

## Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Palembang

Nisa` Ulul Mafra<sup>1</sup>, Reina Damayanti<sup>2</sup>, Rizki Akcbar<sup>3</sup>, Mursalin<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Palembang, [nisaulul29@gmail.com](mailto:nisaulul29@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas PGRI Palembang, [reinadamayanti.rd@gmail.com](mailto:reinadamayanti.rd@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas PGRI Palembang, [brigjendrizki@gmail.com](mailto:brigjendrizki@gmail.com)

<sup>4</sup>Universitas PGRI Palembang, [mursalin@univpgri-palembang.ac.id](mailto:mursalin@univpgri-palembang.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kota Palembang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif naratif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi yang diperoleh melalui observasi lapangan, tanggapan dari informan kemudian dianalisis. Informan penelitian ini adalah Pegawai Kator Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kota Palembang bidang yang terkait dengan penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian rekapitulasi penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja dapat disimpulkan bahwa rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai memiliki hasil kinerja yang dapat dikategorikan baik dengan rata-rata skor yang dicapai antara 90 sampai dengan 100. Evaluasi pencapaian kinerja Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebesar 60% dan evaluasi perilaku kinerja sebesar 40% yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen kedisiplinan, Kerjasama tim dan kepemimpinan. Periode unsur penilaian dilakukan setiap tahun dari Januari sampai dengan Desember oleh pejabat penilai atau atasan penilai. Dalam melaksanakan kinerja tidak adanya hambatan yaitu lingkungan kerja dan fasilitas yang sudah memadai.

**Kata Kunci:** Kinerja, Pegawai, Sasaran Kerja, Perilaku Kerja.

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to find out how the performance of employees at the Office of the Regional Development Planning Agency for Research and Development in Palembang City. This research method uses a descriptive qualitative narrative approach. Data collection techniques used were observation, interviews and documentation obtained through field observations, responses from informants were then analyzed. The informants of this study were the Office of the Regional Development Planning Agency for Research and Development of the City of Palembang in fields related to this research. Based on the results of the recapitulation of the assessment of Employee Work Goals (SKP) and work behavior, it can be concluded that the average results of employee performance appraisals have performance results that can be categorized as good with an average score achieved between 90 to 100. Evaluation of performance achievement of Employee Work Goals (SKP) by 60% and evaluation of performance behavior by 40% which includes service orientation, integrity, disciplinary commitment, teamwork and leadership. The period of the elements of the appraisal is carried out every year from January to December by the appraisal officer or the supervisor of the appraiser. In carrying out the performance there are no obstacles, namely the work environment and adequate facilities.*

**Keywords :** Performance, Employees, Work Goals, Work Behavior.

### A. PENDAHULUAN

Gagasan pembangunan terencana tidak dapat dipisahkan dari arah dan tujuan suatu bangsa. Setiap kebijakan pemerintah akan tetap memperhatikan konsep pembangunan. Dalam pergantian wilayah, salah satu sasaran pemberian kemerdekaan kepada daerah adalah sebagai upaya untuk memperluas dukungan dan mendorong otonomi daerah. Dalam rangka meningkatkan taraf hidup

masyarakat dan meningkatkan kesejahteraannya, pembangunan perkotaan merupakan komponen penting dari pembangunan nasional yang bertujuan untuk mengembangkan daerah dan menyelaraskan tingkat pertumbuhannya.

Dalam bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan lembaga teknis daerah yang membantu kepala daerah dalam melaksanakan dan bertanggung jawab atas perencanaan pembangunan daerah. Dalam suatu pemerintahan terdapat suatu bagian yang akan melaksanakan perencanaan pembangunan suatu daerah. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik atau disebut juga kinerja pegawai, tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan dengan hasil yang memuaskan disebut dengan kinerja pegawai. Akibatnya, pegawai harus dibekali dengan sumber daya manusia (SDM) yang mampu menjalankan tugasnya sebagai aparatur sipil negara. Mink (2016:76) mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah kegiatan dan tujuan penugasan pekerjaan yang nyata dan terukur yang harus dicapai oleh PNS selama masa penilaian. Hal tersebut disiapkan dan disetujui oleh penilai dan karyawan yang dievaluasi. Nyata dan terukur artinya kegiatan nyata dapat dilakukan dan angka dapat digunakan untuk mengetahui hasilnya, seperti berapa banyak, berapa lama, dan berapa banyak. Dalam menghitung SKP, penilai harus mempertimbangkan saran bawahan dan waktu penyelesaian beban kerja unit organisasi. Sedangkan fenomena kinerja pegawai pada lingkungan BAPPEDA LITBANG Kota Palembang sudah seperti yang diharapkan. Hal ini bisa dilihat dari pegawai negeri yang telah menanggapi prosedur yang sudah ditetapkan oleh BAPPEDA LITBANG Kota Palembang sehingga banyak pegawai pada saat jam kerja sudah berada di tempat kerjanya masing-masing.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Sambuardi (2021) yang berjudul Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun. Hasil penelitian adalah untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun serta faktor-faktor yang menghambat kinerjanya. Penelitian ini bersifat kualitatif dan deskriptif. Hasil penelitian tersebut, menurut penulis, menempatkan Analisis Kinerja Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun pada kategori "cukup baik".

