

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai

Indri Fanita^{1*}, A Syahrum Makkuradde², Novi Yanti³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas EkaSakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas EkaSakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas EkaSakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: indrifanita80@gmail.com

Abstrak: Kantor Bupati Kepulauan Mentawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi melakukan pembinaan kepribadian pegawai dengan semaksimal mungkin dan menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi pegawai . Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja pegawai akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Bupati Kepulauan Metawai sebanyak 85 orang dan sampel 85 orang dengan teknik pengambilan sampel accidental sampling. Teknik analisis data adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ditemukan : (1) Indikator paling dominan pada variabel kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai adalah kualitas kerja kategori sangat baik, (2) Indikator paling dominan pada variabel penilaian prestasi kerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai adalah ketangguhan kategori sangat baik, (3) Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$) dan (4) Koefisien determinasi kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,357 hal ini berarti besarnya kontribusi penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai adalah 35,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan lainnya.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja, Kinerja

Abstract: *Mentawai Islands Regent Office to achieve the expected goals of the organization to develop employee personality as much as possible and create good job satisfaction for employees. Low employee performance is one of the problems that are encountered in many organizations. Low employee performance will have a negative impact on the development of the organization. The purpose of the study was to determine the effect of work performance assessment on employee performance at the Mentawai Islands Regent Office. The data collection methods are Field Research and Library Research. The types and sources of data are primary data and secondary data. The population used in this study was 85 employees of the Metawai Islands Regent office and a sample of 85 people with accidental sampling techniques. The data analysis technique is a simple linear regression analysis. The results of the study were found: (1) The most dominant indicator on the employee performance variable*

at the Mentawai Islands Regent Office was the excellent category of work quality, (2) The most dominant indicator on the employee performance assessment variable at the Mentawai Islands Regent Office was the toughness of the very good category, (3) The work performance assessment had a positive and significant effect on employee performance at the Mentawai Islands Regent Office ($\text{sig} = 0.000 < 0.05$) and (4) Coefficients The determination of employee performance at the Mentawai Islands Regent Office is shown with an R Square value of 0.357, this means that the contribution of work performance assessment to employee performance at the Mentawai Islands Regent Office is 35.7% while the rest is influenced by other variables outside of this study such as work motivation, leadership style, training and others.

Keywords: *Work Performance Appraisal, Performance*

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan menjaga citra positif dari masyarakat. Oleh karen itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Seperti halnya Kantor Bupati Kepulauan Mentawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi melakukan pembinaan kepribadian pegawai dengan semaksimal mungkin dan menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi pegawai. Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja pegawai akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi. Hasil wawancara lain dengan Kasi Kepegawaian pada Kantor Bupati Kepulauan Mentawai ditemukan masih rendahnya pencapaian kinerja pegawai dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Rata-Rata Nilai Kinerja Individu (NKI)
Pegawai Kantor Bupati Kepulauan Mentawai

| No | Tahun | Nilai Kinerja Individu (NKI) |
|----|-------|------------------------------|
| 1 | 2018 | 78,3% |
| 2 | 2019 | 82,1% |
| 3 | 2020 | 79,5% |
| 4 | 2021 | 71,2% |
| 5 | 2022 | 73,21 |
| 6 | 2023 | 72,44 |

Sumber: Kantor Bupati Kepulauan Mentawai, 2022

Berdasarkan tabel di 1. terlihat nilai kerja individu (NKI) pegawai Kantor Bupati Kepulauan Mentawai dimana 78,3% pada tahun 2018, 82,1% pada tahun 2019 dan 79,5% pada tahun 2020, 71,2% tahun 2021, 73,21 tahun 2022 dan 72,44 tahun 2023. Nilai Kerja Individu (NKI). memperlihatkan persentase kinerja secara umum terlihat bahwa pegawai Kantor Bupati Kepulauan Mentawai dari tahun 2018-2023 cenderung mengalami fluktuasi. Data diatas juga memperlihatkan data pada pegawai Kantor Bupati Kepulauan Mentawai belum mencapai target nasional 100%.

