

Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Palembang

Performance Evaluation of Employees at The Agency of Personnel and Human Resources Development City of Palembang

Bilqisti, Maulana* & Sunarto

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Pascasarjana, Universitas Tamansiswa Palembang, Indonesia

Diterima: 05 Agustus 2024; Direview: 05 Agustus 2024; Disetujui: 16 Agustus 2024

*Corresponding Email: maulana_57@ymail.com

Abstrak

Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk menganalisis evaluasi kinerja pegawai di BKPSDM Kota Palembang serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kinerja tersebut. Data-data dikumpulkan melalui Observasi, Wawancara, studi dokumentasi dan dianalisis secara kualitatif. Kajian ini menyimpulkan bahwa Evaluasi kinerja pegawai di BKPSDM Kota Palembang dengan model CIPP menunjukkan kemajuan meski ada tantangan. Faktor pendukung meliputi perencanaan yang baik, dukungan hukum, serta sumber daya manusia dan sarana yang memadai. Namun, kendala proses dan dampak pandemi menjadi tantangan signifikan. Laporan kinerja mencerminkan kemajuan, meski tidak semua sasaran tercapai. Untuk perbaikan di masa depan, perlu pemberdayaan pegawai, pembinaan, dan pengembangan sistem informasi kepegawaian. BKPSDM perlu terus memperkuat dukungan dalam konteks, input, dan produk sambil mengatasi kendala proses untuk meningkatkan hasil, kualitas pelayanan, dan pencapaian visi dan misinya.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Organisasi; Kinerja Pegawai

Abstract

This article or writing aims to analyze employee performance evaluations at BKPSDM Palembang City as well as factors that support and hinder this performance. Data was collected through observation, interviews, and documentation studies and analyzed qualitatively. This study concludes that employee performance evaluation at BKPSDM Palembang City using the CIPP model shows progress despite challenges. Supporting factors include good planning, legal support, as well as adequate human resources and facilities. However, process constraints and the impact of the pandemic are significant challenges. Performance reports reflect progress, even if not all goals are achieved. For future improvements, there is a need for employee empowerment, training, and development of personnel information systems. BKPSDM needs to continue to strengthen support in context, input, and products while overcoming process obstacles to improve results, and service quality, and achieve its vision and mission

Keywords: Leadership; Organization; and Employee Performance

How to Cite: Bilqisti, Maulana & Sunarto, (2024), Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Palembang. *Journal of Law & Policy Review. 2 (2): 217 - 224.*



PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek paling krusial dalam mencapai tujuan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta (Ritonga & Tarigan, 2015). Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang, kinerja pegawai memainkan peran sentral dalam menentukan efektivitas pelayanan publik. Dalam beberapa tahun terakhir, BKPSDM telah mengalami penurunan signifikan dalam kecepatan penyelesaian surat-menyurat, dengan waktu penyelesaian yang sebelumnya hanya memerlukan dua hari kini memakan waktu hingga satu minggu atau lebih. Penurunan ini bukan hanya mencerminkan masalah operasional, tetapi juga menunjukkan adanya isu mendasar dalam kinerja pegawai yang perlu segera diidentifikasi dan diatasi untuk memastikan bahwa pelayanan publik tetap optimal.

