

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN SITUBONDO

Efi Eka Yanti¹⁾ Hasan Muchtar Fauzi²⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Abdurachman Saleh

²⁾Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Abdurachman Saleh

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of performance appraisal on employee work performance in the Social Service of Situbondo Regency. The design of the research carried out in this study is quantitative design. A sample of 45 respondents. Data were analyzed using multiple regression analysis. Partially the Performance Assessment variable has a significant and positive effect on the variable Employee Work Performance (Y) on employees at the Social Service of Situbondo Regency.

Keywords: Performance appraisal, Job performance, Employees

PENDAHULUAN

Pegawai memegang peranan utama dalam menjalankan organisasi dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Hal ini dikarenakan manusia berperan sebagai tenaga kerja dalam menjalankan seluruh kegiatan operasional dalam organisasi. Sumber daya yang berkualitas merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi organisasi. Karena itu organisasi harus menempatkan tenaga kerja yang tepat dan sesuai dengan bidang dan keahlian agar kinerjanya lebih maksimum. Untuk mewujudkannya perlu penempatan tenaga kerja sesuai dengan potensi sumberdaya manusia.

Pelaksanaan perekrutan dan seleksi terhadap tenaga kerja merupakan proses yang harus dilakukan sebelum menempatkan tenaga kerja, hal ini dimaksudkan agar

suatu organisasi memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan organisasi. Kegagalan dalam melakukan seleksi dan penempatan ini akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang selanjutnya akan menghambat proses pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang ditempatkan sesuai pada kemampuannya dapat memacu motivasinya untuk bekerja dan meningkatkan keterampilan. Dengan kata lain, pegawai yang ditempatkan tersebut memiliki kemampuan untuk dapat melaksanakan pekerjaan pada suatu jabatan secara Efektif dan Efisien.

Perencanaan MSDM perlu memperhatikan beberapa langkah utama untuk mengembangkan suatu organisasi yang berkualitas, yaitu pernyataan misi yang baik sebagai

tujuan yang mendasar dan unik untuk dapat membedakannya dengan organisasi lain. MSDM juga harus menganalisis lingkungan *internal* dan *eksternal* yang digunakan untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dimiliki oleh organisasi. Perumusan MSDM bertujuan untuk mencapai visi melalui misi dan tujuan yang diinginkan oleh organisasi dalam bersaing. Implementasi MSDM bertujuan untuk mewujudkan strategi dan kebijakan organisasi melalui pengembangan program dan prosedur yang dimiliki organisasi. Evaluasi MSDM bertujuan untuk mengawasi SDM yang ada.

Menurut Hasibuan (2003:21) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan”.

Menurut Handoko (2001:4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja,

pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat..

Menurut Dessler (2003:322), penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan instansi atau organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Dessler (2003:326) “Ada beberapa alasan untuk menilai kinerja bawahan. Pertama, penilaian harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja pengusaha. Kedua penilaian memungkinkan atasan dan bawahan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan menegaskan hal-hal yang telah dilakukan benar oleh pegawai. Ketiga,

penilaian harus melayani tujuan perencanaan karir dengan meninjau rencana karir dari para pegawai dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahan secara spesifik”.

Melalui observasi awal (yang dilakukan sejak bulan Maret 2018), berikut ini disajikan fenomenanya yang diperoleh melalui keluhan salah satu pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, yang mendapatkan informasi sebagai berikut:

“Ada satu hal yang saya kurang paham atas penilaian kerja di Dinas Sosial, sebab ada beberapa pegawai yang mendapatkan promosi naik jabatan yang tidak sesuai dengan prosedur penilaian kerja, seperti halnya jarang masuk kerja dan kurang pengalaman dalam bekerja. (Sumber: wawancara dengan Ibu Sukiyem masyarakat dari Kantor Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, Rabu, 26 Maret 2018 pada pukul 13.50 WIB).

Selain itu, peneliti juga berhasil mendapatkan informasi dari Bapak Rudy Agus Triyanto, (41) tahun, dia menyatakan:

“Saya sangat paham masalah penilaian kerja, setiap pegawai memiliki kemampuan dan kelebihan masing-masing dalam bekerja, yang saya pertanyakan bagaimana seorang atasan menilai bawahannya. Sebab selama ini yang menjadi permasalahan banyak yang PNS ataupun yang Non PNS yang sering tidak masuk kerja tanpa ijin terlebih dahulu, dengan kejadian tersebut maka penilaian kerja terhadap perestasi kerja pegawai akan menjadi suatu permasalahan yang benar-benar perlu di perhatikan agar penilaian kerja pegawai sesuai dengan prosedur dan tatacara penilaian kerja terhadap prestasi kerja pegawai”.