Menurut Wibowo (2018:88) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, stres kerja, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi (kecerdasan), motivasi dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, penilaian prestasi kerja dan dukungan organisasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah penilaian prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Fahrizal, 2017:88). Penilaian prestasi kerja dijalankan, kedepannya akan memiliki efek positif terhadap motivasi individual. Penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan metode yang tepat sehingga hasilnya objektif, yaitu sesuai dengan prestasi kerja pegawai , dan imbalan yang diberikan sesuai dengan keobjektifan penilaian tersebut, maka motivasi pegawai akan meningkat. Indikasi rendahnya penilaian prestasi kerja pegawai dapat terlihat dari asil wawancara dengan 15 orang pegawai Kantor Bupati Kepulauan Mentawai :

Tabel 2. Permasalahan Berkenaan dengan Penilaian Prestasi kerja pada 15 Pegawai

| No | Permasalahan | Jawaban | |
|----|---|----------------|---------------|
| | | Ya | Tidak |
| 1 | Rendahnya mutu kerja pegawai | 8 orang (53%) | 7 orang (47%) |
| 2 | Rendahnya kuantitas kerja pegawai | 10 orang (66%) | 6 orang (34%) |
| | Kurang tangguhnya pegawai dalam bekerja | 7 orang (46%) | 8 orang (53%) |

Sumber: Kantor Bupati Kepulauan Mentawai (2023)

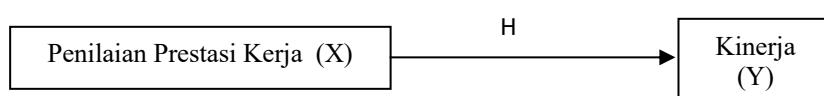
Berdasarkan tabel 2 terlihat indikasi rendahnya penilaian prestasi kerja pegawai, hal ini disebabkan oleh rendahnya mutu kerja pegawai, rendahnya kuantitas pegawai dalam bekerja dan kurangnya ketangguhan pegawai dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tandra, 2018), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja untuk kinerja setiap pegawai di PT. VMC Fishing Tackle Indonesia. Penelitian lain oleh (Anggoro et al., 2020: 728–738), penelitian ditemukan terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja untuk kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan objek penelitian, waktu penelitian dan metode analisis yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan penelitian terkait menggunakan analisis regresi linear berganda

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh secara parsial sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?

1. Indikator manakah paling dominan dari variabel prestasi kerja dan kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai ?
2. Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai ?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: Diduga terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Bupati Kepulauan Metawai sebanyak 85 orang dan sampel yang akan ditargetkan didalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Teknik pengambilan sampel adalah “*accidental sampling*”. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Adapun metode analisis penelitian ini adalah analisis

deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Kinerja (Y)

Tabel 3. Deskriptif Penilaian Kinerja (Y)