Masalah kinerja di BKPSDM Kota Palembang dapat dikaitkan dengan beberapa faktor utama, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan prestasi kerja. Gaya kepemimpinan berperan penting dalam membentuk budaya kerja dan mempengaruhi semangat serta produktivitas pegawai (S. W. Putra, 2015; Sihombing & Sihombing, 2014). Kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi anggota organisasi menuju pencapaian tujuan bersama (Prasada, 2020). Namun, di BKPSDM, gaya kepemimpinan yang dominan cenderung otoriter. Dalam gaya kepemimpinan ini, pegawai biasanya hanya mengikuti instruksi tanpa keterlibatan dalam pengambilan keputusan, yang mengakibatkan kurangnya motivasi dan kreativitas di antara pegawai. Gaya kepemimpinan otoriter dapat menghambat partisipasi pegawai dalam memberikan ide-ide inovatif dan menurunkan semangat kerja mereka (Hasanah et al., 2022; Kusuma et al., 2019). Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan perubahan menuju gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan inklusif. Dengan demikian, pegawai akan merasa lebih dihargai, terlibat dalam pengambilan keputusan, dan termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah faktor krusial lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai (Anastacia et al., 2021; Sinaga et al., 2020). Motivasi kerja melibatkan intensitas, arah, dan usaha individu dalam mencapai tujuan (Arianto et al., 2016). Motivasi yang rendah dapat mengakibatkan kurangnya semangat dan produktivitas pegawai (Dalimunthe et al., 2020). Di BKPSDM, terlihat bahwa motivasi kerja pegawai cenderung rendah, mungkin disebabkan oleh kurangnya insentif dan dukungan dari pimpinan. Kurangnya penghargaan atas prestasi dan dukungan yang minim dapat mengurangi semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka (Hasyimi et al., 2020). Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk meningkatkan motivasi pegawai dengan menyediakan insentif yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memberikan umpan balik yang konstruktif (H. N. Putra et al., 2022). Selain itu, program pelatihan yang relevan dan pengembangan karir juga dapat membantu meningkatkan motivasi dengan memberikan pegawai kesempatan untuk berkembang dan merasa lebih dihargai (Karyati et al., 2020; Permadi et al., 2022).

Prestasi kerja merupakan indikator penting dari kinerja pegawai (Aprilda, 2012). Prestasi kerja adalah hasil dari pencapaian target kerja yang telah ditetapkan dan merupakan sinergi dari pencapaian sasaran kerja yang optimal (Effendi, 2017). Di BKPSDM, penurunan prestasi kerja dapat terlihat dari tidak tercapainya standar kinerja yang diharapkan. Penurunan ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pengembangan yang memadai, serta tidak jelasnya standar yang harus dicapai. Tanpa adanya pelatihan yang memadai dan standar kinerja yang jelas, pegawai mungkin mengalami kesulitan dalam memenuhi ekspektasi yang ditetapkan (Meo & Boro, 2021; Sitepu et al., 2023). Untuk meningkatkan prestasi kerja, penting bagi lembaga untuk menetapkan standar kinerja yang jelas, menyediakan pelatihan yang relevan, serta melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja pegawai. Evaluasi ini akan membantu dalam mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan memastikan bahwa pegawai tetap pada jalur yang benar untuk mencapai tujuan organisasi (Andika & Tarigan, 2013).

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berinteraksi secara kompleks dan mempengaruhi prestasi kerja pegawai (Jarir et al., 2022). Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung dapat menghambat motivasi pegawai dan, pada gilirannya, menurunkan prestasi kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang inklusif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan, akhirnya, memperbaiki prestasi kerja (Anindita et al., 2022; Prasada, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan prestasi kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, BKPSDM perlu mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang lebih partisipatif, yang melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan mereka kesempatan untuk menyumbangkan ide-ide inovatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengevaluasi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang. Subjek penelitian meliputi seluruh pegawai BKPSDM, yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Alat utama penelitian adalah kuesioner yang dirancang untuk mengukur gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan prestasi kerja dengan skala Likert 1-5. Kuesioner ini diuji validitas dan reliabilitasnya.

Desain penelitian adalah cross-sectional, yang mengumpulkan data pada satu titik waktu untuk menggambarkan kondisi saat ini. Teknik sampling acak sederhana memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih, menghasilkan sampel yang representatif. Variabel yang diukur meliputi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan prestasi kerja, dengan dimensi seperti kepemimpinan partisipatif, otoriter, dan motivasi kerja intensitas serta dukungan.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan langsung dan online. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik dasar responden dan inferensial untuk menguji hipotesis. Korelasi digunakan untuk menguji hubungan antara variabel, dan regresi linier berganda diterapkan untuk menilai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

Metode penelitian ini sesuai dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai di BKPSDM. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai serta rekomendasi untuk perbaikan kinerja dan efisiensi pelayanan publik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Palembang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian serta kinerja aparatur pemerintah. Berdasarkan revisi Peraturan Daerah (Perda) Kota Palembang Nomor 6 Tahun 2016, BKPSDM bertujuan untuk mewujudkan aparatur yang berkualitas dan profesional. Tiga indikator kinerja utama yang ditetapkan untuk mencapai tujuan tersebut meliputi peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM), pembinaan dan pengembangan aparatur, serta sumber daya sarana dan prasarana. Evaluasi kinerja pegawai di BKPSDM Kota Palembang dilakukan dengan menggunakan model CIPP (Context, Input, Process, Product) yang dikembangkan oleh Stufflebeam. Evaluasi ini melibatkan analisis dari berbagai aspek, termasuk konteks, input, proses, dan produk.