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2019). Yang berjudul Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karimun. Dari hasil penelitian Berdasarkan temuan analisis penulis, penulis menyimpulkan bahwa kinerja PNS yang diukur dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) kurang memuaskan dari segi kuantitas, kualitas, dan waktu.

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020). Yang berjudul Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Rokan Hulu. Temuan studi tersebut membawa kita pada kesimpulan bahwa kinerja terhambat oleh sejumlah faktor, termasuk lingkungan kerja yang buruk dan fasilitas yang tidak memadai, kurangnya motivasi kepemimpinan, dan perlunya perbaikan di beberapa bidang, salah satunya disiplin karyawan.

## B. KAJIAN TEORI

### Kinerja Pegawai

Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kinerja. kinerja adalah keluaran dari proses manusia. Manusia melakukan suatu proses yang menghasilkan kinerja. evaluasi kinerja atau prestasi kerja sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan Suwatno dan Priansa (2016:196). Kinerja adalah titik yang tepat sumber daya dan lingkungan berkumpul untuk menghasilkan sesuatu, seperti barang atau jasa yang berwujud. Jika interaksi ini menghasilkan hasil dari kualitas dan tingkat yang diinginkan; Kinerja akan dianggap memuaskan, sangat baik, atau mungkin sangat baik ketika mencapai tingkat yang disepakati. Namun, kinerja akan menurun jika hasilnya mengecewakan karena alasan apa pun. dianggap buruk atau menurun. Sementara itu, menurut Mathis dan Jackson (2016:65), aktivitas atau kelambanan yang representatif adalah eksekusi. Manajemen kinerja adalah proses peningkatan kinerja keseluruhan organisasi, yang meliputi kinerja setiap karyawan dan kelompok kerja. Kinerja seperti perilaku, adalah aktivitas manusia yang ditujukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai. Nilai capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dinyatakan dengan angka dan keterangan sebagai berikut.

**Tabel Keterangan Kriteria Nilai**

Kriteria Nilai	Keterangan
91-100	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan diatas standar yang ditentukan dan lain-lain.
76-90	Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
61-75	Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
51-60	Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
50 ke bawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan kecil dan kesalahan besar, revisi dan pelayanan dibawah standar yang ditentukan dan lain-lain.

**Sumber : Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri.**

### Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 adalah kegiatan penugasan kerja aktual yang terukur dan sasaran yang harus dicapai pegawai PNS selama masa penilaian. Ini disiapkan dan disepakati oleh asesor dan petugas yang dinilai. Realistis dan terukur berarti kegiatan nyata dapat dilakukan dan hasilnya dapat diukur dalam angka. Dalam menghitung SKP, evaluator harus memperhatikan waktu penyelesaian proposal bawahan dan beban kerja unit organisasi.



### **Unsur-unsur (SKP)**

Formulir SKP yang merupakan salah satu komponen penyusunan SKP memuat unsur-unsur SKP. SKP meliputi:

1. Kegiatan tugas jabatan  
Kegiatan yang terkait dengan penugasan jabatan harus mengacu pada penetapan kinerja dan rkt masing-masing instansi dan dijabarkan sesuai dengan tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab yang dituangkan dalam uraian tugas untuk setiap jenjang jabatan, dimulai dari tingkatan tertinggi.
2. Angka kredit  
Jumlah angka kredit yang harus diperoleh pejabat fungsional dalam rangka peningkatan karir digunakan untuk menghitung angka kredit yang merupakan nilai satuan dari setiap item kegiatan dan/atau nilai total item kegiatan.
3. Target  
adalah rencana yang jelas untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pada pekerjaan sebagai ukuran kinerja. Kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya semuanya harus dipertimbangkan saat menetapkan tujuan.