(Sumber: wawancara dengan Bapak Rudy Agus Triyanto di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, 26 Maret 2018 pada pukul 14.05 WIB).

Menurut Dessler (2003:326) menyatakan penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengirim pesan dengan

penerima pesan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Menurut Hasibuan (2001:67) penilaian kinerja merupakan penilaian yang meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi pegawai. Selain itu penilaian kinerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2007:391) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan, harapan dan penetapan tujuan. Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Hasil penilaian kerja pegawai sebagai pengambil keputusan tentang identifikasi kebutuhan program, pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan promosi, sistem imbalan. Penilaian prestasi kerja dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional, obyektif, dan sistematis. Meningkatkan prestasi kerja di lingkungan instansi pemerintah dapat dilakukan dengan memberikan

sosialisasi mengenai komitmen organisasional agar pegawai seorang pegawai memiliki komitmen organisasional yang tinggi untuk termotivasi dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Suatu kedisiplinan yang tinggi diasumsikan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, yang bernama Mohammad Sayaofullah, S.Sos selaku pegawai, saat didatangi ke Kantor Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, dan diperoleh informasi bahwa:

“Menurut saya mengapa para pegawai mengalami penurunan dalam prestasi di beberapa bulan terakhir salah satunya adalah faktor pelatihan dan pendidikan yang rendah, serta pengalaman dalam bekerja yang kurang sehingga kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepada pegawai. (Wawancara dilaksanakan pada tanggal 27 Maret 2018 pada jam 09:00 Wib bertempat di Ruang sekretariat Kantor Dinas Sosial Kabupaten Situbondo)”.

Mencapai prestasi kerja yang maksimal, di butuhkan penilaian kerja

pegawai yang tepat dari atasan, merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan ketrampilan pemimpin dalam pengarahan adalah salah satu faktor penting efektivitas pemimpin. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas - kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin yang efektif akan meningkat, bila organisasi

dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi, berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari.

Permasalahan tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah penilaian kerja. Masih rendahnya kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya menjadi penghambat mencapainya tujuan organisasi. Penilaian kerja pegawai harus sesuai dengan prosedur yang ada agar hasil yang hendak di capai sesuai dengan harapan, dilihat dari latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimiliki.

Tabel 1. Hasil Capaian Prestasi Kerja Pegawai Oleh Dinas Sosial Kabupaten Situbondo Akhir Bulan Januari - Maret Tahun 2018

No.	Sasaran Strategis	Indikator Prestasi Kerja Pegawai	Target (%)	Realisasi (%)
1.	Meningkatnya pemenuhan pegawai negeri sipil (PNS) yang mempunyai kompetensi bidang social	1. Presentase jumlah pegawai negeri sipil (PNS) yang memilii kemampuan IPTEK	100,00	79,00
		2. Presentase jumlah pegawai yang mengikuti diklat/workshop bidang sosial	90,00	62,50
2.	Meningkatnya kenyamanan masyarakat dalam pelayanan publik	1. Presentase jumlah masyarakat yang puas terhadap pelayanan publik	100,00	85,92
		2. Presentase indeks kepuasan masyarakat (IKM)	100,00	93,00

3. Meningkatkan pengembangan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas	1. Presentase jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dan pembinaan dalam bidang sosial	95,00	85,92
	2. Presentase jumlah pegawai yang memiliki pengalaman kerja dan dihandalkan	80,00	63,20

Sumber: Kantor Dinas Sosial Kabupaten Situbondo Tahun 2018

Hal ini menjadi alasan untuk pemilihan objek karena terlihat dari beberapa pegawai yang terlihat bahwa masih banyak beberapa pegawai yang masih kurang mampu untuk mengelola suatu pekerjaannya karena latar pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Kantor Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, sebagai suatu organisasi yang bertanggung jawab dibidang pemerintahan juga mempunyai tujuan dan sasaran yang ingin di capai. Tujuan dan sasaran Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, dirumuskan dalam bentuk visi dan misi organisasi. Visi dan misi ini bertujuan sebagai pemandu tindakan masa depan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, merupakan salah satu organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik atau *publik servise* yang mana dengan fungsinya tersebut Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, harus menjalankan fungsinya tersebut, berupa kualitas pelayanan yang cepat namun tepat. Hal tersebut seperti dikemukakan oleh Sondang P.Siagian (2002:113) yang menyatakan bahwa :

”Warga Negara mengharapkan pelayanan yang ramah, cepat dan akurat dalam menyelesaikan berbagai uraian”. Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, mau menggunakan seluruh potensinya. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan terhadap masyarakat.