Evaluasi konteks bertujuan untuk menilai kebijakan yang diambil oleh pimpinan BKPSDM dan kesesuaiannya dengan kebutuhan serta tujuan yang ingin dicapai. Indikator evaluasi konteks mencakup peningkatan mutu penyelenggaraan pelayanan, apresiasi dan dukungan dari penerima manfaat, serta penguatan jaringan kerja sama antar komponen yang terlibat. Berdasarkan data

yang diperoleh, terdapat peningkatan kinerja dan mutu pelayanan dari tahun ke tahun. Dukungan dan apresiasi dari pegawai terhadap kebijakan/program kerja yang telah ditetapkan oleh kepala BKPSDM juga menunjukkan hasil yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan yang diterapkan sudah sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai.

Evaluasi input fokus pada penilaian terhadap sumber daya pendukung, seperti sumber daya manusia, dana, sarana, dan prasarana, yang mempengaruhi pelaksanaan kebijakan/program kerja. Berdasarkan data, jumlah pegawai BKPSDM Kota Palembang terdiri dari 40 laki-laki dan 27 perempuan, dengan mayoritas pegawai adalah lulusan Strata 1 (S1). Selain itu, mayoritas pegawai juga berada pada golongan III. Evaluasi terhadap kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari distribusi pendidikan dan golongan pegawai. Data menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yang menunjukkan bahwa BKPSDM memiliki SDM yang cukup terampil dan berkualitas.

Sarana dan prasarana juga merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai. Dalam hal ini, BKPSDM Kota Palembang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana, seperti ruang kerja yang nyaman dan fasilitas protokol kesehatan. Sistem pelayanan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi juga merupakan salah satu dukungan kebijakan yang diterapkan untuk meningkatkan pelayanan. Namun, masalah seperti kurangnya perangkat komputer, printer, dan jaringan internet yang stabil menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas.

Evaluasi proses menilai bagaimana pelaksanaan kebijakan/program kerja yang telah ditetapkan dilakukan. Proses pelaksanaan dibagi menjadi dua langkah utama: proses seleksi dan ketepatan sasaran penerima manfaat serta pengumuman hasil seleksi/kinerja melalui laporan pertanggungjawaban. Evaluasi terhadap tingkat efisiensi dilakukan dengan membandingkan output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Tingkat efektivitas juga diukur untuk menentukan kesesuaian antara tujuan dengan hasil, manfaat, atau dampak.

Dalam hal ini, proses pelaksanaan kebijakan di BKPSDM menghadapi beberapa tantangan, termasuk permasalahan pembiayaan, sarana, prasarana, serta dampak dari pandemi COVID-19. Kurangnya perangkat dan masalah dalam penghapusan aset menjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan. Penjadwalan pelelangan dan penyelesaian penghapusan aset yang memerlukan waktu menjadi faktor yang mempengaruhi kecepatan proses.

Evaluasi produk merupakan tahap akhir dari evaluasi kinerja yang menilai capaian kinerja pegawai dan instansi secara keseluruhan. Laporan Kinerja BKPSDM disusun setiap tahun sebagai bentuk akuntabilitas atas pelaksanaan tugas dan fungsi. Dalam hal ini, laporan kinerja digunakan untuk mengevaluasi dan menyempurnakan perencanaan, pelaksanaan program, dan kebijakan di masa depan.

Sasaran strategis "Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur sipil negara" tidak dapat sepenuhnya dilaksanakan pada tahun 2020 akibat pembatasan kegiatan dan refocusing anggaran untuk penanganan COVID-19. Namun, sasaran strategis lainnya, seperti peningkatan disiplin aparatur sipil negara dan ketersediaan sarana prasarana, menunjukkan hasil yang memuaskan dengan capaian yang melebihi target yang ditetapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja pegawai BKPSDM Kota Palembang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu temuan utama adalah bahwa BKPSDM hanya memiliki satu orang pengurus barang, namun pimpinan tetap aktif dalam memonitor dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan penatausahaan aset. Pendampingan dari BPKP dan bimbingan teknis juga dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengelola barang milik daerah.