### **Perilaku Kerja**

1. Perilaku  
Perilaku adalah segala sesuatu yang dilakukan individu. Tingkah laku seseorang ditunjukkan dengan hal-hal seperti berbicara dengan atasan, menulis surat, mencatat, melayani pelanggan, dan sebagainya. Seorang manajer harus memahami alasan di balik perbedaan perilaku karyawan untuk memahami bagaimana individu berperilaku dalam organisasi. Anggapan yang dikomunikasikan oleh para ahli tentang perilaku individu masih belum konsisten. Ada orang yang berpendapat bahwa cara berperilaku seseorang tidak ditentukan oleh faktor keturunan atau sifat alami, dan ada juga orang yang mengatakan bahwa perilaku lebih dipengaruhi oleh faktor ekologis.
2. Pengertian Perilaku Kerja  
Perilaku kerja mengacu pada tingkah laku, sikap dan tingkah laku PNS yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perilaku kerja PNS meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Perilaku kerja juga mencakup bagaimana seorang PNS bereaksi terhadap lingkungan kerjanya. Perilaku kerja adalah bagaimana seorang individu menanggapi pekerjaannya, kondisi kerja di tempat kerja, dan bagaimana seorang pemimpin memperlakukan orang dengan jenis perilaku ini. Itu bisa berupa tindakan, sikap, atau keduanya.
3. Penilaian Perilaku Kerja  
Penilaian Perilaku di Tempat Kerja Peraturan Pemerintah Indonesia No. Sesuai pasal 1 angka 6 PP No 26. Setiap perilaku, sikap, atau tindakan PNS dianggap sebagai "Perilaku Kerja". atau tidak dilakukannya sesuatu yang diwajibkan oleh undang-undang dalam Pasal 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Aspek orientasi, pelayanan, integritas, komitmen, disiplin kerja sama, dan kepemimpinan yang disebutkan dalam Pasal 12 ayat 1 dalam penilaian perilaku kerja dicantumkan.

### **Indikator**

Pada saat penulisan ini, indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian berdasarkan Peraturan Pemerintah PP No 49 Tahun 2011 yang

dimaksud dengan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai:

1. Hasil kerja yang dicapai unit kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP merupakan rencana kinerja dan sasaran tahunan bagi seorang PNS.
2. Perilaku Kerja  
Perilaku Kerja Evaluasi perilaku kerja PNS meliputi aspek:
3. Orientasi Pelayanan  
Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayaninya—masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain—disebut orientasi pelayanan.
4. Komitmen  
Kesediaan dan kemampuan PNS untuk menyelaraskan sikap dan tindakannya untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas di atas kepentingan pribadi atau kelompok dikenal dengan istilah komitmen.
5. Integritas  
adalah kemampuan pegawai untuk bertindak sesuai dengan nilai, standar, dan etika organisasi.
6. Disiplin  
adalah kemampuan pegawai untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan-larangan yang diatur dalam peraturan resmi atau undang-undang yang apabila dilanggar dapat dikenakan tindakan disipliner.
7. Kerja sama  
PNS bersedia dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tertentu dengan rekan kerja, atasan, bawahan dan instansi lain guna mencapai efisiensi dan efektivitas yang sebesar-besarnya, yang disebut dengan kerjasama.
8. Kepemimpinan  
Untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan pegawai negeri untuk menginspirasi dan mempengaruhi bawahan atau individu lain di bidangnya.

### C. METODE PENELITIAN

#### Obyek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Palembang Sumatera Selatan, yang beralamat di jalan Merdeka No. 74, 22 ilir Kec. Bukit kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Metode penelitian diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan memastikan bahwa penelitian tidak menyimpang dari tujuan. Peneliti sendiri menggunakan analisis kualitatif naratif, yaitu metode analisis data yang mengukur data dengan memberikan penjelasan sepanjang kalimat. Sasaran kerja pegawai sebagai variabel bebas (X1), dan perilaku kerja sebagai variabel bebas (X2), dengan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Perilaku pegawai, tujuan kerja, Dan subjek dalam penelitian ini adalah pegawai PNS di Bappeda Litbang Kota Palembang.

Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari hal-hal atau orang-orang dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh para ilmuwan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021:115). Populasi dalam penelitian ini adalah 48 PNS yang dipekerjakan oleh Bappeda Litbang Kota Palembang.

Jumlah dan karakteristik populasi meliputi sampel (Sugiyono, 2021:115), sampel yang diambil dari populasi oleh karena itu harus benar-benar mewakili



populasi. Sampel jenuh (sensus) merupakan metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian jumlah sampel PNS adalah 48 orang, sama dengan populasi di atas.

### **Sumber Data Yang Digunakan**

Menurut Nur dan Bambang (2020:146) data yang digunakan untuk penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Data primer  
sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari para ahli (tanpa menggunakan perantara media). berupa pendapat individu atau kelompok yang diungkapkan oleh orang (subjek), temuan dari pengamatan, kegiatan, atau peristiwa, dan hasil tes.
- b. Data sekunder  
Peneliti mendapatkan datanya secara tidak langsung dari data sekunder dengan menggunakan media perantara. sebagai bukti berupa laporan atau catatan sejarah yang disusun dalam arsip terbitan (data dokumenter).