Rumusan masalah yang memerlukan jawaban dalam penelitian ini adalah “Adakah Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo?”.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo”.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif. Desain kuantitatif ini digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan

mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti, dalam penelitian ini yaitu pengaruh Penilaian Kinerja yang selanjutnya akan dianalisis untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.

Penelitian ini berlokasi di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo. Tempatnya di Jl. Angrek No. 54. Proses observasi ini dilaksanakan sejak bulan Januari 2018 sampai bulan April 2018.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, dengan jumlah 45 responden. Oleh karena itu pada penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi kurang dari 100.

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yang akan diteliti yaitu :

- a. Variabel bebas adalah Penilaian Kinerja (X).
- b. Variabel terikat adalah Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Pengumpulan data untuk analisis penulisan ini dilakukan melalui studi pustaka dan studi lapangan. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap

Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini akan dibahas hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun variabel bebasnya terdiri dari Penilaian Kinerja variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Situbondo. Sebelum sampai pada hasil pembahasan penelitian terlebih dahulu diberikan deskripsi tentang variabel-variabel yang diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja (X)

Penilaian Kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Tabel 2. Kesiediaan Pegawai Membela dan Menjaga Organisasi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-Ragu	1	2.2%

4	Setuju	13	28.9%
5	Sangat Setuju	31	68.9%
Total		45	100.0%

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Pada Tabel 2 dapat dilihat yaitu responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 responden atau 68.9%, yang menyatakan setuju

sebanyak 13 responden atau 28.9% dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 2.2%.

Tabel 3. Pegawai Setia Didalam Maupun Diluar Organisasi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	2.2%
3	Ragu-Ragu	0	0
4	Setuju	14	31.1%
5	Sangat Setuju	30	66.7%
Total		45	100.0%

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.2%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau 31.1%

dan sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 66.7%.

Tabel 4. Pegawai Dapat Mempertanggung Jawabkan Segala Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-Ragu	1	2.2%
4	Setuju	14	31.1%
5	Sangat Setuju	30	66.7%
Total		45	100.0%

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Pada Tabel 4 dengan total responden 45 sebagian besar menyatakan yang ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 2.2%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau 31.1%

dan sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 66.7%.

Tabel 5. Hasil Kerja Pegawai Menjadi Tolak Ukur Dari Prilaku Kerja Pegawai

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-Ragu	1	2.2%
4	Setuju	11	24.4%
5	Sangat Setuju	33	73.3%
Total		45	100.0%

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 2.2%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang atau 24.4%

dan sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden atau 73.3%.

Tabel 6. Pegawai Jujur dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-Ragu	1	2.2%
4	Setuju	13	28.9%
5	Sangat Setuju	31	68.9%
Total		45	100.0%

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 responden atau 68.9%, yang

menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 28.9% dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 2.2%.

Tabel 7. Jujur dalam Bekerja Akan Diperoleh Hasil Kerja yang Baik

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-Ragu	2	4.4%
4	Setuju	9	20.0%
5	Sangat Setuju	34	75.6%
Total		45	100.0%

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Pada tabel 7 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 4.4%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau 20.0%

dan sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 responden atau 75.6%.

Tabel 8. Kepatuhan Pegawai dalam Mematuhi Peraturan Organisasi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	2.2%
3	Ragu-Ragu	0	0
4	Setuju	15	33.3%
5	Sangat Setuju	29	64.4%
Total		45	100.0%

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Pada tabel 8 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.2%, yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang

atau 33.3% dan sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau 64.4%.

Tabel 9. Pegawai Melakukan Pekerjaannya Sesuai dengan Instruksi yang Diberikan Pimpinan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-Ragu	2	4.4%
4	Setuju	10	22.2%
5	Sangat Setuju	33	73.3%
Total		45	100.0%

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Pada tabel 9 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 4.4%, yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang atau 22.2% dan sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden atau 73.3%.

2. Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Tabel 10. Pegawai Terampil dalam Menyelesaikan Kinerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-Ragu	1	2.2%
4	Setuju	14	31.1%
5	Sangat Setuju	30	66.7%
Total		45	100.0%

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Pada tabel 10 dengan total responden 45 sebagian besar yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 2.2%, yang

menyatakan setuju sebanyak 14 atau 31.1%, dan sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 66.7%.

Tabel 11. Memberikan Sesuatu yang Terbaik Terhadap Organisasi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	2.2%
3	Ragu-Ragu	1	2.2%
4	Setuju	13	28.9%
5	Sangat Setuju	30	66.7%
Total		45	100.0%

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Pada tabel 11 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2.2%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 2.2%, yang

menyatakan setuju sebanyak 13 atau 28.9%, dan sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 66.7%.

Tabel 12. Pegawai Tepat Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	2.2%
3	Ragu-Ragu	1	2.2%
4	Setuju	13	28.9%
5	Sangat Setuju	30	66.7%
Total		45	100.0%

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Pada tabel 13. dapat dilihat yaitu responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2.2%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 2.2%, yang

menyatakan setuju sebanyak 13 atau 28.9%, dan sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 66.7%.

Tabel 13. Untuk Mencapai Tujuan Tertentu Sesuai dengan Baku Mutu yang Ditetapkan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-Ragu	1	2.2%
4	Setuju	11	24.4%
5	Sangat Setuju	33	73.3%
	Total	45	100.0%

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Pada tabel 13 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden atau 73.3%, yang menyatakan setuju sebanyak 11

responden atau 24.4%, dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 2.2%.

Tabel 14. Kondisi yang Tercipta Dan Terbentuk Melalui Proses Dari Serangkaian Perilaku

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	2.2%
3	Ragu-Ragu	0	0
4	Setuju	14	31.1%
5	Sangat Setuju	30	66.7%
	Total	45	100.0%

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Pada tabel 14 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 66.7%, yang menyatakan setuju sebanyak 14

responden atau 31.1%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2.2%.

Tabel 15. Nilai Ketaatan dan Kesetiaan Wujud dari Disiplin Kerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-Ragu	2	4.4%
4	Setuju	10	22.2%
5	Sangat Setuju	33	73.3%
Total		45	100.0%

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Pada tabel 15 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden atau 73.3%, yang menyatakan setuju sebanyak 10

responden atau 22.2%, dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 4.4%.

Tabel 16. Pegawai Memiliki Inisiatif Sendiri dalam Bekerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	2.2%
3	Ragu-Ragu	0	0
4	Setuju	16	35.6%
5	Sangat Setuju	28	62.2%
Total		45	100.0%

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Pada tabel 16 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden atau 62.2%, yang menyatakan setuju sebanyak 16

responden atau 35.6%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2.2%.

Tabel 17. Mampu Melaksanakan Tugas-Tugas yang Dibeberatkan Kepada Pegawai

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-Ragu	2	4.4%
4	Setuju	11	24.4%
5	Sangat Setuju	32	71.1%
Total		45	100.0%

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Pada tabel 17 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden atau 71.1%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden atau 24.4%, dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 4.4%.

2. Hasil Pembahasan

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, Kuesioner dalam penelitian ini pun diuji validitasnya, Apakah kuesioner valid dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data atau kuesioner tidak valid sehingga tidak

mampu memberikan informasi dan hal yang ingin diukur dalam penelitian ini. Validitas sebuah instrument dapat diketahui dengan melihat nilai *pearson correlation* dan *sig (2-tailed)*.

Pearson correlation merupakan nilai korelasi skor butir terhadap skor total dari seluruh butir yang ada. Jika nilai *pearson correlation* > nilai pembanding berupa r tabel, maka butir tersebut valid atau jika nilai *sig (2-tailed)* < 0,05 (Tingkat signifikansi 5% untuk tes duas isi) berarti butir tersebut valid dan berlaku sebaliknya. Bila terdapat butir yang tidak valid maka butir tersebut tidak dapat dipergunakan lagi dalam penelitian ini. Uji validitas dengan menggunakan rumus diatas dan dengan bantuan SPSS 22 for Windows 7

Tabel 18. Hasil Uji Validitas Penilaian Kinerja (X)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.910	0.294	VALID
X1.2	0.884	0.294	VALID
X1.3	0.720	0.294	VALID
X1.4	0.846	0.294	VALID
X1.5	0.909	0.294	VALID
X1.6	0.718	0.294	VALID
X1.7	0.760	0.294	VALID
X1.8	0.687	0.294	VALID

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Berdasarkan tabel 18 di atas maka dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variable Penilaian Kinerja

(X) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r table yaitu 0.294.

Tabel 19. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0.896	0.294	VALID
Y1.2	0.873	0.294	VALID
Y1.3	0.657	0.294	VALID
Y1.4	0.832	0.294	VALID
Y1.5	0.903	0.294	VALID
Y1.6	0.750	0.294	VALID
Y1.7	0.750	0.294	VALID
Y1.8	0.665	0.294	VALID

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Berdasarkan tabel 19 diatas maka dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r table yaitu 0.294.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas

menggunakan konsisten interval menghitung koefisien alpha (α). Jika jumlah butir pertanyaan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka angka kriteria untuk mengukur reliabilitas instrument adalah 0.60 (Santoso, 2002: 200). Jadi jika nilai $\alpha > 0,60$, maka seluruh butir pertanyaan adalah reliabel. Dengan kata lain instrumen layak dan dapat digunakan.

