

## Is Performance Assessment Based on the System of Financial Agency and Regional Assets Appropriate in Measuring Employee Performance?

**Danista Aristiyani**

Faculty of Business, University of Darwan Ali, Sampit, Indonesia

Email: [aristyanidanista99@gmail.com](mailto:aristyanidanista99@gmail.com)

*History of Article : received August, accepted December, published December 2022*

---

**Abstract** - This study aims to determine whether there is a difference between the performance appraisal based on the Regional Financial and Assets Agency system and the actual performance appraisal. This study uses paired sample *t-test* in its measurement method. The population in this study were all employees of the Regional Finance and Assets Agency (BKAD) of East Kotawaringin Regency with 83 people. In this study, the sample used was 60 people, this is because there are some people who do not meet the criteria as a reference for performance appraisal. Sampling using a purposive sampling technique. The results showed that there was a significant difference between the performance appraisal based on the Regional Financial Agency and Assets system and the actual performance appraisal. Where the assessment based on the system is higher than the actual performance appraisal with a difference of -8.75000.

**Keywords:** Performance appraisal, BKAD system, Real performance appraisal

---

## Apakah Penilaian Kinerja berdasarkan Sistem Badan Keuangan dan Asset Daerah Tepat dalam Mengukur Kinerja Pegawai?

**Danista Aristiyani**

Faculty of Business, University of Darwan Ali, Sampit, Indonesia

Email: [aristyanidanista99@gmail.com](mailto:aristyanidanista99@gmail.com)

*History of Article : received August, accepted December, published December 2022*

---

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan antara penilaian kinerja berdasarkan sistem Badan Keuangan dan Asset Daerah dengan penilaian kinerja yang sesungguhnya Penelitian ini menggunakan pengujian *paired sample t-test* dalam metode pengukurannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Keuangan dan Aset daerah (BKAD) Kabupaten Kotawaringin Timur sebesar 83 orang. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebesar 60 orang, hal ini dikarenakan ada beberapa orang yang tidak memenuhi kriteria sebagai acuan pada penilaian kinerja. Pengambilan sampel memakai teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi perbedaan yang signifikan antara penilaian kinerja berdasarkan sistem Badan Keuangan dan Asset Daerah dengan penilaian kinerja yang sesungguhnya. Dimana penilaian berdasarkan sistem lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian kinerja yang sesungguhnya dengan beda -8.75000.

**Kata Kunci :** Penilaian kinerja; sistem BKAD, penilaian kinerja yang sesungguhnya

---

## PENDAHULUAN

Hasibuan (2005) mengklaim bahwa kinerja merupakan konsekuensi dari kerja keras seseorang dalam menuntaskan tugas dibebankan kepadanya sebagai dampak dari kemampuannya, waktu, pengalaman, serta kejujuran. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas pada melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugasnya. Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok individu pada suatu perusahaan sesuai dengan wewenang serta tugasnya yang berbeda-beda pada rangka memenuhi tujuan organisasi tanpa melanggar hukum atau bertentangan dengan moral serta etika. Dengan demikian kinerja merupakan hasil yang didapat sang seorang pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas menjadi imbalan dalam melakukan tugas dan kewajibannya buat mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum dan tak bertentangan dengan etika dan moral yang berlaku. Hasil akhirnya ialah kinerja atau total tingkat pencapaian individu selama periode waktu tertentu dalam melakukan kegiatan tertentu jika dibandingkan menggunakan yang lain. Pilihan seperti standar kinerja, target, sasaran, atau kriteria itu sudah ditentukan sebelumnya dan sudah disepakati bersama. Mencapai tujuan organisasi, visi, dan tujuan sebanding lainnya yang digariskan dalam perencanaan strategis organisasi disebut sebagai kinerja. Jika seseorang atau sekelompok orang memenuhi kriteria pengukuran atau jika standar keberhasilan organisasi dapat digunakan sebagai tolok ukur, kinerja dapat dinilai dan dievaluasi.