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. yang diambil dari data asli yang dikumpulkan peneliti mengenai kinerja pegawai negeri sipil yang telah diterapkan oleh instansi pemerintahan pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kota Palembang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data menurut Sugiyono (2021:193) adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara  
digunakan sebagai metode pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang harus diselidiki dan ketika peneliti ingin mempelajari informasi yang lebih mendalam dari responden dengan jumlah responden sedikit atau banyak.
- b. Pengamatan atau observasi  
Observasi adalah metode pengumpulan data penelitian yang merekam informasi seperti yang diamati.
- c. Dokumentasi  
Dokumentasi, khususnya pengumpulan informasi melalui catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada dalam organisasi dan mempunyai hubungan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti didalam penelitian ini adalah teknik wawancara, observasi dan dokumentasi Pada kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palembang.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis deskriptif naratif kualitatif digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis yang tidak menggunakan model matematika, model statistik dan ekonometrik, atau model khusus lainnya disebut analisis kualitatif naratif. Metode untuk mengelola data terbatas.

Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif naratif karena ada beberapa hal yang perlu dipikirkan, seperti kenyataan bahwa jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan menggambarkan sesuatu sebagaimana adanya, sehingga data dikumpulkan dalam bentuk gambar atau kata-kata atau penalaran, bukan angka. Ini karena ada aplikasi berkualitas tinggi Sifat hubungan antara peneliti dan responden disajikan secara langsung dalam data lebih reseptif terhadap dunia di sekitar mereka dan mudah beradaptasi. Bagian tentang narasi yang muncul dari analisis data harus dimasukkan dalam rencana prosedur kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, naratif menyajikan data dalam bentuk teks atau gambar. Dalam teks, penulis dapat membahas konvensi naratif seperti menggunakan kutipan panjang, pendek, dan bervariasi.

menyisipkan kutipan dan interpretasi (penulis) ke dalam teks percakapan, menggunakan kata ganti orang pertama saya atau kata ganti kolektif kita dalam bentuk naratif dan secara bergantian menggunakan indeks untuk menandai kutipan informan.

### **Penyajian Data**

Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam berbagai format yang serupa, termasuk deskripsi singkat, hubungan antar kategori, dan lain sebagainya. Cara paling umum untuk menyajikan data kualitatif adalah melalui teks naratif. Akan lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan pekerjaan selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami dengan menampilkan data.

### **Penarikan Kesimpulan**

Langkah ketiga adalah membuat keputusan dan memeriksanya. Kesimpulan awal akan direvisi jika tidak ditemukan bukti yang kuat untuk mendukung tahap pengumpulan data selanjutnya. Namun, jika kesimpulan awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang disajikan merupakan data yang valid.

## **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Litbang Kota Palembang**

Pada bagian ini peneliti akan memaparkan dan membahas hasil penelitian yang meliputi informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi analisis kinerja pegawai pada Bappeda Litbang Kota Palembang.

### **Sasaran Kerja Pegawai (SKP)**

Target kerja adalah rencana dan sasaran kerja pegawai yang dikembangkan dan disepakati oleh karyawan dan atasannya. Tujuannya adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada prestasi kerja. Sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan sasaran kinerja yang harus dipenuhi pegawai selama masa penilaian. Sasaran ini nyata dan dapat diukur serta disepakati oleh pegawai dan atasan.

Sebagai tindak lanjut PP No. 53/2010, jika SKP tercapai juga harus menunjukkan perilaku yang baik. Terkait Disiplin PNS, Pasal 53 Tahun 2010 menetapkan 17 kewajiban dan 15 larangan bagi PNS dalam hal penghargaan dan hukuman.

Sasaran Kerja PNS bagi Pegawai diatur dengan:



Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011, Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 Struktur Model SKP.

Untuk melihat tujuan kerja yang representatif, dapat di lihat dari:

Sasaran Kerja Pegawai yang meliputi kualitas, kuantitas, waktu, biaya dan perilaku kerja yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, Kerjasama, kepemimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kasubbag Program, Pegawai Bappeda Litbang, Kasubbid Pemerintahan tentang Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dan Perilaku Kerja yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, Kerjasama, kepemimpinan dari hasil wawancara mereka sepakat mengatakan bahwa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja, kinerja pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang sudah sepenuhnya efektif dan efisien dan dikategorikan baik sesuai dengan peraturan pemerintahan dan undang-undang yang berlaku.