Untuk meningkatkan kinerja di masa depan, strategi yang perlu diterapkan meliputi pemberdayaan dan pembinaan PNS secara terpadu, serta pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi. Upaya ini diharapkan dapat mengatasi kendala yang ada dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas serta pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

Evaluasi kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Palembang menunjukkan bahwa secara keseluruhan, indikator kinerja sasaran dapat direalisasikan dengan baik. Meskipun ada beberapa tantangan dan kendala, terutama terkait dengan pandemi dan sarana prasarana, BKPSDM telah

berhasil mencapai beberapa target kinerja dan menunjukkan kemajuan yang positif. Evaluasi yang dilakukan menggunakan model CIPP memberikan gambaran yang jelas tentang keberhasilan dan area yang perlu diperbaiki dalam pelaksanaan kebijakan dan program kerja.

Ke depan, peningkatan kapasitas SDM, pembinaan aparatur, dan pengembangan sarana prasarana harus terus menjadi fokus utama untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja aparatur di BKPSDM Kota Palembang. Implementasi strategi yang tepat dan dukungan yang memadai akan menjadi kunci untuk mencapai tujuan dan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai di masa mendatang.

Faktor-Faktor yang Mendukung dan Menghambat Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Palembang

Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga pada peningkatan kepuasan masyarakat. Untuk memahami dinamika kinerja pegawai, penting untuk mengevaluasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM dapat dikategorikan menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat. Pembahasan ini akan menguraikan faktor-faktor tersebut secara mendetail.

Konteks merupakan salah satu faktor utama yang mendukung kinerja pegawai di BKPSDM. Konteks di sini mencakup dukungan dari perencanaan yang matang dan adanya payung hukum yang jelas. Perencanaan yang baik berfungsi sebagai panduan dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan, memastikan bahwa semua langkah yang diambil sudah direncanakan dengan seksama dan dapat diukur hasilnya. Perencanaan yang baik juga mencakup penetapan tujuan yang jelas, alokasi sumber daya yang memadai, dan identifikasi risiko yang mungkin terjadi.

Adanya payung hukum yang jelas memberikan landasan hukum yang kuat untuk pelaksanaan kebijakan dan program kerja. Ini mencakup peraturan dan regulasi yang relevan yang memastikan bahwa setiap kebijakan dan keputusan yang diambil sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dukungan ini tidak hanya memberikan arah dan kepastian hukum tetapi juga meminimalkan potensi konflik atau masalah hukum yang mungkin timbul. Dengan adanya perencanaan yang baik dan dukungan hukum yang memadai, pegawai dapat bekerja dengan lebih tenang dan fokus, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Faktor input adalah elemen penting dalam mendukung kinerja pegawai di BKPSDM. Input di sini mencakup sumber daya yang tersedia, baik dalam bentuk aparatur maupun modal. Sumber daya aparatur meliputi jumlah pegawai, kualifikasi, serta keahlian yang dimiliki oleh pegawai. Pegawai yang memiliki kualifikasi yang sesuai dan keterampilan yang relevan dapat melaksanakan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

Modal atau anggaran yang memadai adalah faktor lain yang mendukung kinerja pegawai. Anggaran yang cukup memungkinkan BKPSDM untuk menyediakan fasilitas, peralatan, dan sumber daya lain yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas. Modal yang memadai juga berkontribusi pada pemenuhan kebutuhan operasional, seperti pembelian perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan untuk mendukung kegiatan sehari-hari. Dengan adanya sumber daya yang memadai, pegawai dapat bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan memfasilitasi pencapaian hasil yang optimal.

Produk yang dihasilkan oleh BKPSDM, terutama laporan kinerja, merupakan indikator penting dari keberhasilan pelaksanaan kebijakan dan program kerja. Laporan kinerja memberikan gambaran yang jelas tentang pencapaian target dan hasil dari aktivitas yang dilakukan. Produk ini menunjukkan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan tercapai dan bagaimana kebijakan serta program kerja memberikan dampak yang diinginkan.