Tabel 20. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Penilaian Kinerja (X)	0.922	0.60	Reliabel
Prestasi Kerja Pegawai (Y)	0.906	0.60	Reliabel

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Nilai reliabilitas dari variabel pada tabel 20 tersebut diatas memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini

memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk setiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima, karena setiap nilai melebihi *Alpha Cronbach* 0.60.

c. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun secara simultan

serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 21. Hasil Regresi Terhadap Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.915.E-16	0.24		000	1.000
Penilaian Kinerja (X2)	0.987	0.24	0.987	40.968	0.000
R	= 0.987				
r ²	= 0.975				
F hitung	= 1.678.347 Sig				
Sig	= 0.000				

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Berdasarkan Tabel 21 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.915E-16 + 0.987X + e$$

Hasil persamaan regresi linier di atas menunjukkan bahwa:

1. Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Prestasi Kerja Pegawai yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas Penilaian Kinerja.
2. 3.915E-16 = Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan

besarnya nilai variabel Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, jika variabel lain (variabel bebas) sama dengan nol atau konstan.

3. $0.987X$ = Merupakan koefisien regresi variabel Penilaian Kinerja (X) artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 1% untuk variabel Penilaian Kinerja maka akan diikuti peningkatan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0.987 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau konstan.
4. e = Nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan

regresi yang disebabkan adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

d. Uji Parsial (t-test)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Caranya adalah

dengan membandingkan nilai statistik signifikansi dengan tingkat signifikansi (α) yang digunakan yaitu 5%. Masing-masing variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) apabila nilai statistik signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\text{sig.} < \alpha$). Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 22 for Windows 7

Tabel 22. Hasil Pengujian Uji -t

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	Beta 3.915.E-16	000	1.000
Penilaian Kinerja (X)	0.987	40.968	0.000

Sumber Data: Hasil Data Statistik, 2018

Berdasarkan tabel 22 hasil pengujian parsial mengenai analisis faktor yang mempengaruhi Penilaian Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo nilai t_{hitung} variabel Penilaian Kinerja (X) ini sebesar 40.968 sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 1.681 maka $t_{\text{hitung}} 40.968 > t_{\text{tabel}} 1.681$ dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Penilaian Kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Prestasi Kerja

Pegawai (Y) pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel - variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square yang

dapat dilihat pada tabel 23 sebagai berikut:

Tabel 23. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,987 ^a	,975	,974	,15987924	,975	1678,347	1	43	,000

a. Predictors: (Constant), BART factor score 1 for analysis 2, BART factor score 1 for analysis 1

Sumber Data: Hasil Data Statistik SPSS 22

Dari tabel 23 diatas dapat di lihat bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0.975 atau 97.5% sedangkan sisanya 2.5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam hasil regresi yang dibuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh sebesar 97.5% terhadap prestasi kerja pegawai dan sisanya 2.5% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi atau *R Square* 0.975 atau 97.5% menunjukkan determinasi berada pada kriteria > 80% yang artinya tinggi sekali.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

$$Y = -3.223E-16 + 0.930X + e$$

Hasil persamaan regresi linier di atas menunjukkan bahwa:

1. Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Prestasi Kerja Pegawai yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas Penilaian Kinerja.
2. $-3.223E-16$ = Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai variabel Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, jika variabel lain (variabel bebas) sama dengan nol atau konstan.
3. $0.930X$ = Merupakan koefisien regresi variabel Penilaian Kinerja (X) artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 1% untuk variabel Penilaian Kinerja maka akan diikuti peningkatan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0.930 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau konstan.

4. e = Nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

Hasil Uji Parsial (t-test) Nilai t_{hitung} variabel Penilaian Kinerja (X) ini sebesar 16.599 sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 1.681 maka $t_{hitung} 16.599 > t_{tabel} 1.681$ dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Penilaian Kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary., 2003, manajemen sumber daya manusia. Jilid i. Edisi 10. Penerbit pt indeks: jakarta.

Hasibuan S. P, Malayu. 2003. Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: Edisi T. Revisi PT. Bumi Aksara.

Handoko, Hani. 2001. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Edisi 2, BPFEY Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Santoso, Singgih. 2002. Statistik Parametrik Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Siagian, Sondang P. 2002 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.