

ANALISA EVALUASI SDM TERHADAP KUALITAS KERJA ASN KANTOR CAMAT KEMPAS

Rita Seriani¹, Yaswar Aprilian², Zainal Arifin³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

*e-mail: ritakayla316@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 03 15, 2026

Revised 03 27, 2026

Accepted 03 31, 2026

Keywords:

Human Resource
Evaluation
Work Quality
State Civil Apparatus
Employee Performance

Info Artikel

Article history:

Received 03 15, 2026

Revised 03 27, 2026

Accepted 03 31, 2026

Kata Kunci:

Evaluasi Sumber
Daya Manusia
Kualitas Kerja
Aparatur Sipil Negara
Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effect of human resource evaluation on the work quality of State Civil Apparatus (ASN) at the Kempas Sub-District Office. Human resource evaluation is an important factor in improving the work quality of ASN to ensure optimal public service delivery. This research employs a quantitative method with a descriptive and associative approach. The population of this study consists of all ASN at the Kempas Sub-District Office, totaling 48 employees, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and simple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. The results indicate that human resource evaluation has a positive and significant effect on the work quality of ASN at the Kempas Sub-District Office. Therefore, better implementation of human resource evaluation will lead to improved ASN work quality in carrying out their duties and responsibilities.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis evaluasi sumber daya manusia terhadap kualitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Camat Kempas. Evaluasi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja ASN agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Kantor Camat Kempas yang berjumlah 48 orang, sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja ASN pada Kantor Camat Kempas. Dengan demikian, semakin baik pelaksanaan evaluasi sumber daya manusia, maka semakin meningkat pula kualitas kerja ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam organisasi pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana kebijakan publik dituntut untuk memiliki kompetensi, integritas, serta kinerja yang optimal agar mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Kualitas kerja ASN menjadi salah satu indikator utama keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, dan profesional. Kualitas aparatur pemerintah sangat menentukan keberhasilan reformasi birokrasi serta peningkatan kualitas pelayanan publik [1]. Dalam rangka meningkatkan kualitas kerja ASN, diperlukan adanya evaluasi sumber daya manusia yang dilakukan secara berkelanjutan. Evaluasi SDM meliputi penilaian terhadap kemampuan, keterampilan, kedisiplinan, tanggung jawab, serta sikap kerja ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Evaluasi yang baik akan membantu pimpinan organisasi dalam mengetahui tingkat kinerja pegawai, mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan SDM, serta merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang tepat. Evaluasi SDM adalah proses sistematis untuk menilai kinerja pegawai serta menentukan kebutuhan pengembangan agar kinerja individu dan organisasi dapat meningkat [2]. Evaluasi ini tidak hanya menilai pencapaian hasil kerja, tetapi juga memperhatikan kompetensi, disiplin, tanggung jawab, dan sikap kerja. Dengan demikian, evaluasi SDM menjadi instrumen penting untuk memastikan kualitas kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan.

Kantor Camat Kempas sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan. Kantor Camat Kempas bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan administrasi pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kualitas kerja ASN di Kantor Camat Kempas sangat menentukan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan. Berdasarkan data jumlah ASN di Kantor Camat Kempas, terlihat adanya perbedaan latar belakang jabatan, pendidikan, usia, dan masa kerja, yang dapat memengaruhi kualitas kerja ASN. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah ASN di Kantor Camat Kempas Berdasarkan Jabatan, Pendidikan, Usia, dan Masa Kerja Tahun 2025.

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Pendidikan Terakhir	Usia (Tahun)	Masa Kerja (Tahun)	SKP 2025 (%)	Predikat
1	Camat	1	S2	46–50	20–25	92	Sangat Baik
2	Sekretaris Camat	1	S2	41–45	15–20	89	Baik
3	Kasi (Kepala Seksi)	5	S1	36–45	10–18	85	Baik
4	Kasubbag	3	S1	35–44	8–15	84	Baik
5	Pengelola Administrasi Pemerintahan	10	SMA / D3 / S1	25–40	3–12	79	Cukup
6	Operator Pelayanan & Sistem Informasi	6	SMA / D3 / S1	24–38	3–10	80	Baik
7	Staf Pelayanan Umum	7	SMA / D3	26–41	4–13	78	Cukup
8	Staf Teknis Lapangan	8	SMA / D3 / S1	27–42	4–14	80	Baik
9	Tenaga Fungsional	7	SMA / D3	23–38	1–10	75	Cukup
	Jumlah	48					

