

# PENGARUH KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) TERHADAP PENILAIAN PRESTASI KERJA DI KECAMATAN ALANG-ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG

Putri Anugraini  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang  
putrianugrainipa16@gmail.com

## ABSTRAK

Putri Anugraini, 2024, Pengaruh Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Program Studi Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara Palembang. Pembimbing Utama (I) Bapak M. Sattarudin, S.Sos.,M.Si dan Pembimbing Pendamping (II) Bapak Tarmizi Endrianto, S.Sos.,M.Si

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Penilaian Prestasi Kerja di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen (Kinerja Pegawai) dan variabel dependen (Penilaian Prestasi Kerja). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang dengan jumlah populasi dan sampel yang didapatkan dalam penelitian ini berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampling jenuh. Adapun teknik analisa data yang digunakan terdiri atas analisis uji normalitas, uji hipotesis (uji t), uji regresi linear sederhana dan uji koefisien determinasi dengan bantuan alat uji perangkat lunak SPSS versi 22. Hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,903 > 2,076$ . Signifikan variabel Kinerja Pegawai lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil uji regresi linear sederhana nilai konstanta positif sebesar 1.281 yang menunjukkan bahwa pengaruh positif Kinerja Pegawai (X). Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,687 yang dimana menyatakan bahwa jika Kinerja Pegawai (X) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka Prestasi Penilaian Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,687 atau 68,7%. Dan hasil uji koefisien korelasi (R) antara Kinerja Pegawai (X) terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y) dapat dinilai korelasi (R) sebesar 0,574. Adapun hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai memberikan pengaruh sebesar 32,9% terhadap Penilaian Prestasi Kerja di Kecamatan Alang- Alang Lebar Kota Palembang. Sedangkan sisanya sebesar 67,1% yang disebabkan oleh variabel lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja yaitu sebesar 32,9% dan sisanya sebesar 67,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Kinerja PNS, Penilaian Prestasi Kerja.**

## ABSTRACT

Putri Anugraini, 2024, *The Influence of Civil Servants' (PNS) Performance on Job Performance Appraisal in the Alang-Alang Lebar District, Palembang City. Study Program of Public Administration at Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara Palembang. Main Supervisor (I) Mr. M. Sattarudin, S.Sos., M.Si and Assistant Supervisor (II) Mr. Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Si.*

*The purpose of this study is to examine the influence of Civil Servant Performance on Job Performance Appraisal in the Alang-Alang Lebar District, Palembang City. This study has two variables: the independent variable (Employee Performance) and the dependent variable (Job Performance Appraisal). The study used a quantitative research method. The research population consisted of Civil Servants in the Alang-Alang Lebar District, Palembang City, with a total population and sample size of 51 people. The sampling technique used was saturated sampling. The data analysis techniques included normality test, hypothesis test (t-test), simple linear regression test, and coefficient of determination test, using SPSS version 22 as the data processing tool. The hypothesis in this study shows that the  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $4.903 > 2.076$ . The significance level of the Employee Performance variable is less than 0.05, namely  $0.000 < 0.05$ , meaning that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. The results of the simple linear regression test show a positive constant value of 1.281, indicating a positive influence of Employee Performance (X). The regression coefficient value of X is 0.687, which indicates that if Employee Performance (X) increases by one unit, then Job Performance Appraisal (Y) will increase by 0.687 or 68.7%. The correlation coefficient test (R) between Employee Performance (X) and Job Performance Appraisal (Y) shows a correlation (R) of 0.574. The results of the coefficient of determination test indicate that Employee Performance has a 32.9% influence on Job Performance Appraisal in the Alang-Alang Lebar District, Palembang City, while the remaining 67.1% is influenced by other variables.*

*Based on the research findings and discussion, it can be concluded that Employee Performance in the Alang-Alang Lebar District, Palembang City has a positive and significant influence on Job Performance Appraisal by 32.9%, while the remaining 67.1% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords: Civil Servants' Performance, Job Performance Appraisal.**

## PENDAHULUAN

Saat ini instansi pemerintahan dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan pelayanan publik. Pemerintah harus bisa membangun sekaligus meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan pemerintah dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor yang sangat berperan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah.

Keberadaan sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas pemerintahan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan sebaik-sebaiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Pengembangan SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Manusia merupakan faktor paling penting menentukan dalam setiap organisasi, termasuk dalam hal ini birokrasi pemerintah yang diawali dengan sumber daya manusia. Bangsa Indonesia selalu dihadapkan kepada masalah bagaimana membangun pemerintahan yang bersih dan baik (*good governance and clean government*). Aparatur birokrasi yang diharapkan mampu menjadi motivator dan sekaligus menjadi katalisator dari bergulirnya pembangunan, tidak mampu menjalankan perannya sebagai aparatur birokrasi modern yang tidak hanya mengedepankan kemampuan menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi saja tetapi juga mampu merespons aspirasi publik kedalam kegiatan dan program organisasi dan mampu

melahirkan inovasi baru yang bertujuan untuk mempermudah kinerja organisasi dan sebagai bagian dari wujud aparat yang profesional.

Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang sangat mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai negeri sipil dan berguna bagi instansi untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan. Penilaian Prestasi Kerja merupakan satu upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Kebutuhan akan penilaian prestasi kerja utamanya adalah untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja, kendala serta sikap karyawan dalam kaitannya dengan keberadaan pegawai negeri sipil di dalam suatu organisasi. Dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda pegawai negeri sipil berpeluang besar untuk menampilkan pola sikap yang berbeda, menunjukkan prestasi kerjayang juga berbeda. Oleh sebab itu, penilaian prestasi kerja merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dilaksanakan.

Sesuai dengan tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan, maka sifat penilaian yang baik yaitu terbuka dan rahasia. Maksudnya sifat terbuka bahwa setiap pegawai negeri sipil yang dinilai berhak mengetahui penilaian yang dilakukan, dan pegawai negeri sipil tersebut dapat mengajukan keberatan atas hasil penilaian jika menurutnya penilaian tersebut kurang sesuai.

Pemerintah harus sudah mulai menyadari bahwa pentingnya penilaian kinerja, agar dapat memperjelas tupoksi akan pegawai negeri sipil, sekaligus menmpërbaikicitra pegawai negeri sipil yang “buruk” di mata masyarakat. Maka diterbitkanlah peraturan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang sasaran kinerja, Berdasarkan Petunjuk Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja PERKA Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013. Penilaian prestasi kerja PNS diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati. Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Prestasi kerja pegawai negeri sipil pegawai negeri sipil akan

dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu:

1. SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Maksudnya adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil
2. Perilaku Kerja. Maksudnya adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang oleh pegawai negeri sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang telah dilakukan pada November 2023 di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang, fenomena yang terjadi di dalam Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang mengenai kinerja pegawai yang menurun tersebut salah satunya ialah dipengaruhi oleh penilaian kinerja yang masih kurang objektif yang dikarenakan keterlambatan pengumpulan hasil kerja yang di berikan kepada pegawai, sedangkan masa tenggat pengumpulannya sudah melebihi, yang akan mengakibatkan molornya penyelesaian pekerjaan lainnya. Kualitas kerja pegawai yang kurang optimal juga menyebabkan banyak kesalahan dalam menyelesaikan laporan kerja. Selain itu, ada kalanya pegawai tidak ada di tempat ketika jam kerja sedang berlangsung ataupun pulang sebelum waktu kerja habis. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ini diambil dari 5 Indikator yaitu Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, dan Kerjasama. Berikut data SKP dan predikat penilaian kinerja dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 1  
Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang

Unsur yang dinilai	Indikator	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	Tingkat Fluktuatif
Capaian Sasaran Kerja Pegawai (60%)		55,87	55,33	54,55	53,07	52,62	Turun
	Orientasi Pelayanan	39,57	39,77	40,00	39,33	39,47	Fluktuatif
	Integritas	38,34	38,27	37,84	37,37	36,63	Turun
	Komitmen	39,65	39,33	39,34	38,7	38,96	Fluktuatif
Perilaku Kerja (40%)	Disiplin	39,88	39,64	39,81	38,46	39,38	Fluktuatif
	Kerjasama	37,63	37,97	36,33	32,31	32,64	Fluktuatif
Nilai Prestasi Kerja		94,88	94,33	93,21	90,30	90,04	Turun
Predikat	Sangat Baik		Baik	Baik	Baik	Baik	

Sumber: Sub Bagian Kepegawain dan Umum (data diolah)

Tabel 2

Sebutan atau Predikat Penilaian Prestasi Kerja

Nilai Kinerja Pegawai	Sebutan atau Predikat
91 -100	Sangat Baik
76 -90	Baik
61 -75	Cukup
51 -60	Kurang
<50	Buruk

Sumber: PP Nomor 30 Tahun 2019

Pada tabel 1 diatas dapat diketahui Capaian Sasaran Kerja Pegawai dari tahun 2019 hingga 2023 terdapat penurunan angka. Data tersebut menunjukkan capaian sasaran kerja pegawai dengan penilaian sebesar 60% yang menurun dari tahun ke tahun dalam hal ini selama 5 tahun berturut-turut. Capaian sasaran kerja pegawai pada tahun 2019 mencapai nilai sebesar 55,87% yang kemudian mengalami penurunan presentase nilai pada tahun 2020 sebesar 55,33% dengan selisih 0,54%. Kemudian pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali sebesar 54,55% dengan selisih 0,78% selanjutnya pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 53,07% dengan selisih 1,48%. Selanjutnya pada tahun 2022 mengalami penurunan kembali dengan presentase nilai sebesar 52,62% dengan selisih 0,45% dari tahun sebelumnya. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan data tersebut capaian sasaran kerja pegawai selama 5 tahun yang mengalami penurunan presentase nilaiterbesar yaitu pada tahun 2022 ke tahun 2023 yaitu dengan selisih sebesar 1,48%.

