas yang ditetapkan instansi	0.708	0,194	Valid
8	Kemampuan dalam meminimalkan kesalahan. atau kegagalan dalam bekerja	0.679	0,194	Valid
9	Keandalan dan konsistensi kualitas hasil pekerjaan	0.508	0,194	Valid

10	Perhatian pada detail dan ketelitian dalam	0.562	0,194	Valid
11	Pemahaman tentang tugas, tanggung jawab, dan prosedur kerja	0.440	0,194	Valid
12	Penguasaan atas pengetahuan teknis yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan	0.498	0,194	Valid
13	Kemampuan dalam memahami dan mengikuti instruksi kerja dengan baik	0.474	0,194	Valid
14	Pengetahuan tentang peraturan, kebijakan, dan standar yang berlaku dalam pekerjaan	0.346	0,194	Valid
15	Kemampuan dalam memahami dan mengoperasikan peralatan atau sistem yang digunakan dalam pekerjaan	0.373	0,194	Valid
16	Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan anggota tim lainnya	0.485	0,194	Valid
17	Kontribusi dalam mencapai tujuan dan target tim	0.415	0,194	Valid
18	Kesediaan untuk membantu anggota tim lain yang membutuhkan bantuan	0.490	0,194	Valid
19	Kemampuan untuk menghargai pendapat dan masukan dari anggota tim lainnya	0.447	0,194	Valid
20	Kemampuan untuk membangun hubungan baik dan saling percaya dengan anggota tim lainnya	0.397	0,194	Valid
21	Kemampuan dalam menghasilkan ide-ide baru dan orisinal	0.474	0,194	Valid
22	Keluwesannya pola pikir dalam melihat suatu permasalahan dari berbagai sudut pandang	0.407	0,194	Valid
23	Kemampuan dalam mengembangkan solusi yang inovatif untuk mengatasi masalah atau tantangan	0.340	0,194	Valid
24	Kemampuan dalam berpikir <i>out of the box</i> dan tidak terpaku pada cara-cara konvensional	0.264	0,194	Valid
25	Kemampuan dalam mengombinasikan ide-ide yang berbeda untuk menciptakan sesuatu yang baru	0.742	0,194	Valid

Sumber: Hasil Diolah Menggunakan SPSS Versi 19

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan (25 butir) memiliki hasil uji validitas yang valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,194). Artinya, semua butir pernyataan tersebut memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel yang diukur, sehingga dapat digunakan sebagai indikator yang valid untuk mengukur kemampuan dan kinerja pegawai.

Uji Reliabilitas

Setelah memastikan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi standar validitas, maka perlu dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui seberapa konsisten instrumen tersebut dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yang menunjukkan seberapa konsisten instrumen tersebut.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,902	25

Sumber: Hasil Diolah Menggunakan SPSS Versi 19

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai sebesar 0,902, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Nilai ini berarti bahwa instrumen penelitian dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diukur, karena memiliki konsistensi dan stabilitas yang baik dalam mengukur konstruk yang sama.

Rekapitulasi Jawaban Responden

Setelah melakukan pengumpulan data melalui kuesioner, maka perlu dilakukan rekapitulasi jawaban responden untuk memahami pola dan tren jawaban yang diberikan. Berikut ini adalah hasil rekapitulasi jawaban responden yang menunjukkan gambaran umum tentang persepsi dan pendapat responden.

Tabel 3

Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Evaluasi Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai

No	Butir Indikator	Alternatif Jawaban					Σ
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
		5	4	3	2	1	
1	Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu hari kerja	48	30	19	3	0	423
2	Kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	54	28	15	3	0	433
3	Kemampuan dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya dalam bekerja	50	29	18	3	0	426
4	Kemampuan menghasilkan output dengan menggunakan sumber daya seminimal mungkin	57	25	15	3	0	436
5	Kemampuan dalam memenuhi target kerja yang telah ditetapkan instansi	51	31	15	3	0	430
6	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	60	22	15	3	0	439
7	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar kualitas yang ditetapkan instansi	56	24	17	3	0	433
8	Kemampuan dalam	54	34	9	3	0	439

	meminimalkan kesalahan. atau kegagalan dalam bekerja						
9	Keandalan dan konsistensi kualitas hasil pekerjaan	52	38	8	2	0	440
10	Perhatian pada detail dan ketelitian dalam	53	35	12	0	0	441
11	Pemahaman tentang tugas, tanggung jawab, dan prosedur kerja	47	34	17	2	0	426
12	Penguasaan atas pengetahuan teknis yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan	51	31	16	2	0	431
13	Kemampuan dalam memahami dan mengikuti instruksi kerja dengan baik	49	29	20	2	0	425
14	Pengetahuan tentang peraturan, kebijakan, dan standar yang berlaku dalam pekerjaan	50	35	11	4	0	431
15	Kemampuan dalam memahami dan mengoperasikan peralatan atau sistem yang digunakan dalam pekerjaan	50	32	12	6	0	426
16	Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan anggota tim lainnya	44	29	24	3	0	414
17	Kontribusi dalam mencapai tujuan dan target tim	54	26	16	4	0	430
18	Kesediaan untuk membantu anggota tim lain yang membutuhkan bantuan	45	36	14	5	0	421
19	Kemampuan untuk menghargai pendapat dan masukan dari anggota tim lainnya	50	38	8	4	0	434
20	Kemampuan untuk membangun	55	32	10	3	0	439