1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
NO	NIP_BARU	PNSDINILAI_ORAN G_ID	TAHU N	NILAI _SKP	ORIENT ASI_P L AYANA N	INTE GRIT AS	KOMI TME N	DI SIP LIN	KE RJ AS AM A	KEPE MIMP INAN	STATU S_PENI LAI	STAT US_A TAS AN_P ENIL AI	JENI S_JA BAT AN	JENIS PERAT URA N_KINE RJA_KD	INISIATI F_K ERJA	NILAI KINERJA PNS TAHUN 2021
1	196507141 995031001	A8ACA7D47E79391 2E040640A040269B B	2021	100	99	0	99	0	99	99	PNS		1	PP30	99	99.60
2	196507141 995031001	A8ACA7D47E79391 2E040640A040269B B	2021	110	95	0	95	0	95	0	PNS		1	PP46	95	
2	196608271 994031002	A8ACA7D25B96391 2E040640A040269B B	2021	100	98	0	100	0	97	100	PNS	PNS	1	PP30	99	99.52
2	196608271 994031002	A8ACA7D25B96391 2E040640A040269B B	2021	100	95	90	95	85	95	0	PNS	PNS	1	PP46	0	
3	196702261 990031005	A8ACA7D4CCD439 12E040640A040269 BB	2021	105	92	0	90	0	95	0	PNS	PNS	1	PP30	94	108.32
3	196702261 990031005	A8ACA7D4CCD439 12E040640A040269 BB	2021	105	92	0	90	0	95	0	PNS	PNS	1	PP46	94	
4	197306011 993021002	A8ACA7D18999391 2E040640A040269B B	2021	101.6 0	111	0	111	0	11	111	PNS	PNS	1	PP30	111	105.36
4	197306011 993021002	A8ACA7D18999391 2E040640A040269B B	2021	93.06	93	93	93	94	94	93	PNS	PNS	1	PP46	0	
5	197806172 003122005	A8ACA7D8815C391 2E040640A040269B B	2021	100	91	0	90	0	91	91	PNS	PNS	1	PP30	91	96.32
5	197806172 003122005	A8ACA7D8815C391 2E040640A040269B B	2021	91.67	91	88	88	88	88	88	PNS	PNS	1	PP46	0	
6	198701132 010012006	A8ACA7F0F443391 2E040640A040269B B	2021	100	100	0	100	0	10	101	PNS	PNS	1	PP30	100	100
6	198701132 010012006	A8ACA7F0F443391 2E040640A040269B B	2021	88.92	86	84	86	87	86	84	PNS	PNS	1	PP46	0	
7	198204072 007012009	A8ACA7D7D164391 2E040640A040269B B	2021	100	98	0	98	0	98	98	PNS	PNS	1	PP30	98	99.20
7	198204072 007012009	A8ACA7D7D164391 2E040640A040269B B	2021	80.04	85	82	82	82	82	82	PNS	PNS	1	PP46	0	
8	197207121 996032004	A8ACA7D2AD68391 2E040640A040269B B	2021	100	100	0	100	0	10	100	PNS	PNS	1	PP30	100	100
8	197207121 996032004	A8ACA7D2AD68391 2E040640A040269B B	2021	91.67	86	86	85	85	86	86	PNS	PNS	1	PP46	0	
9	197310182 000032002	A8ACA7D4514F391 2E040640A040269B B	2021	100	100	0	100	0	10	100	PNS	PNS	1	PP30	100	100
9	197310182 000032002	A8ACA7D4514F391 2E040640A040269B B	2021	85.63	97	88	87	86	87	88	PNS	PNS	1	PP46	0	