Selain capaian sasaran kerja pegawai, adapun perilaku kerja dengan penilaian sebesar 40% yang ditunjukkan dengan beberapa indikator. Indikator pertama yaitu orientasi pelayanan selama 5 tahun berturut-turut mengalami fluktuatif dari setiap tahunnya. Pada tahun 2019 indikator orientasi pelayanan berada pada nilai 39,57% dan di tahun berikutnya 2020 mengalami kenaikan yang tidak begitu signifikan dengan nilaisebesar 39,77% kemudian pada tahun 2021 mengalami kenaikan presentase nilai sebesar 40% dengan selisih 0,23%. Namun kemudian mengalami penurunan presentase nilai pada tahun 2022 sebesar 39,33% dengan selisih 0,67%. Selanjutnya pada tahun 2022 mengalami

kenaikan presentase nilai sebesar 39,47% dengan selisih 0,14% dengan tahun sebelumnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa pada indikator orientasi pelayanan selama 3 tahun yang mengalami penurunan presentase nilai yaitu pada tahun 2022 ke tahun 2023 dengan selisih sebesar 0,67%. Indikator kedua yaitu integritas selama 5 tahun berturut-turut mengalami penurunan presentase. Pada tahun 2019 indikator integritas mengalami presentase nilai sebesar 38,34% yang kemudian mengalami penurunan presentase nilai pada tahun 2020 sebesar 38,27% dengan selisih 0,07% dan kemudian pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali dengan nilai 37,84% dengan selisih dari tahun sebelumnya sebesar 0,43%. Kemudian mengalami penurunan presentase nilai kembali pada tahun 2021 sebesar 37,37% dengan selisih 0,47%. Selanjutnya pada tahun 2023 mengalami penurunan kembali dengan presentase nilai sebesar 36,63% dengan selisih 0,74% dari tahun sebelumnya. Maka dapat disimpulkan bahwa pada indikator integritas selama 5 tahun yang mengalami penurunan presentase nilai terbesar yaitu pada tahun 2021 ke 2022 dengan selisih sebesar 0,74%.

Pada indikator ketiga yaitu komitmen selama 5 tahun berturut-turut mengalami fluktuatif dari setiap tahunnya. Pada tahun 2019 indikator komitmen mengalami presentase nilai sebesar 39,65% yang kemudian mengalami penurunan presentase nilai pada tahun 2019 sebesar 39,33 dengan selisih 0,32%. Kemudian pada tahun 2020 mengalami kenaikan dengan nilai persentase sebesar 39,34% dan mengalami penurunan kembali di tahun 2021 sebesar 38,70% dengan selisih 0,64%. Selanjutnya pada tahun 2022 mengalami kenaikan presentase dengan nilai sebesar 38,96% dengan selisih 0,26% dari tahun sebelumnya. Maka dapat disimpulkan bahwa pada indikator komitmen selama 5 tahun yang mengalami penurunan presentase nilai yaitu pada tahun 2022 ke 2023 dengan selisih sebesar 0,64%.

Pada indikator keempat yaitu disiplin selama 5 tahun berturut-turut mengalami fluktuatif dari setiap tahunnya. Pada tahun 2019 indikator disiplin mengalami presentase nilai sebesar 39,88% yang kemudian mengalami

penurunan nilai di tahun 2020 sebesar 39,64% dengan selisih nilai 0,24% dan pada tahun 2021 dengan nilai 39,81% mengalami kenaikan. Selanjutnya kembali mengalami penurunan presentase nilai pada tahun 2022 sebesar 38,46% dengan selisih 1,35%. Dan pada tahun 2023 mengalami kenaikan presentase dengan nilai sebesar 39,38% dengan selisih 0,92% dari tahun sebelumnya. Maka dapat disimpulkan bahwa pada indikator disiplin selama 5 tahun yang mengalami penurunan presentase nilai yaitu pada tahun 2022 ke 2023 dengan selisih sebesar 1,35%.

