



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 538-546

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan Berbasis SMART

Iriyani Abd. Kadir^{1✉}

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Nuku. Tidore, Indonesia

Email: iriyaniabdkadir@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan dimensi SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound) dalam sistem evaluasi kinerja serta menguji hubungan motivasi kerja dan kompetensi individu terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 150 responden yang dipilih secara purposif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi Achievable dan Relevant memiliki hasil terbaik, dengan skor rata-rata masing-masing 4.5 dan 4.3. Namun, dimensi Measurable dan Time-Bound memerlukan perbaikan, khususnya dalam kejelasan indikator kinerja dan penetapan tenggat waktu yang lebih realistis. Analisis regresi mengungkap bahwa motivasi kerja (koefisien = 0.45, $p < 0.01$) dan kompetensi individu (koefisien = 0.38, $p < 0.05$) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, penerapan sistem evaluasi berbasis SMART secara parsial menunjukkan koefisien regresi negatif (-0.12) dan tidak signifikan ($p > 0.05$), yang menunjukkan perlunya penerapan sistem ini secara komprehensif. Kesimpulannya, untuk meningkatkan kinerja PNS, diperlukan penguatan pelatihan, peningkatan pemahaman konsep SMART, dan pengintegrasian sistem evaluasi berbasis SMART secara optimal. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja PNS melalui evaluasi berbasis SMART yang lebih efektif.

Kata Kunci: *SMART, motivasi kerja, kompetensi individu, kinerja PNS, evaluasi kinerja.*

Abstract

This study aims to analyze the implementation of SMART dimensions (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound) in performance evaluation systems and examine the relationship between work motivation and individual competence on the performance of civil servants (PNS) at the Health Office of Tidore Kepulauan. A quantitative method with a survey approach was used, involving 150 purposively selected respondents. Data were collected using a questionnaire validated for reliability and analyzed through descriptive statistics and multiple linear regression. The results indicate that the Achievable and Relevant dimensions perform best, with average scores of 4.5 and 4.3, respectively. However, the Measurable and Time-Bound dimensions require improvements, particularly in clarifying performance indicators and setting more realistic deadlines. Regression analysis revealed that work motivation (coefficient = 0.45, $p < 0.01$) and individual competence (coefficient = 0.38, $p < 0.05$) have a significant positive effect on performance. Conversely, the partially implemented SMART-based evaluation system showed a negative coefficient (-0.12) and was not significant ($p > 0.05$), highlighting the need for comprehensive application of this system. In conclusion, enhancing training, increasing understanding of the SMART concept, and optimizing the integration of SMART-based evaluation systems are essential strategies for improving PNS performance. This study offers practical implications for developing strategies to enhance civil servant performance through a more effective SMART-based evaluation system.

Keyword: SMART, work motivation, individual competence, civil servant performance, performance evaluation.

PENDAHULUAN

Dalam era modern, sektor kesehatan memainkan peranan strategis dalam pembangunan nasional, khususnya dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat (Mongan, 2019; Solikaturun & Masrurroh, 2014). Di Indonesia, Dinas Kesehatan sebagai perpanjangan tangan pemerintah daerah bertanggung jawab dalam menyelenggarakan layanan kesehatan yang berkualitas dan merata (Hasan, 2023; Hasan & Sangadji, 2024; Syahrir, 2023). Sebagai elemen penting dalam organisasi, kinerja pegawai menentukan keberhasilan implementasi program telah direncanakan (Sudarnice et al., 2024), termasuk kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan. Kinerja PNS yang optimal menjadi kunci dalam pencapaian tujuan pembangunan kesehatan yang lebih luas (Apridani et al., 2021; Makatumpias et al., 2017; Nelliwati & Komara, 2014; Ridwan, 2022). Namun, tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja PNS tidaklah sederhana, melainkan melibatkan aspek internal seperti kompetensi individu dan motivasi, serta aspek eksternal seperti manajemen sumber daya manusia dan sistem penilaian kinerja yang ada (Mardiana, 2018; Sari & Wulandari, 2021).