	hubungan baik dan saling percaya dengan anggota tim lainnya						
21	Kemampuan dalam menghasilkan ide-ide baru dan orisinal	54	28	14	4	0	432
22	Keluwesannya pola pikir dalam melihat suatu permasalahan dari berbagai sudut pandang	52	29	15	4	0	429
23	Kemampuan dalam mengembangkan solusi yang inovatif untuk mengatasi masalah atau tantangan	53	25	17	5	0	426
24	Kemampuan dalam berpikir <i>out of the box</i> dan tidak terpaku pada cara-cara konvensional	52	29	14	5	0	428
25	Kemampuan dalam mengombinasikan ide-ide yang berbeda untuk menciptakan sesuatu yang baru	60	22	15	3	0	439
Total Skor							10771

Sumber: Data Kuesioner, 2024

Penjelasan

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai Tertinggi : $25 \times 5 \times 100 = 12500$

Nilai Terendah : $25 \times 1 \times 100 = 2500$

Interval Koefisien : $\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Skor}}$

: $\frac{12500 - 2500}{5}$

: $\frac{10000}{5}$

: 2000

Total skor keseluruhan mencapai 10771, menunjukkan bahwa secara umum, kinerja pegawai Kecamatan Teluk Mengkudu Serdang Bedagai dinilai sangat positif oleh responden. Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kinerja pegawai Kecamatan Teluk Mengkudu Serdang Bedagai, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = $10500 - 12500$

Baik = $8500 - 10500$

Kurang Baik = $6500 - 8500$

Tidak Baik = $4500 - 6500$

Sangat Tidak Baik = $2500 - 4500$

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa penilaian terhadap variabel kinerja pegawai Kecamatan Teluk Mengkudu Serdang Bedagai berada pada level yang sangat baik. Mayoritas responden memberikan penilaian positif, mengindikasikan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan dinilai sangat baik.

Daftar pustaka

- Abdurrahman, J. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintahan. *Jurnal Pendidikan*, 6(1), 151–165.
- Aini, N. (2019). Evaluasi Kinerja Pegawai Untuk Mewujudkan Pelayanan Publik Dalam Perspektif Good Governance. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(1), 43. <https://doi.org/10.33474/jisop.v1i1.2671>
- Kilis, A. P. (2015). Penerapan Standar Operasional Prosedur Dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintah Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal Politico*, 1–15.
- Laloma, A., & Plangitan, N. (2018). Tatakelola Pemerintahan Di Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(54), 3.
- Lumentah, J., Posumah, J., & Ogotan, M. (2015). Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Tompaso Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik Unsrat*, 3(031), 1383.
- Nuralam, M. (2015). Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumur Kabupaten Pandeglang Tahun 2014. Skripsi. [http://eprints.untirta.ac.id/734/%0Ahttp://eprints.untirta.ac.id/734/1/Evaluasi Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sumur Kabupaten Pandeglang Tahun 2014.pdf](http://eprints.untirta.ac.id/734/%0Ahttp://eprints.untirta.ac.id/734/1/Evaluasi%20Kinerja%20Pegawai%20Di%20Kantor%20Kecamatan%20Sumur%20Kabupaten%20Pandeglang%20Tahun%202014.pdf)
- Reza, F., & Salam, R. (2014). Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA*, 2(1), 1–17.
- Sadat, A. (2019). Analisis Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Medan Denai. *Jurnal Taushiah FAI-UISU*, 9(2), 14–19.
- Siska Pertiwi, Hablil Ikhwana, & Siti Wardah Pratidina Nasution. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Tingginya Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kontrak Di PT. Socfindo Mata Pao. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 12–18. <https://doi.org/10.56444/psgj.v4i2.703>
- Siti Aminah, 2022. Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Kota Semarang (Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor). *Jurnal Administrasi Publik (JAPuL)*, volume 10, Nomor 2
- Tanti, L. (2015). Monitoring dan Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pengambilan Keputusan Pemilihan Pegawai Berprestasi. *Citec JoTanti*, L. (2015). Monitoring Dan Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pengambilan Keputusan Pemilihan Pegawai Berprestasi. *Citec Journal*, 2(2354–5771), 244–255. *Urnal*, 2(2354–5771), 244–255.