Indikator yang terakhir yaitu kerjasama selama 5 tahun berturut-turut mengalami fluktuatif dari setiap tahunnya. Pada tahun 2019 indikator kerjasama mengalami presentase nilai sebesar 37,63% yang kemudian mengalami kenaikan nilai pada tahun 2020 sebesar 37,97% dengan selisih 0,34%. Selanjutnya di tahun 2021 dengan nilai 36,33% mengalami penurunan dengan selisih 1,64%. dan pada tahun 2022 dengan nilai sebesar 32,31% mengalami penurunan kembali dengan selisih 4,02%. Selanjutnya pada tahun 2023 mengalami kenaikan presentase dengan nilai sebesar 32,64% dengan selisih 0,33 % dari tahun sebelumnya. Maka dapat disimpulkan bahwa pada indikator kerjasama selama 5 tahun yang mengalami penurunan presentase nilai yaitu pada tahun 2022 ke 2023 dengan selisih sebesar 4,02%.

Berdasarkan data yang telah dipaparkan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai prestasi kerja pegawai mengalami penurunan dari tahun ke tahun selama 5 tahun berturut-turut. Dapat dilihat pada tahun 2019 nilai prestasi kerja pegawai menunjukkan presentase nilai Faktor-faktor internal Pegawai Negeri Sipil bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil yang kemudian mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kinerja Pegawai Negeri Sipil kemudian menentukan kinerja organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Terhadap**

## **Penilaian Prestasi Kerja Di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.”**

### **LANDASAN TEORI**

#### **1. Pengertian Pengaruh**

Pengaruh adalah suatu reaksi yang timbul (dapat berupa tindakan atau keadaan) dari suatu perilaku akibat dorongan untuk mengubah atau membentuk suatu keadaan kearah yang lebih baik. Surakhmad (2001:7) mengemukakan bahwa pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan terhadap yang ada disekelilingnya. Menurut Yosin (2012:1), “Pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada disekitarnya”. Adapun menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:849) Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa saja yang ada disekitarnya.

#### **2. Kinerja Pegawai**

##### **2.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian para pegawai terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan. Baik buruknya kinerja tidak hanya di lihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja. Akan tetapi juga di ukur dari segi kualitasnya. Menurut Armstrong dalam Duha (2014:223), “Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 tahun 2013, menyebutkan bahwa kinerja merupakan prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan dari pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Menurut Miner dalam Duha

(2014:223), “Kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”. Adapun menurut Benardin, dkk dalam Duha (2014:223), “Kinerja pegawai merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”.

Sedangkan Stoner dalam Priyono (2010:185) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Dari pendapat tersebut setiap instansi mengharapkan kinerja setiap pegawai lebih berkualitas. Apabila pegawai memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dilakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki pegawai tergolong baik, jika tidak berarti berkinerja buruk. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai cara atau kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mendapatkan pekerjaan tertentu.

##### **2.2 Indikator Kinerja**

Untuk mengukur kinerja pegawai maka perlu kita perhatikan indikatornya. Tujuannya agar kita mengetahui dengan tepat apa yang menjadi tolak ukur kinerja pegawai tersebut. Pengukuran dari kinerja pegawai adalah suatu ukuran dari kinerja pegawai yaitu berupa kualitas, sifat, dan kemandirian pegawai tersebut. Menurut Sedarmayanti dalam Muhamad (2017:286) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

###### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya yang akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

###### **2. Ketepatan waktu**

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya untuk penyelesaian pekerjaan dengan target waktu

yang direncanakan, setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

### 3. Kemampuan Bekerjasama

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapat dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan.

### 4. Kemandirian

Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas- tugas dan tanggung jawab. Bawahan dan pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada bawahan..

Adapun indikator-indikator kinerja menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 10 Ayat (1) yang terdiri dari:

#### 1. Kuantitas

Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam suatu periode tertentu.

#### 2. Kualitas

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

#### 3. Waktu

Penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan dan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

#### 4. Biaya

Biaya (target Biaya) biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain- lain.

Berdasarkan uraian diatas melihat sejauh mana indikator kinerja pegawai yang diberikan oleh aparatur pemerintah. Selain itu, dimensi kualitas kinerja pegawai dijadikan tolak ukur untuk mewujudkan kinerja pegawai yang berkualitas dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditetapkan.

## 2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Pasolong (2012:186), faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

### 1. Kemampuan

Kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, kecerdasan yang mencukupi dan minat.

### 2. Kemauan

Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

### 3. Energi

Sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

### 4. Teknologi

Penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

### 5. Kompensasi

Sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

### 6. Kejelasan tujuan

Tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

### 7. Keamanan

Kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67),

## 3 Penilaian Prestasi Kerja

### 3.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dalam suatu instansi biasanya mengukur tentang bagaimana tanggung jawab, disiplin, kerjasama, keterampilan, serta hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai. Menurut Samsudin (2010:159) "Penilaian prestasi kerja adalah proses oleh

organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai”.