Berdasarkan pengamatan selama masa magang di Kantor BKAD Kabupaten Kotim mulai dari 7 September 2021 sampai 10 Desember 2021, masih ada dari pegawai yang tidak mengerjakan tugas sesuai dengan yang telah diberikan oleh atasannya, atau juga masih ada beberapa orang yang menerima pekerjaan yang berlebihan. Berdasarkan pengamatan dilapangan banyak sekali hal yang mendasari bahwa penilaian kinerja yang berdasarkan sistem BKAD tidak sesuai dengan hasil kinerja yang sesungguhnya. Hal ini dikarenakan banyaknya celah dalam penilaian berdasarkan sistem dimana hasil kinerja dalam sistem sudah termasuk tambahan lain dan banyak sekali kepentingan didalamnya. Pada penilaian kinerja berdasarkan sistem nilai yang ditampilkan sudah termasuk tambahan tambahan lain yang nantinya dapat menunjang gaji yang didapatkan pada pembagian gaji kedua. TPP (Tambah Penghasilan Pegawai) dibuat menggunakan sistem i-personal (Absen) dan e-skp (Penilaian Kinerja). Jika nilai yang terdapat dalam e-skp tidak mencapai target atau dibawah nilai minimum maka pegawai yang bersangkutan tidak mendapat gaji/honor full pada gaji kedua.

Tambahan penghasilan pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) merupakan Tambahan penghasilan yang diberikan pada pegawai ASN sesuai beban kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi, serta/atau pertimbangan obyektif lainnya. Tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai adalah untuk :

1. Terwujudnya peningkatan disiplin pegawai ASN,
2. Terwujudnya peningkatan motivasi dan kinerja pegawai ASN, dan
3. Terwujudnya peningkatan kesejahteraan pegawai ASN.

Perhitungan pembayaran TPP dievaluasi sesuai produktivitas kerja serta disiplin kerja menggunakan proporsi menjadi berikut:

1. Penilaian produktivitas kerja sebanyak 70% dari besaran TPP masing masing pegawai ASN, serta
2. Penilaian disiplin kerja sebanyak 30% asal besaran TPP masing masing pegawai ASN.

Pegawai dituntut untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan sukses dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah disepakati sebelumnya dalam hal kuantitas pekerjaan. Sarana kerja pegawai (SKP) yang digunakan untuk melihat pencapaian target pegawai. BKAD Kabupaten Kotawaringin Timur selanjutnya akan menggunakan evaluasi SKP sebagai penilaian kuantitas. Setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya secara efisien dalam melakukan pekerjaannya. Pada praktiknya terdapat pegawai yang tidak disiplin baik dari segi waktu ataupun dalam mengerjakan

tugasnya. Pegawai yang datang tidak sesuai jam kerja, tidak mengukuti upacara dan beberapa kenakalan kenakalan pegawai yang tidak sesuai tetapi memiliki nilai kinerja yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan wawancara dengan Kasubbag Perencanaan dan Evaluasi yang menyebutkan beberapa bawahannya masih belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan. Pegawai dituntut untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan sukses dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah disepakati sebelumnya dalam hal kuantitas pekerjaan. Sarana kerja pegawai (SKP) yang digunakan untuk melihat pencapaian target pegawai. BKAD Kabupaten Kotawaringin Timur selanjutnya akan menggunakan evaluasi SKP sebagai penilaian kuantitas.

Kinerja atau prestasi kerja seringkali dikatakan menjadi catatan akibat dari tanggung jawab atau kegiatan kerja eksklusif selama periode waktu tertentu. evaluasi kinerja merupakan proses menilai seberapa baik individu melakukan pekerjaan mereka dibandingkan menggunakan seperangkat kriteria eksklusif dan lalu menyampaikan umpan kembali dengan mengkomunikasikan yang akan terjadi nya kepada pegawai (Mathis and Jackson, 2006). Menurut Cascio yang dikutip Kemendiknas (2010), prasyarat penilaian kinerja yang efektif adalah relevansi, akurasi, dan ketepatan waktu Sensitivitas, ketergantungan, dan penerimaan adalah semua faktor yang perlu dipertimbangkan. Sehingga evaluasi kinerja adalah metode pencatatan atau pengukuran hasil kompetensi tenaga kerja.