Sumber: Kantor Camat Kempas (2026)

Berdasarkan tabel di atas, ASN di Kantor Camat Kempas memiliki perbedaan usia, pendidikan, dan masa kerja yang bervariasi. Perbedaan tersebut berpotensi memengaruhi kualitas kerja ASN dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, evaluasi sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk memastikan seluruh ASN, baik yang berpengalaman maupun yang relatif baru, mampu bekerja secara optimal dan profesional. Berdasarkan tabel di atas, nilai SKP ASN menunjukkan adanya perbedaan kualitas kerja antar pegawai. Camat memiliki nilai tertinggi (*Sangat Baik*), sedangkan sebagian staf administrasi dan tenaga fungsional berada di kisaran *Cukup*. Hal ini mengindikasikan beberapa hal:

- Nilai SKP cenderung lebih tinggi pada pejabat struktural karena tanggung jawab lebih besar dan kinerja lebih terukur.
- Pegawai dengan pengalaman dan masa kerja lebih lama umumnya memiliki nilai SKP lebih tinggi.

- c. Perlunya program pembinaan dan evaluasi SDM yang lebih terstruktur untuk meningkatkan kualitas staf administrasi dan tenaga fungsional.
- d. Perbedaan kualitas kerja berpotensi memengaruhi mutu pelayanan publik, sehingga evaluasi SDM sangat penting.

Selain itu, Kantor Camat Kempas memberikan berbagai jenis pelayanan publik yang jumlah kunjungannya cukup tinggi setiap bulan. Data kunjungan rata-rata per bulan tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Data Pelayanan dan Jumlah Kunjungan Rata-Rata per Bulan di Kantor Camat Kempas Tahun 2025

No	Jenis Pelayanan	Jumlah Kunjungan Rata-Rata per Bulan
1	Pembuatan KTP	120
2	Pembuatan KK	95
3	Pembuatan Akta Kelahiran	80
4	Pembuatan Akta Kematian	40
5	Surat Keterangan Domisili	70
6	Surat Keterangan Usaha	60
7	Izin Keramaian/Acara	30
8	Permohonan Bantuan Sosial	50
9	Pendaftaran Tanah / Surat Pertanahan	25
10	Pembuatan SKCK	45
11	Perizinan Lingkungan / IMB	20
12	Laporan Pengaduan Masyarakat	35
13	Pencatatan Perkawinan / Perceraian	15
14	Surat Keterangan Tidak Mampu (SKTM)	55
15	Layanan Administrasi Lainnya	60
	Total	800

Sumber: Kantor Camat Kempas (2026).

Berdasarkan tabel tersebut, jumlah kunjungan yang tinggi menunjukkan bahwa ASN di Kantor Camat Kempas dituntut untuk bekerja cepat, tepat, dan efisien. Evaluasi SDM yang terstruktur dapat meningkatkan kualitas kerja ASN, sehingga pelayanan publik menjadi lebih optimal dan memuaskan. Pelaksanaan pelayanan publik pada instansi pemerintahan harus mengacu pada standar pelayanan minimal agar kualitas pelayanan dapat berjalan secara efektif dan sesuai ketentuan. Penelitian Arifin (2018) menunjukkan bahwa penerapan standar pelayanan minimal pada pemerintahan desa mampu meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepada masyarakat serta meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah [3]. Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa ASN di Kantor Camat Kempas memiliki karakteristik yang beragam, perbedaan kualitas kerja, dan tingkat kunjungan pelayanan yang tinggi. Oleh karena itu, evaluasi SDM terhadap kualitas kerja ASN menjadi hal penting untuk memastikan kinerja merata, peningkatan kompetensi, dan optimalisasi pelayanan publik. Berdasarkan kondisi tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Analisa Evaluasi SDM Berpengaruh terhadap Kualitas Kerja ASN pada Kantor Camat Kempas”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu : Apakah Evaluasi SDM Berpengaruh terhadap Kualitas Kerja ASN pada Kantor Camat Kempas ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Apakah Evaluasi SDM Berpengaruh terhadap Kualitas Kerja ASN pada Kantor Camat Kempas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Evaluasi SDM

Evaluasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses sistematis untuk menilai kemampuan, kinerja, dan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugasnya. evaluasi SDM meliputi pengukuran kinerja pegawai, identifikasi kebutuhan pengembangan, serta perbaikan kompetensi agar kinerja individu dan organisasi meningkat [2]. Evaluasi SDM tidak hanya menilai hasil kerja, tetapi juga menilai sikap, tanggung jawab, dan kedisiplinan pegawai. Evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai pencapaian hasil kerja pegawai yang dilakukan secara sistematis sebagai dasar peningkatan kinerja organisasi[4].

Evaluasi kinerja pegawai merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja yang bertujuan meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengukuran dan pengembangan kompetensi pegawai [5]. Dalam konteks pemerintahan, evaluasi SDM memiliki peran strategis karena dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karier, promosi, dan peningkatan kompetensi ASN. Evaluasi kinerja yang efektif harus disertai feedback, pelatihan, dan program pengembangan agar kualitas SDM meningkat secara berkesinambungan [6]. Berdasarkan literatur dan praktik pemerintahan, indikator evaluasi SDM meliputi:

- a. Kompetensi: kemampuan dan keterampilan ASN dalam melaksanakan tugas sesuai standar.
- b. Pengalaman Kerja: lamanya masa kerja yang mendukung pemahaman tugas dan keterampilan.
- c. Kedisiplinan: kepatuhan ASN terhadap peraturan dan jam kerja.
- d. Tanggung Jawab: keseriusan ASN dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target.
- e. Sikap Kerja: etika, loyalitas, dan motivasi dalam melaksanakan tugas.

2.2 Kualitas Kerja ASN

Kualitas kerja ASN adalah tingkat efektivitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar organisasi. Kualitas kerja dipengaruhi oleh kompetensi, pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja [7]. Kualitas kerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan kerja, motivasi, dan dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif [8]. Kualitas pelayanan publik ditentukan oleh profesionalisme aparatur, ketepatan pelayanan, serta kemampuan ASN dalam merespons kebutuhan Masyarakat [9]. Kualitas kerja juga berhubungan langsung dengan kemampuan pegawai memberikan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan akurat. Kualitas kerja ASN sangat penting karena berdampak langsung terhadap kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik dan citra instansi pemerintahan [10]. Pegawai yang memiliki kualitas kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menghasilkan output berkualitas, dan memberikan pelayanan yang memuaskan. Indikator kualitas kerja ASN antara lain:

- a. Ketepatan Waktu (*Time Management*): kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu.
- b. Kualitas Hasil Kerja: akurasi, kerapian, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja.
- c. Produktivitas: jumlah tugas yang berhasil diselesaikan dalam periode tertentu.
- d. Inisiatif dan Kreativitas: kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan inovatif dan efektif.
- e. Pelayanan Publik: kemampuan memberikan layanan yang memuaskan masyarakat.
- f. Kedisiplinan dan Kepatuhan: menjalankan aturan dan prosedur yang berlaku.

2.3 Penelitian Terdahulu

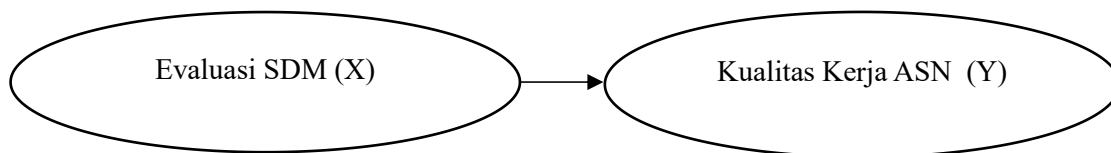
Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik resiliensi dan kinerja aparatur yang menjadi dasar pengembangan penelitian ini:

- a. Aisyah Aisyah, Nur Maria Magdalena, Steviana Br Sihombing, dan Ella Afnira (2024) dalam penelitiannya yang dipublikasikan pada *Birokrasi: Jurnal Ilmu Hukum dan Tata Negara* Universitas Maritim Raja Ali Haji mengkaji penerapan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja ASN di berbagai instansi pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM yang meliputi proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, serta pemberian insentif terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja ASN secara signifikan [11].
- b. Andra Faizal, Susi Hendriani, dan Dhaviq Chairilisyah (2021) dalam *Jurnal Ekonomi KLAT* Universitas Islam Riau meneliti pengaruh seleksi, kemampuan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja ASN di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi pegawai yang tepat, kemampuan kerja yang memadai, serta pelatihan yang berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN [12].