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dapat membantu dan meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari pegawai. Menurut Sunyoto dalam Syaryono (2014), “Penilaian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Penilaian prestasi kerja setiap pegawai sangat mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap pegawai, penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi instansi untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang diterapkan oleh organisasi untuk menilai ataupun mengevaluasi kerja seorang pegawai sehingga kerja yang dilaksanakan berjalan secara optimal.

### 3.2 Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Dalam melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan kerja atau prestasi kerja dibutuhkan suatu sistem penilaian yang memenuhi syarat-syarat tertentu. Memang mudah untuk dapat menilai suatu pekerjaan tersebut gagal, cukup atau sukses. Tetapi ukuran nyata dari gagal, cukup atau sukses adalah sangat relatif. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 3 disebutkan bahwa faktor-faktor yang menjadi indikator dari suatu penilaian prestasi kerja adalah:

#### 1. Objektif

Artinya pengukuran kinerja dapat diterima dan diukur pihak lain selain yang melakukan penilaian kinerja

#### 2. Terukur

Mencakup penjabaran kegiatan yang akan dilakukan oleh pegawai harus dapat diukur secara kuantitatif dalam bentuk angka, seperti

jumlah satuan, jumlah hasil, dan lain-lain, maupun secara kualitatif

#### 3. Akuntabel

Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, serta disiplin dan berintegritas tinggi. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien, dan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan

#### 4. Partisipatif

Seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai

#### 5. Transparan

Artinya keterbukaan informasi oleh jajaran kepengemrintahan yang dapat diakses oleh masyarakat (publik). Dengan adanya keterbukaan informasi tersebut, tentunya akan lebih memudahkan masyarakat dalam menanggapi, mengawasi dan mengevaluasi kinerja pemerintah.

Sutrisno (2016:152) menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, antara lain:

1. Hasil kerja, tingkat mengerjakan tugas sesuai target.

2. Pengetahuan, tingkat pengetahuan yang baik.

3. Inisiatif, tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.

4. Disiplin waktu, tingkat menaati aturan jam kerja.

5. Kerjasama, tingkat hubungan kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja.

6. Sikap, tingkat berperilaku yang baik.

Dari beberapa uraian di atas, indikator penilaian prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa adil, objektif, transparan, konsisten, sensitif. Apabila pekerjaan tersebut tidak dapat dihitung hasilnya, misalnya pada bagian administrasi dan pekerjaan-pekerjaan pada bidang manajerial, maka diperlukanlah suatu kriteria/syarat dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja.

### 3.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja membuat pegawai mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat

produktifitasnya. Hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja pegawai.

Menurut Nasution dalam Levana (2017), faktor - faktor penilaian yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai antara lain :

1. Kualitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.

2. Kuantitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada pegawai lain dalam batas kewenangannya.

Menurut Mangkunegara (2017:67), terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar penilaian prestasi kerja, yaitu: Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.

Berdasarkan pendapat di atas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa faktor-faktor penilaian prestasi kerja meliputi, Kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif, kerjasama, keandalan, dan sikap.

#### **4. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian terhadap pegawai akan meningkatkan kualitas seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu proses yang dilakukan

instansi dalam mengevaluasi kemampuan kinerja pegawai. Penilaian prestasikerja harus dilaksanakan secara konsisten, termasuk prosedur dan peraturan kerja yang ada di dalam aktivitas perusahaan harus jelas. Untuk itu semua, tentunya dibutuhkan sistem penilaian prestasi kerja yang adil, objektif dan transparan yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai prestasi kerja pegawai secara adil, karena penilaian terhadap pegawai secara adil tanpa membedakan kondisi pegawai akan menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik karena mereka merasa dihargai.

Penilaian yang objektif akan mendorong produktivitas yang lebih baik sebagai kekuatan untuk menghasilkan kinerja yang lebih. Agar terjaga tingkat objektifitas yang tinggi, maka penilaian sebaiknya dilakukan secara jujur melalui komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan. Sedangkan dengan penilaian yang transparan hasil dari penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dapat diketahui oleh para pegawai (terbuka). Hal tersebut akan mengkoordinasikan diri pegawai agar mampu berperilaku secara efektif karena mereka mengetahui sejauh mana kinerja mereka.

Menurut Hasibuan dalam Rismansyah (2011:95), "Penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian, karena penetapan penilai ini erat sekali hubungannya dengan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak". Penilaian prestasikerja merupakan hal yang sangat mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap pegawai, penilaian prestasi kerja penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan. Dengan adanya penilaian prestasi berarti para pegawai mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja dan kinerja pegawai pun meningkat. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kinerja pegawai terhadap penilaian prestasi kerja adalah dapat menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik karena mereka merasa dihargai.

## **PROSEDUR PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Penelitian yang digunakan peneliti ialah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:12), “Metode penelitian kuantitatif disebut sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah (scientific) karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis”.