| No | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | Rerata | TCR | | |
|-----------------|--------------------|----------|-----|--------|-----|--------|----|------|-----|---|--------|----------|--|--|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | | | |
| Kuantitas kerja | 43 | 50.59 | 23 | 27.06 | 19 | 22.35 | - | - | - | - | 4.28 | 85.65 | | |
| | 42 | 49.41 | 19 | 22.35 | 23 | 27.06 | 1 | 1.18 | - | - | 4.20 | 84.00 | | |
| | 49 | 57.65 | 14 | 16.47 | 20 | 23.53 | 2 | 2.35 | - | - | 4.29 | 85.88 | | |
| | 48 | 56.47 | 18 | 21.18 | 19 | 22.35 | - | - | - | - | 4.34 | 86.82 | | |
| | 49 | 57.65 | 19 | 22.35 | 17 | 20.00 | - | - | - | - | 4.38 | 87.53 | | |
| Jumlah | 231 | 271.76 | 93 | 109.41 | 98 | 115.29 | 3 | 3.53 | - | - | 21.49 | 429.88 | | |
| Rata-rata | 46 | 54.35 | 19 | 21.88 | 20 | 23.06 | 1 | 0.71 | - | - | 4.30 | 85.98 | | |
| Kualitas kerja | 49 | 57.65 | 24 | 28.24 | 12 | 14.12 | - | - | - | - | 4.44 | 88.71 | | |
| | 46 | 54.12 | 32 | 37.65 | 7 | 8.24 | - | - | - | - | 4.46 | 89.18 | | |
| | 46 | 35.00 | 35 | 41.18 | 4 | 4.71 | - | - | - | - | 4.49 | 89.88 | | |
| | 46 | 54.12 | 26 | 30.59 | 13 | 15.29 | - | - | - | - | 4.39 | 87.76 | | |
| | 46 | 54.12 | 20 | 23.53 | 19 | 22.35 | - | - | - | - | 4.32 | 86.35 | | |
| Jumlah | 233 | 255.00 | 137 | 161.18 | 55 | 64.71 | - | - | - | - | 22.09 | 441.88 | | |
| Rata-rata | 47 | 51.00 | 27 | 32.24 | 11 | 12.94 | - | - | - | - | 4.42 | 88.38 | | |
| Kehandalan | 49 | 59.04 | 18 | 21.69 | 16 | 19.28 | - | - | - | - | 4.40 | 87.95 | | |
| | 47 | 55.29 | 24 | 28.24 | 13 | 15.29 | 1 | 1.18 | - | - | 4.38 | 87.53 | | |
| | 49 | 57.65 | 20 | 23.53 | 16 | 18.82 | - | - | - | - | 4.39 | 87.76 | | |
| | 47 | 55.29 | 19 | 22.35 | 19 | 22.35 | - | - | - | - | 4.33 | 86.59 | | |
| | 51 | 60.00 | 22 | 25.88 | 12 | 14.12 | - | - | - | - | 4.46 | 89.18 | | |
| Jumlah | 243 | 287.27 | 103 | 121.69 | 76 | 89.87 | 1 | 1.18 | - | - | 21.95 | 439.01 | | |
| Rata-rata | 49 | 57.45 | 21 | 24.34 | 15 | 17.97 | 0 | 0.24 | - | - | 4.39 | 87.80 | | |
| Inisiatif | 45 | 52.94 | 21 | 24.71 | 19 | 22.35 | - | - | - | - | 4.31 | 86.12 | | |
| | 48 | 56.47 | 15 | 17.65 | 19 | 22.35 | 3 | 3.53 | - | - | 4.27 | 85.41 | | |
| | 47 | 55.29 | 20 | 23.53 | 18 | 21.18 | - | - | - | - | 4.34 | 86.82 | | |
| | 48 | 56.47 | 21 | 24.71 | 16 | 18.82 | - | - | - | - | 4.38 | 87.53 | | |
| | 48 | 56.47 | 26 | 30.59 | 11 | 12.94 | - | - | - | - | 4.44 | 88.71 | | |
| Jumlah | 236 | 277.65 | 103 | 121.18 | 83 | 97.65 | 3 | 3.53 | - | - | 21.73 | 434.59 | | |
| Rata-rata | 47 | 55.53 | 21 | 24.24 | 17 | 19.53 | 1 | 0.71 | - | - | 4.35 | 86.92 | | |
| kerajinan | 46 | 54.12 | 37 | 43.53 | 2 | 2.35 | - | - | - | - | 4.52 | 90.35 | | |
| | 49 | 57.65 | 19 | 22.35 | 17 | 20.00 | - | - | - | - | 4.38 | 87.53 | | |
| | 41 | 48.24 | 22 | 25.88 | 22 | 25.88 | - | - | - | - | 4.22 | 84.47 | | |
| | 52 | 61.18 | 14 | 16.47 | 19 | 22.35 | - | - | - | - | 4.39 | 87.76 | | |
| | 39 | 45.88 | 30 | 35.29 | 16 | 18.82 | - | - | - | - | 4.27 | 85.41 | | |
| Jumlah | 227 | 267.06 | 122 | 143.53 | 76 | 89.41 | - | - | - | - | 21.78 | 435.53 | | |
| Rata-rata | 45 | 53.41 | 24 | 28.71 | 15 | 17.88 | - | - | - | - | 4.36 | 87.11 | | |
| Jumlah | 1,170 | 1,358.74 | 558 | 656.98 | 388 | 456.92 | 7 | 8.24 | - | - | 109.04 | 2,180.89 | | |
| Rata-rata | 47 | 54.35 | 22 | 26.28 | 16 | 18.28 | 0 | 0.33 | - | - | 4.36 | 87.24 | | |