9	197505251 997032003	A8ACA7D61454391 2E040640A040269B B	2021	100	98	0	98	0	98	98	PNS	PNS	1	PP30	98	99.20
9	197505251 997032003	A8ACA7D61454391 2E040640A040269B B	2021	87.89	82	82	82	82	81	82	PNS	PNS	1	PP46	0	
10	197505051 997032006	A8ACA7D423F7391 2E040640A040269B B	2021	120	91	0	91	0	91	91	PNS	PNS	1	PP30	91	108.40
10	197505051 997032006	A8ACA7D423F7391 2E040640A040269B B	2021	94.35	86	86	86	86	86	86	PNS	PNS	1	PP46	0	
11	197511032 005011013	A8ACA7D78DCC39 12E040640A040269 BB	2021	100	91	0	90	0	90	91	PNS	PNS	1	PP30	90	96.16
11	197511032 005011013	A8ACA7D78DCC39 12E040640A040269 BB	2021	93.32	92	79	79	78	78	81	PNS	PNS	1	PP46	0	
12	197703232 000032001	A8ACA7D78DCC39 12E040640A040269 BB	2021	91.22	92	92	92	92	92	92	PNS	PNS	1	PP30	0	109.20
12	197703232 000032001	A8ACA7D78DCC39 12E040640A040269 BB	2021	120	93	0	93	0	93	93	PNS	PNS	1	PP46	93	
13	197406012 007012009	A8ACA7DDC4A739 12E040640A040269 BB	2021	100	100	0	100	0	10	100	PNS	PNS	1	PP30	100	100
13	197406012 007012009	A8ACA7DDC4A739 12E040640A040269 BB	2021	88.01	89	86	87	85	87	86	PNS	PNS	1	PP46	0	
14	197508032 008011003	A8ACA7DD113A391 2E040640A040269B B	2021	100	92	0	91	0	95	92	PNS	PNS	1	PP30	93	97.04
14	197508032 008011003	A8ACA7DD113A391 2E040640A040269B B	2021	88.93	87	90	90	90	88	87	PNS	PNS	1	PP46	0	
15	197710052 009011007	A8ACA7DDB4EF39 12E040640A040269 BB	2021	100	91	0	90	0	90	90	PNS	PNS	1	PP30	90	96.08
15	197710052 009011007	A8ACA7DDB4EF39 12E040640A040269 BB	2021	87.01	91	80	80	80	80	85	PNS	PNS	1	PP46	0	
16	197807092 009032006	A8ACA7800F28391 2E040640A040269B B	2021	100	93	0	93	0	93	93	PNS	PNS	1	PP30	93	97.20
16	197807092 009032006	A8ACA7800F28391 2E040640A040269B B	2021	90.92	86	83	85	85	85	90	PNS	PNS	1	PP46	0	
17	198104062 009032003	A8ACA7DD55FB39 12E040640A040269 BB	2021	100	100	0	100	0	10	100	PNS	PNS	1	PP30	100	100
17	198104062 009032003	A8ACA7DD55FB39 12E040640A040269 BB	2021	86.86	88	86	87	87	87	86	PNS	PNS	1	PP46	0	
18	198307032 009031002	A8ACA7DCAA0F39 12E040640A040269 BB	2021	100	91	0	90	0	90	90	PNS	PNS	1	PP30	90	96.08
18	198307032 009031002	A8ACA7DCAA0F39 12E040640A040269 BB	2021	84.50	86	83	85	85	85	90	PNS	PNS	1	PP46	0	
19	198408032 010012016	A8ACA7E9A146391 2E040640A040269B B	2021	100	100	0	100	0	10	100	PNS	PNS	1	PP30	100	100
19	198408032 010012016	A8ACA7E9A146391 2E040640A040269B B	2021	81.50	87	86	86	86	85	85	PNS	PNS	1	PP46	0	
20	198706202 010012008	A8ACA7F02014391 2E040640A040269B B	2021	100	100	0	100	0	10	100	PNS	PNS	1	PP30	100	100
20	198706202 010012008	A8ACA7F02014391 2E040640A040269B B	2021	88.33	88	86	87	86	87	87	PNS	PNS	1	PP46	0	
21	196706101 998031004	A8ACA7D6135B391 2E040640A040269B B	2021	100	100	0	100	0	10	100	PNS	PNS	4	PP30	100	100
21	196706101 998031004	A8ACA7D6135B391 2E040640A040269B B	2021	91.67	80	90	80	90	80	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
22	197408232 007011004	A8ACA7DE697C391 2E040640A040269B B	2021	100	91	0	90	0	90	0	PNS	PNS	4	PP30	90	96.10