Kota Tidore Kepulauan, dengan karakteristik geografisnya sebagai wilayah kepulauan, menghadapi tantangan unik dalam penyediaan layanan kesehatan (Badan Pusat Statistik Kota Tidore, 2020). Akses yang terbatas, keterbatasan infrastruktur, serta sumber daya manusia yang harus bekerja dalam kondisi dinamis menjadi hambatan utama (Djaja et al., 2023). Hal ini mengharuskan Dinas Kesehatan memiliki PNS yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mengatasi tantangan tersebut (Kadir & Alwi, 2023; Van Cott et al., 1997). Dalam konteks ini, penerapan metode SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound*) dapat menjadi solusi yang relevan (Doran, 1981; Robins, 2014; Worden, 2014). Pendekatan SMART memungkinkan organisasi untuk menetapkan tujuan dan indikator kinerja yang jelas, terukur, realistis, relevan, dan berbatas waktu, sehingga membantu meningkatkan akuntabilitas, produktivitas, serta efektivitas kinerja pegawai (Kononova et al., 2019).

Namun, sistem evaluasi kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan masih menghadapi sejumlah kendala. Salah satunya adalah kurangnya indikator kinerja yang spesifik dan terukur, sehingga penilaian sering kali bersifat subjektif. Selain itu, sistem evaluasi yang ada belum sepenuhnya mengadopsi pendekatan berbasis kinerja seperti SMART. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah kapasitas individu PNS, yang mungkin belum sepenuhnya memahami pentingnya perencanaan dan evaluasi berbasis SMART dalam mendukung keberhasilan pekerjaan mereka. Masalah-masalah ini berdampak pada efektivitas program kesehatan, tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan, serta pencapaian target pembangunan kesehatan di daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan dengan menggunakan kerangka kerja SMART, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja PNS baik dari sisi internal maupun eksternal, serta memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kinerja PNS secara keseluruhan. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis, teoritis, dan kebijakan. Secara praktis, penelitian ini dapat membantu Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan mengadopsi sistem penilaian kinerja berbasis SMART yang lebih terstruktur dan akuntabel. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai manajemen kinerja PNS, khususnya di sektor kesehatan dan wilayah kepulauan. Dari sisi kebijakan, penelitian ini dapat menjadi masukan berharga bagi pemerintah daerah dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Dengan mengacu pada teori manajemen kinerja (Latham et al., 2002), teori motivasi kerja (Herzberg, 2015), serta konsep efisiensi organisasi (Porter, 1985), penelitian ini dirancang untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kinerja PNS di Dinas

Kesehatan Kota Tidore Kepulauan. Pendekatan ini diharapkan mampu menjawab kebutuhan akan penilaian kinerja yang lebih transparan, akuntabel, dan relevan dengan kondisi daerah. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat mendukung upaya peningkatan layanan kesehatan yang lebih baik bagi masyarakat Kota Tidore Kepulauan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan analitik untuk menganalisis kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan berbasis SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound*). Penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan isi suatu variabel dalam penelitian tanpa menguji hipotesis tertentu (Hasan & Sangadji, 2024; Supriatin et al., 2022). Data penelitian dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner terstruktur yang dirancang berdasarkan lima dimensi SMART. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *stratified random sampling* untuk memastikan keterwakilan dari berbagai jabatan dan unit kerja.

Selain data kuantitatif, penelitian ini juga melibatkan pengumpulan data kualitatif melalui wawancara mendalam dengan beberapa informan kunci, seperti kepala dinas, kepala bidang, dan staf senior. Wawancara bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja PNS serta tantangan yang dihadapi dalam penerapan pendekatan SMART.

Analisis data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode statistik deskriptif untuk menggambarkan kinerja PNS berdasarkan indikator SMART. Selanjutnya, analisis regresi digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti kompetensi, motivasi, dan sistem penilaian, terhadap pencapaian target kinerja. Data kualitatif dianalisis dengan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola-pola yang relevan dan mendukung hasil analisis kuantitatif.

Penelitian ini memastikan validitas dan reliabilitas instrumen melalui uji coba (*piloting*) dan pengujian statistik, seperti uji Cronbach's Alpha untuk mengukur reliabilitas. Sementara itu, validitas data kualitatif dijaga melalui triangulasi sumber dan metode. Seluruh proses penelitian dilakukan dengan mematuhi prinsip etika penelitian, termasuk memberikan informasi yang jelas kepada responden, menjaga kerahasiaan data, dan memperoleh persetujuan sebelum pengumpulan data.