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai yang terdiri dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,36 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,24%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator paling dominan pada variabel kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai adalah kualitas kerja dimana nilai rata-rata 4,42 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,38% dalam kategori **Sangat Baik**.

Penialian Prestasi kerja (X)

Tabel 4. Deskriptif Penialian Prestasi kerja

| No | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | Rerata | TCR |
|------------------|--------------------|--------|-----|--------|-----|--------|----|------|-----|---|--------|--------|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| Mutu kerja | 37 | 43.53 | 18 | 21.18 | 30 | 35.29 | - | - | - | - | 4.08 | 81.65 |
| | 38 | 44.71 | 15 | 17.65 | 32 | 37.65 | - | - | - | - | 4.07 | 81.41 |
| | 34 | 40.00 | 16 | 18.82 | 34 | 40.00 | 1 | 1.18 | - | - | 3.98 | 79.53 |
| Jumlah | 109 | 128.24 | 49 | 57.65 | 96 | 112.94 | 1 | 1.18 | - | - | 12.13 | 242.59 |
| Rata-rata | 36 | 42.75 | 16 | 19.22 | 32 | 37.65 | 0 | 0.39 | - | - | 4.04 | 80.86 |
| Kuantitas kerja | 33 | 38.82 | 17 | 20.00 | 35 | 41.18 | - | - | - | - | 3.98 | 79.53 |
| | 35 | 41.18 | 20 | 23.53 | 30 | 35.29 | - | - | - | - | 4.06 | 81.18 |
| | 39 | 45.88 | 31 | 36.47 | 15 | 17.65 | - | - | - | - | 4.28 | 85.65 |
| Jumlah | 107 | 125.88 | 68 | 80.00 | 80 | 94.12 | - | - | - | - | 12.32 | 246.35 |
| Rata-rata | 36 | 41.96 | 23 | 26.67 | 27 | 31.37 | - | - | - | - | 4.11 | 82.12 |
| Ketangguhan | 44 | 51.76 | 20 | 23.53 | 18 | 6.27 | 3 | 3.53 | - | - | 4.24 | 84.71 |
| | 39 | 45.88 | 24 | 28.24 | 19 | 1.25 | 3 | 3.53 | - | - | 4.16 | 83.29 |
| | 42 | 49.41 | 16 | 18.82 | 26 | 30.59 | 1 | 1.18 | - | - | 4.16 | 83.29 |
| Jumlah | 125 | 147.06 | 60 | 70.59 | 63 | 38.12 | 7 | 8.24 | - | - | 12.56 | 251.29 |
| Rata-rata | 42 | 49.02 | 20 | 23.53 | 21 | 12.71 | 2 | 2.75 | - | - | 4.19 | 83.76 |
| Jumlah | 341 | 401.18 | 177 | 208.24 | 239 | 245.18 | 8 | 9.41 | - | - | 37.01 | 740.24 |
| Rata-rata | 38 | 44.58 | 20 | 23.14 | 27 | 27.24 | 1 | 1.05 | - | - | 4.11 | 82.25 |

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4. diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel penilaian prestasi kerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai yang terdiri dari 9 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,11 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 82,25%. Hal ini menunjukan bahwa variabel penilaian prestasi kerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator paling dominan pada variabel penilaian prestasi kerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai adalah ketangguhan dimana nilai rata-rata 4,19 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,76% dalam kategori **Sangat Baik**.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah penilaian prestasi kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai. Untuk melihat pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 66,062 | 6,375 | | | 10,362 | 0,000 |
| penilaian prestasi kerja | 1,160 | 0.171 | 0,598 | 6,790 | 0,000 | |

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 66.062 + 1.160X + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat di interpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 66.062, artinya jika tidak ada penilaian prestasi kerja (X=0) maka nilai kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai adalah sebesar konstanta yaitu 66.062 satuan.