### **Variabel Penelitian**

Menurut Sugiono (2018:38), “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Independen yaitu Kinerja Pegawai (X).
2. Variabel Dependen yaitu Penilaian Prestasi Kerja (Y).

### **Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2012:115), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek-subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang terdiri dari 4 Kelurahan yang berjumlah 51 orang.

#### **2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono 2013:116) “Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian ini membuat general dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013:122-123).

Dalam penelitian ini ada 51 orang sebagai sampel yang bersifat kuantitas atau hubungan sebab akibat dimana variabel independennya adalah Kinerja PNS dan variabel dependennya adalah Penilaian Prestasi Kerja .

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Observasi**

Menurut Nawawi (2009:134) menjelaskan bahwa observasi merupakan kegiatan mengamati, yang diikuti pencatatan secara urut. Hal ini terdiri atas beberapa unsur yang muncul dalam fenomena di dalam objek yang diteliti. Hasil dari proses tersebut dilaporkan dengan laporan yang sistematis dan sesuai kaidah yang berlaku.

#### **2. Angket/Kuisisioner**

Menurut Husein Umar (2011: 49), “teknik angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut”.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang bersifat tertutup. Angket tertutup adalah “angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau tanda checklist” (Riduwan, 2007: 27). Alasan penggunaan angket dalam penelitian ini adalah karena angket/kuisisioner tidak memerlukan biaya yang relatif mahal dan dapat dilakukan terhadap subyek yang jumlahnya banyak.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisa data dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

#### **1. Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono (2017:239), “uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan

variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak.” Hal tersebut penting karna bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Dasar pengambilan keputusan bila dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymptotic Significance), yaitu:

- a. Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari regresi linier adalah normal
- b. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari regresi linier adalah tidak normal

## 2. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

## 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap.

## 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyanto, 2016:531).

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## 1. Hasil Penelitian

Sampai dengan saat ini telah terkumpul data sejumlah 51 orang responden. Pengumpulan data pada penelitian ini diambil dari hasil kuesioner. Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan maka didapatkan sebanyak 51 responden yang dibagi menjadi lima kategori, yaitu jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Berikut ini adalah deskripsi singkat hasil data yang terkumpul.

## A. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden dalam penelitian ini lebih banyak berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 32 orang (62,7%) sedangkan Laki-Laki sebanyak 19 orang (37,3%) sebagaimana ditunjukkan tabel 1 berikut.

**Tabel 1**  
**Jenis kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	19	37,3	37,3	37,3
Perempuan	32	62,7	62,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data

## B. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan menunjukkan bahwa usia responden usia 35 tahun sampai 40 tahun berjumlah 5 orang (9,8%), usia 40 tahun sampai 50 tahun berjumlah 25 orang (49,0%) dan usia di atas 50 tahun berjumlah 21 orang (41,2%) sebagaimana ditunjukkan tabel 2

**Tabel 2**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 35 - 40 Tahun	5	9,8	9,8	9,8
40 - 50 Tahun	25	49,0	49,0	58,8
> 50 Tahun	21	41,2	41,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data

## C. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden SMA/SMK berjumlah 7 orang (13,7%), D2/D3 berjumlah 6 orang (11,8%), SARJANA berjumlah 26 orang (51,0%) dan PASCASARJANA berjumlah 12 orang (23,5%) sebagaimana ditunjukkan tabel 3 berikut.

**Tabel 3**  
**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	7	13,7	13,7	13,7
D2 / D3	6	11,8	11,8	25,5
SARJANA	26	51,0	51,0	76,5
PASCASARJANA	12	23,5	23,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data

#### D. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan menunjukkan bahwa masa kerja responden 6 s.d 10 tahun berjumlah 7 orang (13,7%), masa kerja responden 10 s.d 20 tahun berjumlah 22 orang (43,1%), dan masa kerja responden di atas 20 tahun berjumlah 22 orang (43,1%), sehingga total keseluruhan data yang terkumpul berjumlah 51 responden. Sebagaimana ditunjukkan tabel 4 berikut.

Tabel 4  
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 6 - 10 Tahun	7	13,7	13,7	13,7
10 - 20 Tahun	22	43,1	43,1	56,9
> 20 Tahun	22	43,1	43,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data

#### E. Distribusi Hasil Jawaban Kuesioner

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka peneliti akan mendeskripsikan hasil yang telah diperoleh dari masing-masing butir pernyataan variabel independen yaitu Kinerja Pegawai dan variabel dependen yaitu Penilaian Prestasi Kerja. Dengan demikian dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu. Untuk menerangkan tanggapan responden tertentu variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai (X) adalah 9 butir dan pernyataan dari variabel Penilaian Prestasi Kerja (Y) adalah 6 butir.

