**EVALUASI KINERJA PEGAWAI DALAM MENJALANKAN TUGAS DI MASYARAKAT (STUDI KASUS DI KANTOR SATPOL PAMONG PRAJA KABUPATEN KUTAI BARAT)**

**Oleh:**

**Albet Tael**

**Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945**

**Samarinda**

**Abstract**

*This study aims to find the performance of employees in performing their duties at the office Satpol public order Kutai Barat, therefore the researchers to formulate hypotheses "Anticipated performance evaluation of employees in performing their duties in the Office Satpol public order Kutai Barat reached a minimum or equal to 65% ".*

*The timing of the research was conducted in late December 2015 to April 2016 for 4 (four) months. The research method in this study is descriptive quantitative data obtained through direct observation to the field, interviews and distributing questionnaires to the speakers with a sample size of 70 (seventy) of respondents.*

*Based on the calculations, it is known that the performance evaluation of employees in performing their duties in the office of the Civil Service Satpol West Kutai reached 70% from 65% is expected.*

*While one sample t test gives the figure of 2.66 t-test and t-table = 1.99. Thus the t-count larger than t-table so that H0 rejected and Ha accepted which means the hypothesis is accepted.*

***Keywords: evaluation, performance***

**Pendahuluan**

Satuan Polisi Pamong Praja adalah sebuah Lembaga Sipil/ Polisi Sipil merupakan ujung tombak dalam menegakkan Peraturan Daerah, menjalankan Instruksi Langsung dari Kepala Daerah. Berdasarkan Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja sebagai perangkat daerah yang membantu Kepala Daerah dalam menciptakan ketentraman dan ketertiban umum dalam bidang penegak Peraturan Pemerintah Daerah dalam Wilayah Kabupaten Kutai Barat.

Wirawan (2012 : 7) mengatakan bahwa evaluasi sebagai riset untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan informasi yang bermanfaat mengenai objek evaluasi, menilainya dengan membandingkannya dengan indikator evaluasi dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi.

Definisi lain dikemukakan oleh Evert Vendung dalam Wirawan (2012 : 7) mengatakan bahwa “*Careful restrospective assessment of the merit, worth, and valuae of administration, output, and outcome of government intervention, which is itended to play a role in future, practical situations“.* Seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa evaluasi merupakan salah satu jenis riset dimana evaluasi tunduk kepada kaidah-kaidah ilmu penelitian.

Selain Evert, definisi lain juga dikemukakan oleh Jean A. King dalam Wirawan (2012 : 64) mendefinisikan evaluasi sebagai suatu proses penelitian sistematik untuk menyediakan informasi yang dapat dipercaya mengenai karakteristik, aktifitas, atau keluaran (*outcome*) program atau kebijakan untuk tujuan penilaian. Definisi ini menyatukan pentingnya pemakaian dengan mensignifikasi bahwa evaluasi harus dipakai untuk suatu tujuan penilaian. Evaluasi juga sering dilakukan untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan. Proses evaluasi suatu pelaksanaan kegiatan dapat menunjukkan informasi tentang sejauh mana kegiatan itu telah dilaksanakan atau hal-hal yang telah dicapai. Standar atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dapat dijadikan acuan untuk melihat ketercapaian suatu program, kesesuaian dengan tujuan, keefektifan, keefisienan, dan hambatan yang dijumpai dalam sebuah program.

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pada kantor Satpol Pamong Praja Kabupaten Kutai Barat, oleh karena itu maka peneliti merumuskan hipotesa “Diduga evaluasi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas di Kantor Satpol Pamong Praja Kabupaten Kutai Barat mencapai angka minimal atau sama dengan 65%”.

**Metode Penelitian**

Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan Akhir Desember tahun 2015 sampai dengan bulan April tahun 2016 selama 4 (empat) bulan. Metode penelitian pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif , data didapatkan melalui pengamatan langsung ke lapangan, wawancara dan menyebarkan kuisioner kepada para narasumber dengan jumlah sampel yaitu 70 (tujuh puluh) responden.