Sebuah perusahaan melakukan evaluasi atau penilaian kinerja karena dua alasan utama:

1. Manajer memerlukan penilaian objektif atas kinerja pegawai sebelumnya, yang akan digunakan untuk menginformasikan pilihan sumber daya manusia di masa depan.
2. Manajer membutuhkan alat yang memungkinkan untuk membantu pegawai mereka meningkatkan kinerja dan merencanakan pekerjaan mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian serta minat kerja (Afandi, 2018; Mathis & Jackson, 2006)
2. Kejelasan dan penerimaan seorang pegawai mengacu pada tingkat pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya (Afandi, 2018).
3. Tingkat motivasi pegawai yang mengacu pada suatu kemauan berasal pegawai untuk peningkatan kinerja pegawai (Afandi, 2018; Mathis & Jackson, 2006).
4. Kompetensi mengacu pada suatu hal yang dikaitkan menggunakan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu panduan pada melakukan tanggung jawab pekerjaan (Afandi, 2018).
5. Fasilitas kerja mengacu pada sesuatu yang menunjang pekerjaan pegawai yg disediakan oleh perusahaan (Afandi, 2018; Mangkunegara, 2009).
6. Budaya kerja mengacu pada suatu kebiasaan yang ada di perusahaan serta dilakukan secara berulang-ulang (Afandi, 2018; Mathis & Jackson, 2006).
7. Kepemimpinan mengacu pada perilaku memimpin dalam rangka aktivitas pengarahan serta pengendalian pegawai (Afandi, 2018; Mangkunegara, 2009).
8. Disiplin kerja mengacu pada sikap menghormati, menghargai, patuh serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi (Afandi, 2018).

Indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja yang merupakan semua jenis ukuran yang bisa dinyatakan pada ukuran yg berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam ukuran nomor atau ekuivalen numerik lainnya yang dihubungkan dengan besaran kerja (Afandi, 2018; Mangkunegara, 2009).
2. Kualitas hasil kerja yang mengacu pada segala macam bentuk satuan ukuran yg bekerjasama dengan kualitas atau mutu yang akan terjadi kerja yg dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. (Afandi (2018; Mathis & Jackson, 2006; Mangkunegara, 2009)
3. Efektifitas dalam memanfaatkan aneka macam asal daya secara cerdas serta hemat biaya . berdasarkan (Afandi, 2018).

4. Disiplin kerja dengan mengikuti semua aturan yang ada dalam organisasi (Afandi, 2018; Mathis & Jackson, 2006).
5. Mengambil langkah pertama, yaitu kemampuan untuk membuat keputusan dan melakukan sesuatu dengan benar diluar yang diinstruksikan, mengetahui apa yang wajib dilakukan menggunakan apa yang tersedia, dan terus maju untuk menyelesaikan tugas bahkan ketika situasi menjadi lebih sulit (Afandi, 2018; Mangkunegara, 2009).
6. Ketelitian apakah pekerjaan telah memenuhi tujuannya ditentukan oleh tingkat kesesuaian pengukuran pekerjaan (Afandi, 2018).
7. Kepemimpinan, yaitu sebuah proses mempengaruhi atau keteladanan yang ditunjukan oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi (Afandi, 2018; Hasibuan, 2005)
8. Kejujuran, mengacu pada salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan (Afandi, 2018).
9. Kreativitas proses mental yang berasal dari sebuah gagasan (Afandi, 2018).

Berdasarkan pengamatan dilapangan banyak sekali hal yang mendasari bahwa penilaian kinerja yang berdasarkan sistem BKAD tidak sesuai dengan hasil kinerja yang sesungguhnya. Hal ini dikarenakan banyaknya celah dalam penilaian berdasarkan sistem dimana hasil kinerja dalam sistem sudah termasuk tambahan lain dan banyak sekali kepentingan didalamnya. Penilaian kinerja berdasarkan sistem yang ada di BKAD sudah termasuk TPP (Tambah Penghasilan Pegawai) sehingga tidak menggambarkan penilaian pegawai yang sebenarnya.

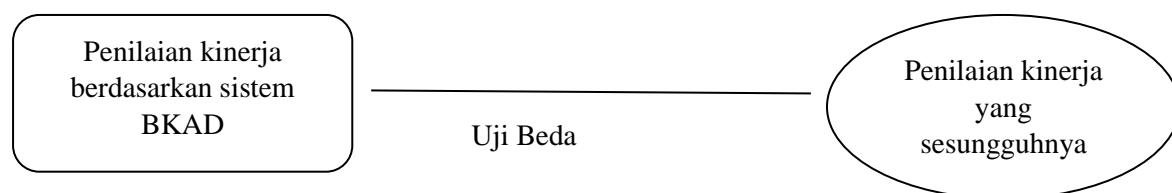
Berdasarkan indikator indikator penilaian kinerja pegawai menurut beberapa ahli sistem penilaian BKAD belum memuat semua indikator penilaian tersebut. Dalam sistem penilaian BKAD hanya memakai kuantitas hasil kerja, disiplin kerja, ketelitian, kualitas hasil kerja saja. Sehingga dalam hal ini penilaian kinerja di BKAD kab. Kotawaringin Timur masih dikatakan kurang baik.

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka penelitian, maka dihasilkan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis: Penilaian kinerja berdasarkan sistem BKAD tidak sesuai dengan hasil kinerja yang sesungguhnya.

Variabel penilaian kinerja ialah variabel bebas dalam penelitian ini. penilaian kinerja adalah bagian krusial dari manajemen kinerja karena membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya. Pegawai memahami persyaratan kinerja mereka, serta supervisor menunjukkan mereka umpan balik, pengembangan, dan insentif yang mereka butuhkan buat menghilangkan kinerja yang kurang serta memotivasi mereka untuk mencapai lebih banyak lagi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Ungkapan “variabel kinerja karyawan” menggambarkan hasil atau prestasi kerja pekerja yang dievaluasi secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan standar kerja organisasi.

**Gambar 1.** Kerangka Konseptual



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, serta menggunakan data sekunder dan primer. Data sekunder di peroleh dari instansi terkait, dalam penelitian ini yaitu dari Badan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. Data primer yang digunakan didapat dari menyebarkan kuisioner kepada pegawai Badan Keuangan dan Asset daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

Penelitian ini memakai variable penilaian kinerja sesuai sistem Badan Keuangan dan Asset daerah Kab. Kotawaringin Timur serta penilaian kinerja sesuai kuisioner yang telah disebarluaskan. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data evaluasi kinerja yg didapat berasal instansi terkait dimana di sistem PNS penilaian dilakukan satu tahun sekali yang menggunakan form yang sudah ditentukan.

Populasi artinya kumpulan dari unsur-unsur yang sebagian besar berupa orang, objek transaksi, atau peristiwa yang kita minati atau yang menjadi subjek penelitian (Kuncoro, 2003) . Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Keuangan dan Aset daerah (BKAD) Kabupaten Kotawaringin Timur sebesar 83 Orang.

Purposive sampling adalah metode pengambilan sampel. Menurut Sugiyono (2016), *purposive sampling* adalah metode pengumpulan data yang memperhitungkan faktor-faktor tertentu. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebesar 60 orang. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa orang yang tidak memenuhi kriteria sebagai acuan pada penilaian kinerja. Kriteria yang dijadikan pertimbangan dalam menentukan sampel dalam penelitian inin adalah sebagai berikut:

1. Seluruh pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah sebanyak 83 orang.
2. Unit pelaksana teknis wilayah (UPTD) sebagai kriteria dalam menentukan sampel.

Penelitian ini menggunakan uji beda Paired sample t-test. Penelitian ini juga menggunakan Uji Validitas dan Uji Reabilitas untuk mengetahui apakah kuisioner yang disebarluaskan dapat menunjukkan kebenaran dan konsistensi dalam menghasilkan data.