#### F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil olahan data kuisioner dengan jumlah 51 responden menggunakan SPSS versi 22.0, didapatkan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel independen yaitu Kinerja Pegawai dinyatakan valid. Adapun uji validitas variabel Kinerja Pegawai selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5  
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (X)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,615	0,30	Valid
2	0,671	0,30	Valid
3	0,594	0,30	Valid
4	0,754	0,30	Valid
5	0,697	0,30	Valid
6	0,496	0,30	Valid
7	0,679	0,30	Valid
8	0,695	0,30	Valid
9	0,702	0,30	Valid

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 22.0, diperoleh nilai *r hitung* untuk variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai > *rtabel* (0,30). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan variabel Penilaian Prestasi Kerja dinyatakan valid. Adapun uji validitas variabel Penilaian Prestasi Kerja selengkapnya dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja (Y)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,844	0,30	Valid
2	0,370	0,30	Valid
3	0,741	0,30	Valid
4	0,764	0,30	Valid
5	0,533	0,30	Valid
6	0,792	0,30	Valid

Sumber : hasil pengolahan data

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk variabel penelitian. Untuk melihat reliabilitas instrumen akan dihitung Alpha Cronbach masing-masing instrumen. Arikunto menyatakan bahwa variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach > 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut.

Tabel 7  
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics Variabel X		Reliability Statistics Variabel Y	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,932	9	,862	6

Sumber : hasil olah data SPSS 22.0, 2024

Pada tabel terlihat bahwa cronbach's alpha untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 0,932 dan variabel Kinerja Pegawai adalah 0,862. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien cronbach's alpha 0,60. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kinerja Pegawai dan variabel Penilaian Prestasi Kerja adalah reliabel.

### G. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov Smirnov dalam program spss versi 22.0. Dasar pengambilan keputusan bila dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymptotic Significance), yaitu:

- Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari regresi linier adalah normal
- Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari regresi linier adalah tidak normal

**Tabel 8**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,57574901
Most Extreme Differences	Absolute	,143
	Positive	,078
	Negative	-,143
Test Statistic		,143
Asymp. Sig. (2-tailed)		,011 <sup>c</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 8 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar  $0,011 > 0,05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogrov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### H. Uji Hipotesis ( Uji t )

Uji statistik t atau uji parsial digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel

independen secara langsung dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara langsung berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$ , maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah pengujiannya yaitu :

Hipotesis Nol ( $H_0$ ) : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kinerja PNS terhadap penilaian prestasi kerja di Kecamatan Alang-Alang Lebar.

Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) : Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kinerja PNS terhadap penilaian prestasi kerja di Kecamatan Alang-Alang Lebar.

Dasar pengambilan keputusan (Sugiyono, 2019:248) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- Jika angka probabilitas sig  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika angka probabilitas sig  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Adapun analisis ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 22 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 9 berikut.

**Tabel 9**  
**Uji Hipotesis ( t )**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,281	,617		2,076	,043
KINERJA PEGAWAI (X)	,687	,140	,574	4,903	,000

a. Dependent Variable: PENILAIAN PRESTASI KERJA (Y)  
Sumber : hasil olah data SPSS 22.0, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan SPSS versi 9 pada tabel diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk Kinerja Pegawai (X) sebesar 4,903. Dengan demikian apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,903 > 2,076$ . Signifikan variabel Kinerja Pegawai lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dikatakan

bahwa variabel Kinerja Pegawai (X) berpengaruh signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y).

### I. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara Kinerja Pegawai (X) dengan Penilaian Prestasi Kerja (Y), apakah positif atau negatif. Analisis ini juga digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel independen, yaitu Kinerja Pegawai. Berikut ini adalah tabel yang merupakan hasil dari analisis regresi linear sederhana.

Tabel 10  
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,281	,617		2,076	,043
KINERJA PEGAWAI (X)	,687	,140	,574	4,903	,000

a. Dependent Variable: PENILAIAN PRESTASI KERJA (Y)

Sumber : hasil olah data SPSS 22.0, 2024

Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan bahwa nilai konstan (a) adalah 1.281. Sedangkan nilai Penilaian Prestasi Kerja (b) 0,687. Sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = a + b X$$

$$Y = 1.281 + 0,687 X$$

Berdasarkan hasil perhitungan dan persamaan di atas maka diketahui nilai konstanta positif sebesar 1.281 yang menunjukkan bahwa pengaruh positif Kinerja Pegawai (X). Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,687 yang dimana menyatakan bahwa jika Kinerja Pegawai (X) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka Penilaian Prestasi Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,687 atau 68,7%.

### J. Uji Determinasi

#### 1. Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara Kinerja Pegawai (X) terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Adapun analisis ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 22 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 11 berikut.