- c. Nia Dwi Yuniawanti dan Widuri Wulandari (2025) yang dimuat dalam *Jurnal Dinamika Pemerintahan* Universitas Jenderal Achmad Yani. Penelitian ini membahas evaluasi pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan untuk mendorong internalisasi Core Values ASN BerAKHLAK di Kota Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kompetensi, profesionalisme, serta etika kerja ASN, sehingga mendukung penerapan nilai-nilai BerAKHLAK secara efektif [13].
- d. Yusuf Zam Zam (2025) dalam penelitiannya yang dipublikasikan pada *Innovative: Journal of Social Science Research* Universitas Winaya Mukti mengkaji evaluasi kompetensi terhadap peningkatan komitmen dan kinerja ASN di lingkungan pemerintahan Indonesia. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa evaluasi kompetensi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan komitmen dan kinerja ASN, meskipun terdapat perbedaan tantangan dalam pengembangan SDM di setiap daerah [14].
- e. Jovinus Jefry Montolalu, Wilson Bogar, dan Recky H. E. Sendouw (2025) dalam *Jurnal Administro* Universitas Negeri Manado menganalisis kinerja dan layanan kepegawaian ASN di Kantor Regional XI BKN Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi ASN, kolaborasi antar unit kerja, serta pemanfaatan sistem informasi kepegawaian berpengaruh positif terhadap mutu layanan dan kualitas kerja ASN [15].

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017), kerangka pemikiran membantu peneliti untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel serta menyusun hipotesis penelitian. Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Rivai (2017), Hasibuan (2017)

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana kebenarannya masih harus diuji melalui data yang diperoleh dari lapangan [16]. Hipotesis penelitian ini yaitu “Diduga Evaluasi SDM Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja ASN Kantor Camat Kempas “

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Kempas. Adapun waktu penelitian direncanakan berlangsung selama bulan Desember 2025 hingga Maret 2026.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh ASN di Kantor Camat Kempas yang berjumlah 48 orang [17]. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek penelitian[16].

Teknik pengambilan sampel dengan Metode Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian[18]. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a. Kuesioner (Angket), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab [18].
- b. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui catatan, arsip, dan dokumen resmi [17]

3.4 Variabel Penelitian

Berikut tabel **definisi operasional variabel** yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3. Konsep Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Evaluasi SDM (X)	Proses menilai kemampuan, kompetensi, pengalaman, kedisiplinan, tanggung jawab, dan sikap kerja ASN dalam melaksanakan tugas, Rivai (2017).	1. Kompetensi ASN 2. Pengalaman Kerja 3. Kedisiplinan 4. Tanggung Jawab 5. Sikap Kerja	Skala Likert
Kualitas Kerja ASN (Y)	Tingkat efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme ASN dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan publik, Hasibuan (2017).	1. Ketepatan Waktu 2. Kualitas Hasil Kerja 3. Produktivitas 4. Inisiatif dan Kreativitas 5. Pelayanan Publik 6. Kedisiplinan dan Kepatuhan	Skala Likert

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

3.6 Teknik Analisis Data

Metode Analisa data bertujuan untuk menganalisis fenomena organisasi melalui pendekatan ilmiah sehingga menghasilkan kesimpulan yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan [19]. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga analisis data dilakukan secara numerik dan diolah menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

a. Uji Kualitas Data / Uji Instrumen

- Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 0,05.
- Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

- Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov- Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- Uji Multikolinearitas, Uji ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.
- Uji Heteroskedastisitas Model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila tidak terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot dan nilai signifikansi uji Glejser lebih besar dari 0,05.

c. Regresi Linear Sederhana

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear Sederhana adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model Persamaan Regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kualitas Kerja ASN

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Evaluasi SDM

e = Error (kesalahan)

d. Uji Hipotesis

- Uji t (Uji Parsial), Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen [20].
- Koefisien Determinasi (R^2), Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen [18].

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 0,05 ($n = 48$), sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,284.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Evaluasi SDM (X)	Pernyataan 1	0,612	0,284	Valid
	Pernyataan 2	0,645	0,284	Valid
	Pernyataan 3	0,598	0,284	Valid
	Pernyataan 4	0,671	0,284	Valid
	Pernyataan 5	0,633	0,284	Valid
	Pernyataan 6	0,689	0,284	Valid
	Pernyataan 7	0,652	0,284	Valid
	Pernyataan 8	0,701	0,284	Valid
	Pernyataan 9	0,664	0,284	Valid
	Pernyataan 10	0,618	0,284	Valid
Kualitas Kerja ASN (Y)	Pernyataan 1	0,621	0,284	Valid
	Pernyataan 2	0,655	0,284	Valid
	Pernyataan 3	0,692	0,284	Valid
	Pernyataan 4	0,708	0,284	Valid
	Pernyataan 5	0,673	0,284	Valid
	Pernyataan 6	0,721	0,284	Valid
	Pernyataan 7	0,694	0,284	Valid
	Pernyataan 8	0,739	0,284	Valid
	Pernyataan 9	0,702	0,284	Valid
	Pernyataan 10	0,716	0,284	Valid
	Pernyataan 11	0,688	0,284	Valid
	Pernyataan 12	0,731	0,284	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2026, *SPSS for windows*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Evaluasi SDM (X)	0,873	> 0,60	Reliabel
Kualitas Kerja ASN (Y)	0,901	> 0,60	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti, 2026, *SPSS for windows*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov–Smirnov menggunakan SPSS, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,876 dan nilai VIF sebesar 1,142. Nilai tersebut memenuhi kriteria, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot. Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

d. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Evaluasi SDM (X) terhadap Kualitas Kerja ASN (Y) pada Kantor Camat Kempas. Analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (Coefficients)

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	t hitung	Sig.
1	(Constant)	12,347	3,215	3,841	0,000
	Evaluasi SDM (X)	0,685	0,1	6,842	0,000

Sumber: Diolah Peneliti, 2026, *SPSS for windows*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 12,347 + 0,685X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 12,347 berarti apabila variabel Evaluasi SDM bernilai nol, maka nilai Kualitas Kerja ASN adalah sebesar 12,347. Nilai koefisien regresi Evaluasi SDM sebesar 0,685 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Evaluasi SDM akan meningkatkan Kualitas Kerja ASN sebesar 0,685 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

e. Uji Hipotesis

Uji Signifikansi (Uji t)

Berdasarkan tabel hasil uji regresi, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,842 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Evaluasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja ASN pada Kantor Camat Kempas. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Evaluasi SDM berpengaruh terhadap Kualitas Kerja ASN dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model penelitian

Tabel 7. Model Summary (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,71	0,504	0,493	3,214

Sumber: Diolah Peneliti, 2026, *SPSS for windows*

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,504. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Evaluasi SDM mampu menjelaskan variasi Kualitas Kerja ASN sebesar 50,4%, sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi sumber daya manusia berpengaruh sebesar 50,4% terhadap kualitas kerja ASN pada Kantor Camat Kempas, sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi SDM memiliki peran yang cukup kuat dalam meningkatkan kualitas kerja ASN, namun bukan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja aparatur. Evaluasi SDM yang dilakukan secara objektif dan berkelanjutan mampu membantu organisasi dalam mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pegawai sehingga dapat menjadi dasar dalam pengembangan kompetensi, peningkatan disiplin kerja, serta perbaikan kualitas pelayanan publik.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aisyah dkk. (2024) yang menyatakan bahwa penerapan manajemen SDM melalui rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja ASN secara signifikan. Kesamaan penelitian ini terletak pada pentingnya evaluasi SDM sebagai salah satu instrumen untuk meningkatkan kualitas kerja aparatur pemerintahan. Selain itu, penelitian Posman Andra Faizal dkk. (2021) juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ASN. Hal ini memperkuat bahwa peningkatan kompetensi ASN melalui pengembangan SDM merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Penelitian Yusuf Zam Zam (2025) juga mendukung hasil penelitian ini dengan menyatakan bahwa evaluasi kompetensi berkontribusi terhadap peningkatan komitmen dan kinerja ASN, meskipun tingkat pengaruhnya dapat berbeda pada setiap instansi pemerintahan tergantung pada kondisi organisasi dan sistem manajemen yang diterapkan.

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi SDM hanya memberikan kontribusi sebesar 50,4%, sehingga terdapat faktor lain sebesar 49,6% yang turut memengaruhi kualitas kerja ASN di Kantor Camat Kempas. Faktor-faktor tersebut antara lain kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, serta fasilitas kerja. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan, pengawasan, dan motivasi kepada ASN sehingga mampu meningkatkan disiplin dan tanggung jawab kerja. Motivasi kerja juga memegang peranan penting karena ASN yang memiliki dorongan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kompensasi dan sistem penghargaan yang adil juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN sehingga berdampak pada kualitas kerja. Fasilitas kerja yang memadai turut mendukung kelancaran pelaksanaan tugas ASN dalam memberikan pelayanan publik. Dwiyanto (2018) menegaskan bahwa kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kinerja aparatur pemerintah, transparansi pelayanan, serta kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan Masyarakat [21].