Metode ini dirancang untuk menghasilkan temuan yang komprehensif dan dapat diandalkan dalam mengevaluasi kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan serta

memberikan rekomendasi strategis yang berbasis data untuk peningkatan kinerja di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diawali dengan analisis karakteristik responden yang terlibat sebagai sampel penelitian. Penelitian ini melibatkan 150 responden dengan komposisi jenis kelamin 60% laki-laki dan 40% perempuan. Sebagian besar responden berusia antara 30–40 tahun (65%), yang menunjukkan bahwa mayoritas berada pada usia produktif. Dari segi pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir S1 (70%), mencerminkan tingkat pendidikan yang memadai. Selain itu, sebanyak 60% responden telah bekerja lebih dari 5 tahun, menunjukkan pengalaman yang cukup signifikan di organisasi tempat penelitian dilakukan. Kombinasi dari karakteristik tersebut memberikan gambaran bahwa responden memiliki kompetensi dan pengalaman yang relevan untuk mendukung hasil penelitian ini secara valid dan representatif.

Selain melakukan analisis karakteristik responden, hasil yang diperoleh dari responden perlu diuji keandalan dan validitas-nya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner memiliki nilai korelasi lebih dari 0.30, sehingga dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebesar 0.85 untuk seluruh dimensi. Nilai ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dengan validitas dan reliabilitas yang telah teruji, kuesioner ini dianggap memenuhi syarat untuk menghasilkan data yang akurat dan konsisten, sehingga mendukung proses analisis data yang dilakukan dalam penelitian. Hal ini memperkuat keandalan temuan penelitian.

Selanjutnya untuk menggambarkan skor rata-rata dan persentase responden yang memberikan penilaian positif pada masing-masing dimensi SMART, maka dilakukan analisis deskriptif sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi Kinerja Berdasarkan Dimensi SMART

Dimensi	Skor Rata-rata	Persentase Positif (%)
<i>Specific</i>	4.2	85
<i>Measurable</i>	4.0	78
<i>Achievable</i>	4.5	90
<i>Relevant</i>	4.3	88
<i>Time-Bound</i>	4.1	80

Penilaian kinerja berdasarkan dimensi SMART menunjukkan hasil yang positif di setiap aspeknya. Dimensi *Specific* memperoleh skor rata-rata 4.2, yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasa tugas dan tanggung jawab mereka dijelaskan dengan jelas, mendukung kinerja secara optimal. Pada dimensi *Measurable*, skor rata-rata 4.0 dengan 78% responden memberikan penilaian positif menunjukkan bahwa meskipun indikator kinerja sudah baik, beberapa responden masih merasa perlu ada kejelasan lebih lanjut. Dimensi *Achievable* mencatat skor tertinggi, yaitu 4.5, dengan 90% responden menilai bahwa target yang diberikan realistis dan sesuai dengan kapasitas mereka. Dimensi *Relevant* mendapatkan skor rata-rata 4.3, di mana 88% responden merasa pekerjaan mereka selaras dengan visi dan misi organisasi. Sementara itu, dimensi *Time-Bound* memiliki skor rata-rata 4.1, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa tenggat waktu yang diberikan cukup realistis namun tetap memberikan tantangan yang konstruktif.

Adapun analisis hubungan faktor-faktor penting terhadap kinerja dilakukan dengan analisis regresi. Hasil analisis regresi yang menguji hubungan antara motivasi kerja, kompetensi individu, dan sistem evaluasi berbasis SMART terhadap kinerja PNS ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Faktor	Koefisien Regresi	Signifikansi (p-value)
Motivasi Kerja	0.45	< 0.01
Kompetensi Individu	0.38	< 0.05
Sistem Evaluasi Berbasis SMART	-0.12	> 0.05

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja PNS, dengan koefisien regresi sebesar 0.45 ($p < 0.01$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja individu dalam organisasi. Selain itu, kompetensi individu juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, seperti terlihat dari koefisien regresi sebesar 0.38 ($p < 0.05$). Kompetensi yang memadai memungkinkan PNS bekerja lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, sistem evaluasi berbasis SMART menunjukkan hasil yang berbeda, dengan koefisien regresi negatif (-0.12) dan $p\text{-value} > 0.05$, yang mengindikasikan bahwa sistem evaluasi yang belum sepenuhnya mengadopsi prinsip SMART tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Bahkan, hal ini dapat menurunkan efektivitas kerja karena kurang optimalnya penerapan indikator yang spesifik, terukur, dan relevan dengan tujuan kinerja organisasi.

SIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa dimensi SMART secara keseluruhan memiliki hasil yang baik, terutama pada dimensi Achievable dan Relevant. Namun, dimensi Measurable dan Time-Bound masih membutuhkan perbaikan, khususnya dalam kejelasan indikator kinerja dan penetapan tenggat waktu yang lebih terukur. Analisis regresi mengonfirmasi adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja serta kompetensi individu terhadap kinerja, yang mendukung teori motivasi dan manajemen kinerja. Sebaliknya, penerapan sistem evaluasi berbasis SMART yang parsial menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja, menyoroti perlunya implementasi yang menyeluruh untuk meningkatkan keefektifan penilaian. Oleh karena itu, penguatan pelatihan, peningkatan pemahaman konsep SMART, serta pengintegrasian sistem evaluasi berbasis SMART secara optimal menjadi strategi utama yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82–88.
- Badan Pusat Statistik Kota Tidore. (2020). *Kota Tidore Kepulauan Dalam Angka 2020*. <https://tikepkota.bps.go.id/>
- Djaja, D. K., Qodir, A., Siminto, S., Suprpto, S., Amri, N., & Ikhlas, A. (2023). Pelatihan Optimalisasi Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Manajemen Terkini. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 13325–13331.
- Doran, G. (1981). *Performance Management*.
- Hasan, D. S. (2023). Assessing The Relationship between Transformational Leadership and Employee Performance in The Health Department of East Jakarta. *PROCURATIO: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 2(2), 76–85.
- Hasan, D. S., & Sangadji, S. S. (2024). Assessing the Influence of Healthcare Service Quality on Patient Satisfaction at Dr. Soetomo General Hospital, Surabaya. *JUSTE (Journal of Science and Technology)*.
- Hasan, D. S., & Sangadji, S. S. (2024). Fundamentals in Crafting Research and Community Service Articles. *SCIENTIA: Journal of Multi Disciplinary Science*, 3(1), 31–39. <https://doi.org/10.62394/scientia.v3i1.102>
- Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. *Organizational Behavior* 1, 61–74.
- Kadir, I. A., & Alwi, Z. R. (2023). *Enhancing The Influence of Organizational Communication*

- on The Performance of Local Government Officials in Tidore Islands. *PROCURATIO: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 2(2), 86–93.
- Kononova, O., Shpatakova, O., & Holovchenko, Y. (2019). Use of the smart goals as one of effective approach for the corporate strategic planning. *Colloquium-Journal*, 2–5, 67–68.
- Latham, G. P., Locke, E. A., & Fassin, N. E. (2002). The high performance cycle: Standing the test of time. *Psychological Management of Individual Performance*, 5(6), 201–228.
- Makatumpias, S., Gosal, T. A. M. R., & Pangemanan, S. E. (2017). Peran Kepala Puskesmas Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Di Kecamatan Kepulauan Marore Kabupaten Kepulauan Sangihe). *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Mongan, J. J. S. (2019). Pengaruh pengeluaran pemerintah bidang pendidikan dan kesehatan terhadap indeks pembangunan manusia di Indonesia. *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 163–176.
- Nelliwati, E., & Komara, A. T. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 41282.
- Porter, M. E. (1985). Technology and competitive advantage. *Journal of Business Strategy*, 5(3), 60–78.
- Ridwan, A. (2022). Analisis Mutu Layanan Kesehatan dalam Perspektif Implementasi JKN di Rumah Sakit Chasan Boesoirie Ternate. *SCIENTIA: Journal of Multi Disciplinary Science*, 1(1), 1–16.
- Robins, E. (2014). *An instructional approach to writing SMART goals*.
- Solikatun, S., & Masrurroh, Y. (2014). Kemiskinan dalam pembangunan. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 3(1).
- Sudarnice, S. P., MM, C., La Ode Muhamad Syahril, S. P., Sudarman, L., Sangadji, S. S., & SP, M. (2024). *Manajemen Bisnis: "Teori & Praktik"*. PT. Sangadji Media Publishing.
- Supriatin, F. E., Marlina, I., Sangadji, S. S., Paerah, A. M. K., & Dharta, F. Y. Afkar, & Eroliza. (2022). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*.
- Syahrir. (2023). Analysis of Service Quality at The Department of Population and Civil Registration in Bogor Regency. *PROCURATIO: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 2(1), 26–38. <https://doi.org/10.62394/projmb.v2i1.59>
- Van Cott, H., Singer, J. E., & Druckman, D. (1997). *Enhancing organizational performance*. National Academies Press.
- Worden, J. M. (2014). *An analysis of training focused on improving SMART goal setting for specific employee groups*. Edgewood College.