Uji validitas merupakan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada suatu objek dengan data yang dipeoleh oleh peneliti (Sugiyono, 2018). Uji validitas membagikan bahwa instrumen yang dipergunakan dapat mengukur suatu objek dan valid (Sugiyono, 2019). Suatu data dikatakan valid jika tingkat signifikan ( $\alpha = 0.05$ ) begitu juga sebaliknya.

Sugiyono (2019) mendefinisikan uji reliabilitas sebagai kapasitas suatu instrumen untuk secara konsisten menghasilkan hasil yang sama setelah digunakan untuk mengukur suatu item beberapa kali. Reliable menunjukkan bahwa suatu alat akan menghasilkan temuan atau informasi yang sama ketika digunakan kembali untuk mengukur hal yang sama. Jika Cronbach Alpha sebuah dataset lebih dari 0,6, itu dianggap kredibel (Ghozali, 2005).

Dalam penelitian ini, uji beda diterapkan untuk pengujian hipotesis. Dua sampel yang berpasangan atau sama jumlahnya diuji dengan menggunakan uji paired sample t-test untuk menentukan apakah rata-ratanya berbeda satu sama lain atau tidak (Sugiono, 2017). Probabilitas (asymp.sig) sebesar  $< 0,05$  menunjukkan adanya perbedaan pada teknik uji-t sampel berpasangan dan sebaliknya.

Peneliti akan melakukan serangkaian kegiatan yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan (Kuisioner) dengan struktur tertentu yang akan di tanggapi oleh responden. Cara penentuan penelitian berdasarkan distribusi respon yang akan digunakan adalah menggunakan Skala Likert. Terdapat empat opsi untuk setiap pertanyaan :

**Tabel 1.** Indikator Skala Likert

Indikator	Penilaian
SS : Sangat Setuju	4
S : Setuju	3
TS : Tidak Setuju	2
STS : Sangat Tidak Setuju	1

**Tabel 2.** Desain Kuisioner

<u>Pernyataan Kinerja</u>	
Pegawai yang bersangkutan selalu mematuhi peraturan yang ada di kantor	
Pegawai yang bersangkutan dapat serius dalam bekerja.	
Kualitas pekerjaan pegawai sesuai dengan standar yang ditentukan	
Pegawai yang bersangkutan bertanggung jawab atas pekerjaannya.	
Pegawai yang bersangkutan tetap masuk kerja meskipun cuaca tidak mendukung	
Pegawai yang bersangkutan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang di berikan.	
Pegawai yang bersangkutan dapat dipercaya	
Pegawai yang bersangkutan mampu mengidentifikasi masalah yang terdapat di kantor.	
Pegawai yang bersangkutan mampu bekerja sama dan berkoordinasi dengan bidang lain.	
Pegawai yang bersangkutan bekerja dengan cekatan.	
Pegawai yang bersangkutan disiplin dalam mematuhi jam kerja kantor	
Pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan masalah yang terjadi.	

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 3.** Uji Validitas

Indikator	Nilai Korelasi	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0.592	0.000	
X1.2	0.711	0.000	
X1.3	0.820	0.000	
X1.4	0.841	0.000	
X1.5	0.837	0.000	
X1.6	0.821	0.000	
X1.7	0.694	0.000	
X1.8	0.819	0.000	
X1.9	0.816	0.000	
X1.10	0.896	0.000	
X1.11	0.851	0.000	
X1.12	0.779	0.000	