**Analisa dan Pembahasan**

Pengujian hipotesis yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut : skor ideal yang harus diperoleh dari jawaban-jawaban pernyataan dalam bentuk kuisioner adalah sebagai berikut :

5 x 70 x 10 = 3500

Nilai 5 adalah nilai tertinggi dari setiap pilihan jawaban yang diajukan kepada responden (berdasarkan skala likert), 70 = jumlah sample yang dijadikan responden dan 10 = jumlah pernyataan yang diajukan kepada responden dalam kuisioner. Rata-rata dari skor ideal tersebut adalah 3500 : 70 = 50, sedangkan untuk skor penelitian adalah sebesar 2461.

Dengan demikian nilai kinerja satpol pamong praja kabupaten kutai barat adalah 2461 : 3500 = 0,700, atau dalam prosentase menjadi 70 %, sehingga kinerja satpol pamong praja kabupaten kutai barat adalah di atas nilai hipotesis yang bernilai sebesar 65 %.

Dalam variabel penelitian, nilai yang dihipotesiskan adalah kurang atau sama dengan 65% (0,65 x 50) = 32,5. Hipotesis statistiknya dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H0 untuk memprediksi μ0 lebih rendah atau sama dengan 65% dari skor ideal

- Ha untuk memprediksi μ0 lebih tinggi dari 65% dari skor ideal/yang diharapkan.

Maka dari hal ini :

H0 : μ ≥ 65% ≥ 0,65 x 50 = 32,5

Ha : μ < 65% < 0,65 x 50 = 32,5

Pengujian hipotesis menggunakan rumus t-test satu sampel, yaitu :

t =

diketahui :

x = = 35,2

μ0 = 32,5

s = 8,38

n = 70

maka : t = = = 2,66

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan derajat kebebasan (dk) = n-1 = 70-1 = 69, dengan taraf kesalahan α = 5%, maka harga t tabelnya adalah = 1,99.

Karena t hitung lebih besar dari t tabel (2,66 ≥ 1,99), maka **Ha diterima dan H0 ditolak**.

**Kesimpulan**

Nilai evaluasi kinerja pegawai satpol pamong praja Kabupaten Kutai Barat didapatkan nilai prosentase sebesar 70% di atas nilai hipotesis yaitu sebesar 65%. Berdasarkan analisa t-test satu sampel, dihasilkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (2,66 ≥ 1,99), maka **Ha diterima dan H0 ditolak**.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : PT. RINEKA CIPTA

Chadwick, [A. Bruce. dkk. 1991. Metode](http://A.Bruce.dkk.1991.Aletotle) Penelitian Ilmu Pengetahuan Sosial. Semarang : IKIP Semarang Press

Fernanda. Desi. 2009. Etika Organisasi Pemerintah. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Grasindo

Hasibuan, [S.P. Malayu. 2002. Managemen](http://S.P.Malavu.2002.afnnngemen) Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi 1) Jakarta : Bumi Aksara

[Hessel, Nogi .S. Tangkulisan. 2005. Managemen](http://llessel.Nogi.S.Tangkulisan.2005.Alumgemen) Publik. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka

Istijanto. 2008. Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka

Mangkuprawira. Sjafri. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta : Ghalia Indonesia

Marzuki. 1995. Metodologi Riset. Yogyakarta : PT. Hanindita Offset

Moleong, J. Lexy. 1999. Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung : Pt. Remaja Rosdakarya

Rachmawati, Kusdyah Ike. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta CV. Andi Offset

Rivai, Veithzal. 2011. Perfomance Appraisal. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Robbins P. Stephen. 2002. Teori Organisasi – Struktur, Desain & Aplikasi. Jakarta : Arcan

Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : PT. Refika Aditama

Silalahi, Ulber. 2010. ,Metode Penelitian Sosial, Bandung, Refika Aditama

Simanjuntak, J. Payaman. 2005, Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Administrasi, Bandung : Alfabeta

Supriyadi, Gering dan Guno. Tri. 2009. Budaya Kerja Organisasi Pemerintah, Jakarta : Lembaga Administrasi Negara

Suradji, 2009, Manajemen Kepegawaian Negara, Jakarta : Lembaga Administrasi Negara

Sutarto, 2002, Dasar-dasar Organisasi, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Umar, Husein. 2004. Evaluasi Kinerja Perusahaan, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka

Winardi J. 2003. Teori Organisasi dan Pengorganisasian, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Wirawan, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Jakarta : Salemba Empat