22	197408232 007011004	A8ACA7DE697C391 2E040640A040269B B	2021	86.11	91	80	79	80	80	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
23	197610021 999031003	A8ACA7D4EAA939 12E040640A040269 BB	2021	116	111.20	0	109	0	10	9	PNS	PNS	4	PP30	111.20	114.23
23	197610021 999031003	A8ACA7D4EAA939 12E040640A040269 BB	2021	89.97	92	86	85	85	84	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
24	197610272 005011006	A8ACA7D8A2E2391 2E040640A040269B B	2021	100.8 0	100	0	100	0	10	0	PNS	PNS	4	PP30	100	100.48
24	197610272 005011006	A8ACA7D8A2E2391 2E040640A040269B B	2021	91.67	95	81	81	81	81	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
25	197701042 002122003	A8ACA7D4AEF9391 2E040640A040269B B	2021	100	82	0	86	0	86	0	PNS	PNS	4	PP30	82	93.90
25	197701042 002122003	A8ACA7D4AEF9391 2E040640A040269B B	2021	83.14	81	90	85	90	85	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
26	197805032 006042004	A8ACA7DDC43A39 12E040640A040269 BB	2021	98.33	91	0	90	0	90	0	PNS	PNS	4	PP30	90	95.10
26	197805032 006042004	A8ACA7DDC43A39 12E040640A040269 BB	2021	90.39	91	81	81	81	81	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
27	197910052 001031001	A8ACA7D41CCF39 12E040640A040269 BB	2021	100	90	0	90	0	90	0	PNS	PNS	4	PP30	90	96
27	197910052 001031001	A8ACA7D41CCF39 12E040640A040269 BB	2021	85.37	79	80	79	79	79	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
28	198412202 008031002	A8ACA7D28CCC39 12E040640A040269 BB	2021	100	100	0	100	0	10	0	PNS	PNS	4	PP30	100	100
28	198412202 008031002	A8ACA7D28CCC39 12E040640A040269 BB	2021	87.90	81	81	81	82	82	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
29	197302142 005021005	A8ACA7D92200391 2E040640A040269B B	2021	100	95	0	95	0	95	0	PNS	PNS	4	PP30	95	98
29	197302142 005021005	A8ACA7D92200391 2E040640A040269B B	2021	83.98	89	91	87	89	89	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
30	197411282 001122004	A8ACA7D4DB36391 2E040640A040269B B	2021	100	100	0	100	0	10	0	PNS	PNS	4	PP30	100	100
30	197411282 001122004	A8ACA7D4DB36391 2E040640A040269B B	2021	90.45	82	83	91	91	82	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
31	197509012 005012006	A8ACA7D8C8B6391 2E040640A040269B B	2021	100	95	0	90	0	90	90	PNS	PNS	4	PP30	90	96.40
31	197509012 005012006	A8ACA7D8C8B6391 2E040640A040269B B	2021	88.74	82	80	80	80	80	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
32	197612012 008041001	A8ACA7D61295391 2E040640A040269B B	2021	100	90	0	90	0	90	0	PNS	PNS	4	PP30	90	96
32	197612012 008041001	A8ACA7D61295391 2E040640A040269B B	2021	88.21	77	78	78	78	77	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
33	197704052 001122006	A8ACA7D51A4A391 2E040640A040269B B	2021	100	100	0	100	0	10	0	PNS	PNS	4	PP30	100	100
33	197704052 001122006	A8ACA7D51A4A391 2E040640A040269B B	2021	88.43	77	78	77	78	77	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
34	197806072 008042001	A8ACA7D6FDFC39 12E040640A040269 BB	2021	120	91	0	91	0	91	0	PNS	PNS	4	PP30	91	108.40
34	197806072 008042001	A8ACA7D6FDFC39 12E040640A040269 BB	2021	93.97	86	87	86	87	87	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
35	197808292 009012003	A8ACA7DD6503391 2E040640A040269B B	2021	100	90	0	90	0	90	90	PNS	PNS	4	PP30	90	96
35	197808292 009012003	A8ACA7DD6503391 2E040640A040269B B	2021	89.63	85	85	84	85	85	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
36	198106062 008011004	A8ACA7D5CBEE39 12E040640A040269 BB	2021	100	90	0	90	0	90	0	PNS	PNS	4	PP30	90	96
36	198106062 008011004	A8ACA7D5CBEE39 12E040640A040269 BB	2021	95	78	77	77	77	77	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
37	198107162 009032003	A8ACA7D2BC30391 2E040640A040269B	2021	100	90	0	90	0	90	0	PNS	PNS	4	PP30	90	96