Tabel 11  
Hasil Uji Korelasi (R)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,574 <sup>a</sup>	,329	,315	,582	1,959

a. Predictors: (Constant), KINERJA PEGAWAI (X)

b. Dependent Variable: PENILAIAN PRESTASI KERJA (Y)

Sumber : hasil olah data SPSS 22.0, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas mengenai koefisien korelasi (R) antara Kinerja Pegawai (X) terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y) dapat dinilai korelasi (R) sebesar 0,574 yang dimana nilai korelasi R lebih besar dari R Square yaitu 0,329. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

#### 2. Koefisien Determinasi (R)

Untuk menghitung pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Penilaian Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang, maka koefisien determinasi dihitung berdasarkan koefisien korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,574)^2 \times 100\% \\ &= 0,329 \times 100 \\ &= 32,9\% \end{aligned}$$

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai memberikan pengaruh sebesar 32,9% terhadap Penilaian Prestasi Kerja pada Kecamatan Alang- Alang Lebar Kota Palembang. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 32,9% = 67,1% yang disebabkan oleh variabel lainnya.

### 2. Pembahasan

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Penilaian Prestasi Kerja pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Penilaian Prestasi Kerja pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Adapun jumlah responden yang berada di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang adalah 51 orang yang dideskripsikan

berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Sebagian besar responden merupakan perempuan dengan persentase 62,7% dan laki-laki 37,3%; usia yang paling mendominasi adalah 40 - 49 tahun (49,0%); pendidikan yang paling mendominasi adalah S1 (51,0%); dan masa kerja yang paling mendominasi adalah 10 s.d 5 tahun dan > 20 tahun (43,1%).

Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator Kinerja Pegawai dan Penilaian Prestasi Kerja menunjukkan bahwa pengaruh Kinerja Pegawai di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang sudah dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kinerja Pegawai terhadap Penilaian Prestasi Kerja pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan *thitung* sebesar 4,903 sedangkan *ttable* 2,076 sehingga dapat dikatakan bahwa *thitung* > *ttable* (4,903 > 2,076). Adapun taraf signifikansinya kurang dari 0,05 yaitu 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kinerja Pegawai terhadap Penilaian Prestasi Kerja pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Hasil perhitungan uji t tersebut juga diperkuat dengan uji analisis regresi linear sederhana yang menghasilkan persamaan  $Y = 1.281 + 0,687 X$ , yang mana diketahui nilai konstanta positif sebesar 1.281 yang menunjukkan pengaruh positif Kinerja Pegawai. Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,687 yang menyatakan bahwa jika Kinerja Pegawai (X) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka Penilaian Prestasi Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,687 atau 68,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Kinerja Pegawai berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Penilaian Prestasi Kerja yang dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel independen diikuti oleh kenaikan variabel dependen.

Adapun didapatkan pula hasil dari uji koefisien korelasi R berdasarkan tabel 32 sebesar 0,574 yang dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel Kinerja Pegawai dengan variabel Penilaian Prestasi Kerja. Kemudian untuk nilai koefisien determinasi  $R^2$  berdasarkan tabel 32 sebesar 0,329 dan sumbangan efektif Kinerja Pegawai sebesar 32,9%. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Penilaian.

Prestasi Kerja pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang presentase pengaruhnya sebesar 32,9% dan 67,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Gaya Kinerja Pegawai terhadap Penilaian Prestasi Kerja di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang adalah : Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruhnya signifikan, karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dilihat dari hasil regresi linear sederhana didapatkan hasil persamaan  $Y = 1.281 + 0,687 X$ , artinya Kinerja Pegawai berpengaruh positif terhadap Penilaian Prestasi Kerja. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi nilai R sebesar 0,574 kemudian nilai R square sebesar 0,329 (32,9%) yang artinya Kinerja Pegawai mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja. Sisanya 67,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 2. Saran

Berdasarkan simpulan di atas dan uraian pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kinerja Pegawai terhadap Penilaian Prestasi Kerja yaitu sebesar 32,9%, artinya pengaruh Kinerja Pegawai di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang sudah dilaksanakan dengan baik. Maka peneliti memberikan saran agar senantiasa Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar kiranya dapat dipertahankan dan ditingkatkan agar lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Armstrong & Taylor. 2014. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page Limited.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Metodologi penelitian. Yogyakarta: Bina Aksara
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. (EdisiRevisi). Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFPE.
- Miner, John. 2014. Organizational Behavior, Performance and Productivity. New York : Random House Businnes Division.
- Nasution, S. 2017. Variabel penelitian. Raudhah.
- Nawawi, H. Hadari. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), 2005. Jakarta: PT (Persero) penerbitan dan percetakan.
- Pasolong, Harbani. 2012. Teori Administrasi Publik.. Yogyakarta: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju Stoner, James A. F. 2010. Manajemen. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA