

**TESIS**

**PERAN EVALUASI KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI KPU PROVINSI KALIMANTAN SELATAN PADA PEMILU  
DAN PILKADA**

**Diajukan sebagai syarat memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat**



**Oleh:**

**MAILINASARI  
NIM 2220318320021**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT  
BANJARMASIN**

**2026**

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah **TESIS** saya yang berjudul:

**“Peran Evaluasi Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai  
KPU Provinsi Kalimantan Selatan pada Pemilu dan Pilkada”**

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah **TESIS** ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia **TESIS** ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (**M.M.**) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (**UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 25 ayat (2) dan Pasal 70**).

Banjarmasin, Mei 2026

Yang membuat pernyataan,



Mailinasari

NIM. 2220318320021

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PERAN EVALUASI KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI  
KPU PROVINSI KALIMANTAN SELATAN PADA PEMILU DAN PILKADA**

**T E S I S**

Oleh  
**MAILINASARI**  
**NIM. 2220318320021**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) pada tanggal: 21 April 2026

Susunan Tim Penguji

**Ketua**

Dr. Meiske Claudia, SE., M.M.  
NIP. 197210102003122002



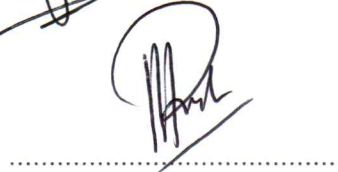
**Sekretaris**

Dr. Hj. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M.  
NIP. 197807142003 122002




**Pembimbing**

Dr. Rini Rahmawati, S.E., M.M.  
NIP. 197602122002122001



Mengetahui,  
Koordinator Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lambung Mangkurat,



  
Dr. Meiske Claudia, SE., M.M.  
NIP. 197210102003122002

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga tesis yang berjudul “Peran Evaluasi Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai KPU Provinsi Kalimantan Selatan pada Pemilu dan Pilkada” dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya evaluasi kinerja sebagai instrumen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan KPU Provinsi Kalimantan Selatan dalam mendukung penyelenggaraan Pemilu dan Pilkada. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pelaksanaan evaluasi kinerja, dampak, kendala, serta upaya optimalisasinya. Penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, dan kerja sama berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

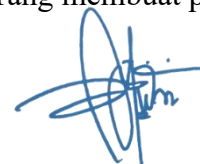
1. Bapak Prof. Dr. Ahmad, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin;
2. Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat sekaligus penguji yang telah memberikan arahan, masukan, dan motivasi selama proses penyelesaian studi.
3. Dr. Rini Rahmawati, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, arahan, koreksi, serta masukan yang sangat berharga dalam penyusunan tesis ini.
4. Dr. Hj. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M. selaku penguji yang telah memberikan saran, kritik, dan masukan konstruktif untuk penyempurnaan tesis ini.
5. Seluruh dosen dan tenaga kependidikan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat

yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pelayanan akademik selama masa studi.

6. Ketua dan Anggota KPU Provinsi Kalimantan Selatan, beserta Sekretaris, pejabat struktural, dan seluruh pegawai KPU Provinsi Kalimantan Selatan yang telah meluangkan waktu, bersedia menjadi informan, serta memberikan data dan informasi yang diperlukan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
7. Kedua orang tua, keluarga, dan seluruh kerabat yang senantiasa memberikan doa, dukungan, perhatian, dan motivasi selama proses pendidikan hingga penyelesaian tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan dan pengembangan penelitian pada masa yang akan datang. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan masukan bagi KPU Provinsi Kalimantan Selatan dalam meningkatkan kualitas evaluasi kinerja pegawai.

Banjarmasin, Mei 2026  
Yang membuat pernyataan,



Mailinasari  
NIM. 2220318320021

## ABSTRAK

### **Mailinasari, 2026. PERAN EVALUASI KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KPU PROVINSI KALIMANTAN SELATAN PADA PEMILU DAN PILKADA**

---

Tingginya beban kerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kalimantan Selatan selama pelaksanaan Pemilu dan Pilkada berbasis sistem informasi digital menuntut kesiapan kerja yang cepat dan tepat, sementara evaluasi kinerja yang diterapkan masih lebih berfokus pada penilaian administrasi ASN tahunan. Kondisi tersebut menyebabkan evaluasi kinerja belum sepenuhnya mampu menggambarkan kemampuan teknis pegawai dalam menghadapi tahapan pemilu yang padat, berlapis, dan memiliki tekanan kerja tinggi. Fokus penelitian ini diarahkan pada pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai, dampaknya terhadap peningkatan kinerja, kendala yang dihadapi, serta strategi optimalisasi evaluasi kinerja di KPU Provinsi Kalimantan Selatan.

Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan tipe deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap pegawai sekretariat, pengelola data dan informasi, serta bagian teknis penyelenggaraan pemilu. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ditemukan evaluasi kinerja telah berjalan sesuai mekanisme penilaian ASN, tetapi implementasinya masih menitikberatkan aspek administrasi dan belum sepenuhnya menyesuaikan dengan karakteristik kerja penyelenggaraan pemilu. Evaluasi yang dilakukan juga belum mampu memetakan kemampuan teknis pegawai dalam pengoperasian sistem informasi pemilu seperti Sidalih, Sipol, Silog, dan Sirekap. Dampak evaluasi terlihat pada meningkatnya kedisiplinan dan tanggung jawab kerja, meskipun belum optimal dalam pemerataan penguasaan teknis dan distribusi beban kerja. Kendala yang ditemukan meliputi keterbatasan pelatihan teknis, perubahan sistem informasi yang cepat, pekerjaan rangkap saat tahapan pemilu, serta ketergantungan pada pegawai tertentu. Optimalisasi evaluasi kinerja dapat dilakukan melalui pemetaan kompetensi teknis, peningkatan pelatihan berbasis praktik, evaluasi sesuai kebutuhan tahapan pemilu, dan pemerataan distribusi tugas.

**Kata Kunci:** evaluasi kinerja, kinerja pegawai, penyelenggaraan pemilu, sistem informasi pemilu, manajemen sumber daya manusia

## ABSTRACT

### ***Mailinasari, 2026. The Role of Performance Evaluation in Improving Employee Performance at the General Election Commission of South Kalimantan Province in General Elections and Regional Head Elections***

---

*The high workload of employees at the General Election Commission of South Kalimantan Province during the implementation of General Elections and Regional Head Elections based on digital information systems requires employees to work quickly and accurately, while the performance evaluation applied is still more focused on annual civil servant administrative assessment. This condition makes performance evaluation not fully able to describe the technical capability of employees in dealing with election stages that are busy, overlapping, and carried out under high work pressure. This study focuses on the implementation of employee performance evaluation, its impact on improving employee performance, the obstacles faced, and strategies to optimize performance evaluation at the General Election Commission of South Kalimantan Province.*

*This study used a qualitative approach with a descriptive type. Data were collected through interviews, observation, and documentation involving secretariat staff, data and information management staff, and technical election administration staff. Data analysis was carried out through data reduction, data presentation, and drawing conclusions.*

*The results showed that performance evaluation has been implemented according to the civil servant assessment mechanism, but in practice it still emphasizes administrative aspects and has not fully adjusted to the characteristics of election administration work. The evaluation also has not been able to map employees' technical abilities in operating election information systems such as Sidalih, Sipol, Silog, and Sirekap. The impact of the evaluation can be seen in increased discipline and work responsibility, although it is still not optimal in equal distribution of technical mastery and workload. The obstacles found include limited technical training, rapid changes in information systems, overlapping work during election stages, and dependence on certain employees. Optimization of performance evaluation can be done through technical competency mapping, practice-based training improvement, evaluation adjusted to election stage needs, and more balanced task distribution.*

***Keywords: performance evaluation, employee performance, election administration, election information systems, human resource management***

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.1.2 Kinerja Karyawan .....	26
2.1.3 Penilaian Kinerja.....	31
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	46
<b>BAB III KERANGKA PIKIRAN</b> .....	<b>56</b>
3.1 Kerangka Pikiran.....	56
3.2 Desain Penelitian Kualitatif .....	64
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b> .....	<b>72</b>
4.1 Jenis Penelitian.....	72
4.2 Tempat dan Situs Penelitian.....	72
4.3 Jenis dan Sumber Data .....	72
4.4 Teknik Pengumpulan Data.....	75
4.5 Alat Penelitian.....	78
4.6 Teknik Analisis Data.....	78
4.7 Perangkat Lunak ATLAS.ti .....	79

<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	82
5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	82
5.2 Profil Informan.....	86
5.3 Analisis Data .....	88
5.4 Pembahasan.....	235
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	272
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Gambaran Beban Penyelenggaraan Pemilu dan Pilkada di KPU Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2024 .....	3
Tabel 1.2 Kondisi dan Permasalahan Pegawai KPU Provinsi Kalimantan Selatan dalam Tahapan Pemilu dan Pilkada .....	4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	46
Tabel 5.1 Profil Informan Penelitian.....	87

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Manajemen.....	11
Gambar 2.2. Lima elemen dasar dari sebuah organisasi menurut Henry Mintzberg .....	23
Gambar 3.1 Kerangka Pikiran.....	57