B																
NO	NIP_BARU	PNSDINILAI_ORAN G_ID	TAHU N	NILAI _SKP	ORIENT ASI PE L AYANA N	INTE GRIT AS	KOMI TME N	DI SIP LIN	KE RJ AS AM A	KEPE MIMP INAN	STATU S_PENI LAI	STAT US_A TAS AN_P ENIL AI	JENI S_JA BAT AN	JENIS PERAT URA N_KINE RJA_KD	INISIATI F_K ERJA	NILAI KINERJA PNS TAHUN 2021
37	198107162 009032003	A8ACA7D2BC30391 2E040640A040269B	2021	87.39	91	92.2	78.2	79	79	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
B																
38	198503282 010012026	A8ACA7F607B1391 2E040640A040269B	2021	100	90	0	90	0	90	0	PNS	PNS	4	PP30	90	96
B																
38	198503282 010012026	A8ACA7F607B1391 2E040640A040269B	2021	87	82	82	82	82	82	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
B																
39	198610262 010011010	A8ACA7E9A296391 2E040640A040269B	2021	100	92	0	90	0	91	0	PNS	PNS	4	PP30	90	96.30
B																
39	198610262 010011010	A8ACA7E9A296391 2E040640A040269B	2021	89.38	89	87	87	87	88	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
B																
40	198705142 011011007	A8ACA74F9985391 2E040640A040269B	2021	120	83	0	90	0	90	0	PNS	PNS	4	PP30	90	100.24
B																
40	198705142 011011007	A8ACA74F9985391 2E040640A040269B	2021	83.14	83	82	90	90	90	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
B																
41	197710282 011012006	A8ACA796DB2C391 2E040640A040269B	2021	100	90	0	90	0	90	0	PNS	PNS	4	PP30	90	96
B																
41	197710282 011012006	A8ACA796DB2C391 2E040640A040269B	2021	90.90	80	81	80	81	81	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
B																
42	197804132 010011014	A8ACA7753B5C391 2E040640A040269B	2021	100	90	0	90	0	90	0	PNS	PNS	4	PP30	90	96
B																
42	197804132 010011014	A8ACA7753B5C391 2E040640A040269B	2021	88.22	79	78	78	79	78	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
B																
43	197906242 011011003	A8ACA74FC059391 2E040640A040269B	2021	100	90	0	90	0	90	0	PNS	PNS	4	PP30	90	96
B																
43	197906242 011011003	A8ACA74FC059391 2E040640A040269B	2021	87.22	77	78	77	77	77	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
B																
44	198008232 011011001	A8ACA796EF84391 2E040640A040269B	2021	100	90	0	90	0	90	0	PNS	PNS	4	PP30	90	96
B																
44	198008232 011011001	A8ACA796EF84391 2E040640A040269B	2021	86.54	77	85	78	78	77	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
B																
45	198010042 013011001	8ae482963badbfa60 13bb11150780671	2021	100	90	0	90	0	90	0	PNS	PNS	4	PP30	90	96
B																
45	198010042 013011001	8ae482963badbfa60 13bb11150780671	2021	87.22	77	78	77	77	77	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
B																
46	198211122 011011009	A8ACA796FC08391 2E040640A040269B	2021	100	100	0	100	0	100	0	PNS	PNS	4	PP30	100	100
B																
46	198211122 011011009	A8ACA796FC08391 2E040640A040269B	2021	87	94	85	84	83	85	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
B																
47	198308082 011012007	A8ACA78F87CD391 2E040640A040269B	2021	100	90	0	90	0	90	0	PNS	PNS	4	PP30	90	96
B																
47	198308082 011012007	A8ACA78F87CD391 2E040640A040269B	2021	86.10	78	78	78	79	79	0	PNS	PNS	4	PP46	0	
B																
48	198308312 010011010	A8ACA7F63FAC391 2E040640A040269B	2021	100	91	0	90	0	90	0	PNS	PNS	4	PP30	90	96.10
B																
48	198308312 010011010	A8ACA7F63FAC391 2E040640A040269B	2021	86.41	91	85	80	85	85	0	PNS	PNS	4	PP46	0	

Sumber: Sub Bag Umum dan Kepegawaian Bappeda Litbang Kota Palembang 2022.



## **Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bappeda Litbang Kota Palembang**

### **1. Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja**

Berdasarkan hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2021 didapatkan Tidak adanya kesenjangan, dikarenakan Nilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bappeda Litbang Kota Palembang seluruhnya diatas nilai 90.

### **2. Rekomendasi**

Belum ada rekomendasi atas Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bappeda Litbang Kota Palembang

### **3. Penutup**

Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bappeda Litbang Kota Palembang yang seluruhnya diatas standar dinilai sudah baik dan belum diperlukan bimbingan coaching/mentoring peningkatan kinerja dalam waktu dekat ini, sedangkan untuk jangka panjang akan disesuaikan dengan kebutuhan.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah disusun untuk skripsi ini, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai sebagaimana ditentukan oleh informan dan Sasaran Kerja Pegawai memiliki hasil kinerja yang dapat dikategorikan “baik” dengan rata-rata skor yang dicapai antara 90 sampai dengan 100.
2. Evaluasi pencapaian kinerja SKP sebesar 60% dan evaluasi perilaku kinerja sebesar 40% yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kedisiplinan, kerjasama tim, dan kepemimpinan merupakan unsur-unsur yang dinilai.
3. Periode antara Januari dan Desember menandai evaluasi kinerja sekali setahun bagi pegawai. SKP dibuat pada awal tahun dan dievaluasi pada akhir tahun yaitu pada bulan Desember oleh pejabat penilai atau atasan pejabat penilai.
4. Dalam melaksanakan kinerja tidak adanya hambatan yaitu lingkungan kerja dan fasilitas yang sudah memadai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ilham, S. (2019). *Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Karimun*<http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/24782>. Skripsi Yang Dipublikasikan.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. ( 2016). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Mink. (2016). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. Jakarta: PT Elik Media Koputindo.

Nur & Bambang. (2020). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen* Penerbit Yogyakarta : Andi.

Peraturan Pemerintah No 26 Tahun (2011) Tentang Penilaian Kinerja.

Peraturan Pemerintah No 46 Tahun (2014) Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri

Peraturan Pemerintah No 53 Tahun (2010) Tentan Kinerja & Larangan Bagi PNS.

Putri, P. E. (2020). *Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu*<http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/29616>. Skripsi Yang Dipublikasikan.

Sambuardi, R. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, vol. 2o. 08 Tahun 2021 <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i8.396>.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PTAlfabeta : Bandung.

Suwatno & Priansa, Doni Juni (2016) . *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Undang-Undang No 5 Tahun ( 2014) tentang Aparatur Sipil Negara.