Sumber: Data Diolah

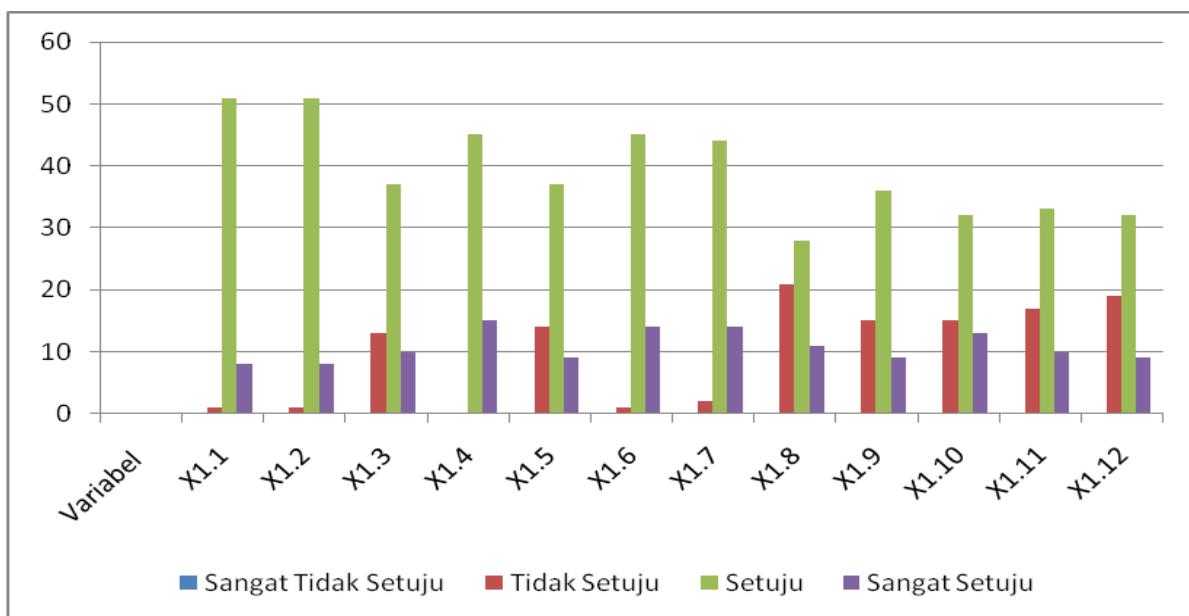
**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.943	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Dari tabel 4, disimpulkan Cronbach's Alpha pada instrumen variabel melebihi atau diatas dari 0.60 yang berarti variabel yang terpilih adalah reliabel.

**Gambar 2. Diagram Karakteristik Jawaban Responden**



Sumber: Data Diolah

Dari gambar 2 diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Jawaban X1.1 disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan bahwa "Pegawai yang bersangkutan selalu mematuhi peraturan yang ada di kantor". Berdasarkan jawaban responden dapat simpulkan pegawai Badan Keuangan Dan Asset Daerah selalu mematuhi peraturan yang ada di dalam kantor.
2. Jawaban X1.2 responden setuju dengan pernyataan bahwa pegawai yang bersangkutan dapat serius dalam bekerja. Berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa pegawai Badan Keuangan Dan Asset Daerah serius dalam bekerja.
3. Jawaban X1.3 responden setuju dengan pernyataan kualitas pekerjaan pegawai sesuai dengan standar yang ditentukan. Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa kualitas pekerjaan pegawai badan keuangan dan asset daerah sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
4. Jawaban X1.4 responden setuju dengan pernyataan bahwa pegawai yang bersangkutan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai badan keuangan dan asset daerah bertanggung jawab dengan pekerjaannya.
5. Jawaban X1.5 responden setuju dengan pernyataan bahwa pegawai yang bersangkutan tetap masuk kerja meskipun cuaca tidak mendukung, artinya pegawai badan keuangan dan asset daerah tetap masuk kerja meskipun cuaca tidak mendukung.
6. Jawaban X1.6 responden setuju dengan pernyataan bahwa pegawai yang bersangkutan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang di berikan. Berdasarkan jawaban responden dapat diketahui bahwa pegawai badan keuangan dan asset daerah menyelesaikan tugas nya sesuai dengan waktu yang diberikan.
7. Jawaban X1.7 responden setuju dengan pernyataan bahwa pegawai yang bersangkutan dapat dipercaya. Berdasarkan jawaban responden dapat diketahui bahwa pegawai badan keuangan dan asset daerah dapat dipercaya.

8. Jawaban X1.8 responden setuju dengan pernyataan bahwa pegawai yang bersangkutan mampu mengidentifikasi masalah yang terdapat di kantor. Berdasarkan jawaban responden dapat diketahui bahwa pegawai badan keuangan dan asset daerah mampu mengidentifikasi masalah yang terdapat dikantor.
9. Jawaban X1.9 responden setuju dengan pernyataan bahwa pegawai yang bersangkutan mampu bekerja sama dan berkoordinasi dengan bidang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai badan keuangan dan asset daerah mampu bekerja sama dan berkoordinasi dengan bidang lain.
10. Jawaban X1.10 responden setuju dengan pernyataan bahwa pegawai yang bersangkutan bekerja dengan cekatan. Berdasarkan jawaban responden dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai badan keuangan dan asset daerah bekerja dengan cekatan.
11. Jawaban X1.11 responden setuju dengan pernyataan bahwa pegawai yang bersangkutan disiplin dalam mematuhi jam kerja kantor. Berdasarkan jawaban responden dapat diketahui bahwa pegawai badan keuangan dan asset daerah disiplin dalam mematuhi jam kerja kantor.
12. Jawaban X1.12 responden setuju dengan pernyataan bahwa pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan masalah yang terjadi. Berdasarkan jawaban responden dapat diketahui bahwa pegawai badan keuangan dan asset daerah dapat menyelesaikan masalah yang terjadi.

**Tabel 5.** Hasil Uji Beda

Rata rata penilaian kinerja yang sesungguhnya	75.1833
Rata Rata Penilaian kinerja berdasarkan sistem BKAD	83.9333
Mean (X1-Y)	-8.75000
Sig (2-tailed)	0.000

Sumber : Data Diolah

Dari tabel 5 tersebut dapat diketahui bahwa terjadi perbedaan yang nyata antara penilaian kinerja berdasarkan sistem badan keuangan dan asset daerah dengan penilaian kinerja yang sesungguhnya dilihat dari nilai sig. (2-tailed) yang menunjukkan angka 0.000 yakni dibawah 0.05 dengan perbedaan -8.75. Penilaian kinerja berdasarkan sistem badan keuangan dan asset daerah lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian kinerja yang sesungguhnya.

Berdasarkan uji hipotesis yang sudah dilakuakn dalam penelitian ini diketahui bahwa terjadi perbedaan antara penilaian kinerja berdasarkan sistem Badan Keuangan dan Aset daerah berbeda dengan penilaian kinerja yang sesungguhnya. Hal ini pada buktikan dengan hasil sig. 2 tailed yang membagikan angka dibawah 0.05 yang berarti terjadi perbedaan yang sigifikan. Perbedaan penilaian kinerja -8.75 dimana penilaian kinerja Berdasarkan Badan Keuangan Dan Aset Daerah lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian kinerja yang sesungguhnya. Penilaian kinerja berdasarkan sistem Badan Keuangan Dan Aset Daerah terlihat jauh lebih tinggi daripada nilai penilaian kinerja yang sesungguhnya. Dengan demikian, hasil uji membuktikan bahwa hipotesis penelitian diterima, bahwa banyak sekali hal yang mendasari bahwa penilaian kinerja yang berdasarkan sistem BKAD tidak sesuai dengan hasil kinerja yang sesungguhnya. Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah masih ada yang tidak disiplin seperti datang terlambat dan tidak mengikuti upacara wajib setiap pagi. Selain itu, penilaian kinerja berdasarkan sistem yang ada di BKAD sudah termasuk TPP (Tambahkan Penghasilan Pegawai) sehingga tidak menggambarkan penilaian pegawai yang sebenarnya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil analisis bahwa penilaian kinerja berdasarkan sistem Badan Keuangan Dan Asset Daerah tidak sesuai dengan penilaian kinerja yang sesungguhnya. Penilaian kinerja berdasarkan sistem lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian kinerja yang sesungguhnya.

Perusahaan diharapkan untuk memperbaiki sistem penilaian kinerja yang ada agar lebih memperlihatkan penilaian yang sesungguhnya. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk lebih memperhatikan cara mengumpulkan data, menambahkan atau membuat variabel lain seperti variabel kontrol disiplin kerja, *reward and punishment*.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(1). <http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52>

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.

Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1-15.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.

Patiran, A. (2010). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil (PNS). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 5(2), 32-43.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 8(4), 1-12.