- b. Jika variabel prestasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 1.160 artinya jika penilaian prestasi kerja dinaikan satu satuan maka kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai akan meningkat sebesar 1.160 satuan. koefisien ini bertanda positif yang berarti penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,598 ^a | 0,357 | 0,349 | 7,341 |

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6, nilai koefisien determinasi kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,357 hal ini berarti besarnya kontribusi penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai adalah 35,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 66,062 | 6,375 | | 10,362 | 0,000 |
| penilaian prestasi kerja | 1,160 | 0,171 | 0,598 | 6,790 | 0,000 |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7. ditemukan nilai t hitung 6,790 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan df = 85-1= 98 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.663, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,790 > 1.663$, maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai.

Pembahasan

Hasil penelitian ditemukan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai (sig = 0,000 < 0,05). Koefisien determinasi kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,357 hal ini berarti besarnya kontribusi penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai adalah 35,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan lainnya.

Indikator paling dominan pada variabel kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai adalah kualitas kerja dimana nilai rata-rata 4,42 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,38%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator paling dominan pada variabel penilaian prestasi kerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai adalah ketangguhan dimana nilai rata-rata 4,19 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,76%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ketangguhan dalam kategori **Sangat Baik**.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah penilaian prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Fahrizal, 2017:88). Penilaian prestasi kerja dijalankan, kedepannya akan memiliki efek positif terhadap motivasi individual. Penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan metode yang tepat sehingga hasilnya objektif, yaitu sesuai dengan prestasi kerja pegawai , dan imbalan yang diberikan sesuai dengan keobjektifan penilaian tersebut, maka motivasi pegawai akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri et al (2021), hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Makassar. Penelitian Dewi Faramitha Singa (2023), hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sulawesi Utara. Penelitian lain oleh Ginting (2021), hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen AMIK Medicom. Penelitian yang dilakukan oleh Novi Yanti (2022), hasil penelitian ditemukan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Indikator dominan pada masing-masing variabel adalah :
 - a. Indikator paling dominan pada variabel kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai adalah kualitas kerja dimana nilai rata-rata 4,42 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,38%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja dalam kategori **Sangat Baik**.
 - b. Indikator paling dominan pada variabel penilaian prestasi kerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai adalah ketangguhan dimana nilai rata-rata 4,19 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,76%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ketangguhan dalam kategori **Sangat Baik**.
2. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$).
3. Koefisien determinasi kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,357 hal ini berarti besarnya kontribusi penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kepulauan Mentawai adalah 35,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, M. A., Siburian, N. F., Sartika, R. D., & ... (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. *Jurnal Ilmiah MEA* ..., 4. Diambil dari <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/491>
- Fahrizal. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rieneka Cipta.Jakarta.
- Ginting, B. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen AMIK Medicom. *Remik*, 5.
- Novi Yanti. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *JM, VOL. 4, NO. 2 , JUNI 2022, Hal: 329-340 ISSN-P : 2355-0376 ISSN-E : 2656-8322, 4.*

- PERKENI. (2015). *Buku Pedoman Konsensus Pengendalian dan Pencegahan Diabetes Melitus Tipe 2 di Indonesia*. Parkeni. Jakarta.
- Tandra. (2018). *Diabetes Bisa Sembuh*. Gramedia. Jakarta.
- Tarwoto. (2016). *Keperawatan Medikal Bedah Gangguan Sistem Endokrin*. Trans Info Medikal. Jakarta.
- Wibowo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grapindo Persada. Jakarta.