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa evaluasi SDM merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas kerja ASN pada Kantor Camat Kempas, namun peningkatan kualitas kerja ASN juga perlu didukung oleh faktor organisasi lainnya. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas kerja ASN tidak hanya berfokus pada evaluasi SDM, tetapi juga perlu memperhatikan aspek kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja, serta sistem penghargaan agar tujuan organisasi pemerintahan dapat tercapai secara optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisa evaluasi sumber daya manusia terhadap kualitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Camat Kempas, Kabupaten Indragiri Hilir, dapat ditarik kesimpulan bahwa evaluasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja ASN. Hal ini dibuktikan dari hasil uji regresi linear sederhana yang menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa evaluasi SDM mampu menjelaskan kualitas kerja ASN sebesar 50,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Evaluasi SDM yang baik, meliputi aspek kompetensi, pengalaman kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan sikap kerja, terbukti dapat meningkatkan kualitas kerja ASN dalam hal ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, produktivitas, inisiatif, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa evaluasi SDM berpengaruh terhadap kualitas kerja ASN pada Kantor Camat Kempas dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar Kantor Camat Kempas dapat meningkatkan kualitas kerja ASN melalui langkah-langkah teknis dalam pelaksanaan evaluasi sumber daya manusia. Pertama, Kantor Camat Kempas perlu melaksanakan evaluasi kinerja ASN secara rutin dan terjadwal, misalnya melalui penilaian SKP berkala dan evaluasi capaian kerja setiap triwulan agar perkembangan kinerja pegawai dapat terpantau secara berkelanjutan. Kedua, hasil evaluasi kinerja perlu ditindaklanjuti dengan program pembinaan dan pengembangan kompetensi ASN, seperti pelatihan pelayanan publik, peningkatan keterampilan administrasi, serta pembinaan disiplin kerja. Ketiga, pimpinan perlu memberikan umpan balik secara langsung kepada ASN mengenai hasil evaluasi kinerja sehingga pegawai mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam pelaksanaan tugasnya. Keempat, Kantor Camat Kempas perlu meningkatkan sistem penghargaan bagi ASN yang memiliki kinerja baik, seperti pemberian reward, penilaian pegawai teladan, atau rekomendasi pengembangan karier guna meningkatkan motivasi kerja pegawai. Selain itu, perlu dilakukan perbaikan fasilitas kerja dan sistem pelayanan berbasis teknologi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas ASN. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi agar dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kerja ASN.

REFERENSI

- [1] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, 2017.
- [2] R. L. Mathis and J. H. Jackson, *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning, 2016.
- [3] Z. Arifin, "Implementasi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 02 Tahun 2017 tentang standar pelayanan minimal desa di Desa Pelangko Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu," Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2018.
- [4] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 5th ed. Rajawali Pers, 2017.
- [5] M. Armstrong, *Armstrong's Handbook of Performance Management*. Kogan Page, 2014.
- [6] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2017.
- [7] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, 2017.
- [8] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- [9] L. P. Sinambela, *Reformasi Pelayanan Publik*. Bumi Aksara, 2016.
- [10] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- [11] A. Aisyah, N. M. Magdalena, S. B. Sihombing, and E. Afnira, "Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja ASN," *Birokrasi J. Ilmu Huk. dan Tata Negara*, 2024.
- [12] A. Faizal, S. Hendriani, and D. Chairilisyah, "Pengaruh seleksi, kemampuan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja ASN," *J. Ekon. KLAT*, 2021.
- [13] N. D. Yuniawanti and W. Wulandari, "Evaluasi pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan dalam internalisasi core values ASN BerAKHLAK," *J. Din. Pemerintah.*, 2025.
- [14] Y. Zam Zam, "Evaluasi kompetensi terhadap peningkatan komitmen dan kinerja ASN di lingkungan pemerintahan Indonesia," *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, 2025.
- [15] J. J. Montolalu, W. Bogar, and R. H. E. Sendouw, "Analisis kinerja dan layanan kepegawaian ASN di Kantor Regional XI BKN Manado," *J. Adm.*, 2025.
- [16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, 2019.
- [17] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, 2018.
- [18] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [19] C. Widyawati, A. Syafrinadina, A. Bindas, and dkk., *Metode penelitian manajemen*. CV Mega Pres Nusantara, 2025.
- [20] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [21] A. Dwiyanto, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Gajah Mada University Press, 2018.