Laporan kinerja yang baik mencerminkan efektivitas dan efisiensi dari proses kerja yang diterapkan. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan menghasilkan output yang sesuai dengan ekspektasi. Keberhasilan dalam laporan

kinerja tidak hanya mencerminkan kinerja individu tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya produk yang berkualitas, BKPSDM dapat lebih mudah mengevaluasi pencapaian tujuan dan merencanakan langkah-langkah perbaikan jika diperlukan.

Dimensi proses merupakan faktor penghambat signifikan dalam kinerja pegawai di BKPSDM. Proses pelaksanaan kebijakan seringkali menghadapi kendala yang tidak terduga. Kendala ini bisa berupa masalah teknis, perubahan mendadak dalam lingkungan kerja, atau tantangan lain yang tidak dapat diprediksi sebelumnya. Masalah ini dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kendala yang tidak terduga seringkali memerlukan tindakan cepat dan solusi alternatif dari pimpinan untuk mengatasi masalah. Pimpinan harus mampu mengambil langkah-langkah strategis untuk menyelesaikan masalah dan memastikan bahwa tujuan organisasi tetap dapat tercapai meskipun menghadapi hambatan. Fleksibilitas dalam proses pelaksanaan dan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang berubah adalah kunci dalam mengatasi kendala. Proses yang tidak lancar atau terhambat dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi hasil akhir dari kegiatan yang dilakukan.

Selain faktor-faktor internal seperti proses, kendala eksternal juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kendala eksternal mencakup faktor-faktor yang berada di luar kendali BKPSDM, seperti perubahan kebijakan pemerintah, kondisi ekonomi yang tidak stabil, atau masalah sosial yang mempengaruhi lingkungan kerja. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi cara BKPSDM menjalankan tugas dan menghadapi tantangan yang ada.

Misalnya, perubahan kebijakan pemerintah yang tiba-tiba dapat mempengaruhi prioritas dan alokasi sumber daya di BKPSDM. Kondisi ekonomi yang tidak stabil mungkin berdampak pada anggaran yang tersedia untuk operasional. Masalah sosial, seperti bencana alam atau krisis kesehatan, dapat mempengaruhi kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif. Pimpinan harus dapat menyesuaikan strategi dan kebijakan untuk menghadapi kendala eksternal ini dan memastikan bahwa kinerja pegawai tetap optimal meskipun dalam kondisi yang tidak ideal.

Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Palembang menunjukkan kompleksitas dalam manajemen kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor pendukung seperti konteks yang jelas, input yang memadai, dan produk yang berkualitas memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Di sisi lain, faktor penghambat seperti kendala dalam proses dan kendala eksternal memerlukan perhatian khusus untuk diatasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, penting bagi BKPSDM untuk terus memperkuat dukungan dalam aspek konteks, input, dan produk, serta mengidentifikasi dan mengatasi kendala yang muncul dalam proses pelaksanaan. Dengan pendekatan yang tepat, strategi yang efektif, dan adaptasi terhadap perubahan, BKPSDM dapat mencapai hasil yang lebih baik dan meningkatkan kualitas pelayanan serta pencapaian tujuan organisasi. Evaluasi yang berkelanjutan dan perbaikan berkelanjutan akan memastikan bahwa kinerja pegawai tetap optimal dan berkontribusi pada keberhasilan BKPSDM dalam mencapai visi dan misinya.

SIMPULAN

Evaluasi kinerja pegawai di BKPSDM Kota Palembang menggunakan model CIPP menunjukkan pencapaian positif meski menghadapi tantangan. Faktor pendukung utama meliputi perencanaan, dukungan hukum, serta sumber daya manusia dan sarana yang memadai. Namun, kendala proses pelaksanaan dan dampak pandemi menjadi tantangan signifikan. Laporan kinerja menunjukkan kemajuan dalam beberapa sasaran, meskipun beberapa tidak sepenuhnya tercapai. Untuk perbaikan di masa depan, diperlukan pemberdayaan pegawai, pembinaan, dan pengembangan sistem informasi kepegawaian. Secara keseluruhan, BKPSDM berhasil mencapai target dengan pencapaian yang memuaskan dan harus terus fokus pada peningkatan SDM dan sarana prasarana.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kota Palembang terdiri dari aspek pendukung dan penghambat yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan

organisasi. Faktor pendukung meliputi konteks yang baik, seperti perencanaan matang dan adanya payung hukum yang jelas, serta input berupa sumber daya manusia dan modal yang memadai. Laporan kinerja juga menjadi indikator keberhasilan yang signifikan, mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan kebijakan. Faktor penghambat utama meliputi kendala proses seperti masalah teknis dan tantangan tak terduga, serta kendala eksternal seperti perubahan kebijakan dan kondisi ekonomi yang tidak stabil. Pimpinan harus mengatasi masalah ini dan beradaptasi dengan perubahan. Untuk meningkatkan kinerja, BKPSDM perlu memperkuat dukungan dalam aspek konteks, input, dan produk serta mengatasi kendala proses. Evaluasi dan adaptasi berkelanjutan akan memperbaiki hasil, meningkatkan kualitas pelayanan, dan mendukung pencapaian visi dan misi BKPSDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastacia, D., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2021). Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 3(September), 176–184. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v3i2.748>
- Andika, M., & Tarigan, U. (2013). Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Bandar Tengah Kecamatan Bandar Khalifah Kabupaten Serdang Bedagai. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 1(2), 98–111.
- Anindita, N., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perkantoran PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1780–1790. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.950>
- Aprilda. (2012). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara pengetahuan , keahlian dan sikap prilaku tugasnya secara. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 3(2), 181–206.
- Arianto, B., Warjio, W., & Tarigan, U. (2016). Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Kelurahan. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 6(2), 107. <https://doi.org/10.31289/jap.v6i2.1050>
- Dalimunthe, N. R., Lubis, S. A., & Aziz, A. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i1.283>
- Effendi, H. (2017). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Dari Finansial , Psikologi , Dan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai The Influence Of Motivational Factors Of Financial , Psychological , And Social To Employee Work Achievement Seorang Kepala. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 7(1), 17–32.
- Hasanah, U., Murad, A., & Parinduri, M. A. (2022). Pengaruh Dukungan Keluarga dan Goal Commitment terhadap Resiliensi pada Mahasiswa di Universitas Medan Area. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2541–2555. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1113>
- Hasyimi, H., Mariatin, M., & Pasaribu, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil Satuan Reserse Kriminal Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 8–17. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i1.282>
- Jarir, I., Haryati, S., & Fatmasari, R. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2113–2123. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1016>
- Karyati, D., Budiman, A., Rohayani, H., & Sunaryo, A.-. (2020). Model Home Industri Seni : Studi Hasil Pelatihan Pembuatan Busana Tari Dalam Membantu Kemandirian Ekonomi Keluarga. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 682–692. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.395>
- Kusuma, H. P., Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumut. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 23–30. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v1i1.263>

- Meo, E. N., & Boro, V. I. A. (2021). Kesetaraan Gender dalam Perekrutan Aparatur Sipil Negara Menempati Jabatan Struktural di Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Perspektif*, 10(1), 204–210. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v10i1.4274>
- Permadi, A. C., Savitri, J., & Kuntari, I. S. (2022). Pelatihan Self Efficacy Untuk Meningkatkan Readiness for Change pada Teknisi di PT “X” Bandung. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1019–1026. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1353>
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629–636. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Putra, H. N., Effendy, S., & Sahputra, D. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Anugrah Karya Prima. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2093–2102. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1014>
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62–77.
- Ritonga, T. E. J., & Tarigan, U. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidempuan (Studi Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidempuan). *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 3, 79–92.
- Sihombing, E. E., & Sihombing, M. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM KERJA UNTUK MENCIPTAKAN KINERJA ORGANISASI (STUDI PADA UNIVERSITAS GRAHA NUSANTARA PADANGSIDIMPUAN) Jl . Prof . Sofyan No . 1 Kampus-USU Medan. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 2(2), 146–158.
- Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai The Role of Work Motivation in Employee Performance at the North Tanjungbalai District Office of Tanjung Balai City. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89–97. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/strukturasi>
- Sitepu, A. J., Siregar, N. S. S., & Hartono, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UINSU, Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(3), 2449–2461. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i3.1643>

