

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN  
UJUNGBERUNG KOTA BANDUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Sarjana Manajemen

Program S1 Manajemen

**DENNA MOCHAMAD ALIEF**

**NPM : A10190046**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) EKUITAS**

**BANDUNG**

**2023**

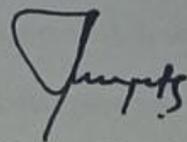
**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN  
UJUNGBERUNG KOTA BANDUNG**

**DENNA MOCHAMAD ALIEF**

**A10190046**

Bandung, 20 Juni 2023

Pembimbing



Dr. Neneng Hayati, SE., MM

Mengetahui,

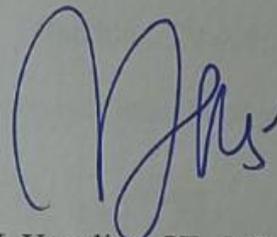
Ketua STIE Ekuitas



Prof. Mokhamad Anwar, SE., M.Si., Ph.D

Ketua Program Studi

S1 Manajemen



Mirza H. Yuneline, ST., MBA., QWP., CRA

**Tanggung Jawab Yuridis ada Pada Penulis**

**PERNYATAAN**  
**PROGRAM SARJANA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing dan penguji.
3. Dalam karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan dicantumkan sebagai sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, 20 Juni 2023

Yang membuat pernyataan,

Denna Mochamad Alief

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN  
UJUNGBERUNG KOTA BANDUNG**

Disusun oleh :  
Denna Mochamad Alief

Pembimbing :  
Dr. Neneng Hayati, SE., MM

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Objek dalam penelitian ini adalah responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif. Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan dan verifikatif. Dalam pengujian penelitian ini, menggunakan bantuan SPSS versi 26 dan menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor kecamatan Ujungberung Kota Bandung dengan koefisien determinasi sebesar sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% adalah variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Penilaian Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai**

***THE EFFECT OF JOB ACHIEVEMENT AND JOB SATISFACTION  
APPRAISAL ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN UJUNGBERUNG  
DISTRICT OFFICE BANDUNG CITY***

*Written by :*  
Denna Mochamad Alief

*Preceptor :*  
Dr. Neneng Hayati, SE., MM

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of performance appraisal and job satisfaction on employee performance. The object of this research is the respondent. This research used the descriptive statistical analysis method. Data sources in this study used primary and secondary data. The analysis used is multiple linear analysis, correlation coefficient, determination coefficient, classic assumption test, and hypothesis testing, partially or simultaneously, and verification. In testing this research, using SPSS version 26, we showed that the variables of work performance appraisal (X1) and job satisfaction (X2) have a partial and simultaneous effect on employee performance (Y) in the Ujungberung sub-district office, Bandung City, with a coefficient of determination of 64.5%, while the remaining 35.5% are other variables not examined in this study.*

***Keyword : Job Achievement, Job Satisfaction Appraisal, and Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat, ridha, dan Karunia-Nya yang telah memberikan kelancaran selama melaksanakan penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung”**.

Laporan skripsi ini merupakan pertanggungjawaban penulis selama melaksanakan penelitian di Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung dan bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat wajib ditempuh dalam Program S1 Manajemen STIE Ekuitas serta untuk memperdalam ilmu yang dipelajari selama perkuliahan ke dalam penelitian.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya diantaranya kepada :

1. Allah SWT karena atas izin dan Karunia-Nya maka penulisan laporan ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya.
2. Kedua orang tua penulis Ibu Endang dan Bapak Suhendar atas dukungan, perhatian, motivasi, kasih sayang dan doa yang tak pernah putus kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan laporan skripsi.
3. Della sebagai kakak tercinta atas dukungan, perhatian, motivasi, kasih sayang dan doa kepada penulis.
4. Prof. Mokhamad Anwar, SE., M.Si., Ph.D selaku Ketua STIE Ekuitas.

5. Dr. Dito Rinaldo, SE., MM selaku Wakil Ketua I STIE Ekuitas.
6. Dr. Neneng Hayati, SE., MM selaku Wakil Ketua II STIE Ekuitas.
7. Dr. Ir. Dani Dagustani, MM., CMA selaku Wakil Ketua III STIE Ekuitas.
8. Ibu Mirza Hedismarlina Yuneline, ST., MBA., QWP., CRA selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen STIE Ekuitas.
9. Ibu Susinah Kuntadi, ST., MM. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen STIE Ekuitas.
10. Ibu Dr. Neneng Hayati, SE., MM selaku pembimbing yang telah mengarahkan, memberikan motivasi, semangat dan dukungan dalam penyusunan laporan skripsi di STIE Ekuitas.
11. Bapak Romdon selaku pembimbing di Kantor Kecamatan Ujungberung yang telah menmemberikan data-data yang diperlukan bagi penulis.
12. Seluruh pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung.
13. Diana Pitaloka yang selalu memberikan saran, motivasi, semangat dan dukungan dalam penyelesaian laporan skripsi ini.
14. Serta semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang ada di dalam laporan skripsi ini, dan semoga dapat bermanfaat baik untuk referensi ataupun pihak-pihak yang lain. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandung, 20 Juni 2023

Denna Mochamad Alief

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	11
1.3    Maksud dan Tujuan Penelitian .....	11
1.3.1    Maksud Penelitian .....	11
1.3.2    Tujuan Penelitian.....	11
1.4    Kegunaan Penelitian .....	12
1.4.1    Manfaat Praktis .....	12
1.4.2    Manfaat Teoritis .....	12
1.5    Lokasi dan Waktu Penelitian.....	13
1.5.1    Lokasi Penelitian .....	13
1.5.2    Waktu Penelitian .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN .....</b>	<b>14</b>

2.1	Tinjauan Pustaka .....	14
2.1.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.2	Penilaian Prestasi Kerja.....	16
2.1.3	Kepuasan Kerja .....	23
2.1.4	Kinerja.....	28
2.1.5	Penelitian Terdahulu .....	34
2.2	Kerangka Pemikiran .....	38
2.3	Hipotesis Penelitian .....	39
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>		<b>41</b>
3.1	Objek Penelitian .....	41
3.1.1	Sejarah Kecamatan Ujungberung.....	41
3.1.2	Visi dan Misi Kecamatan Ujungberung.....	42
3.2	Metode Penelitian.....	45
3.2.1	Metode Penelitian Yang Digunakan .....	45
3.3	Operasional Variabel.....	46
3.4	Populasi dan Teknik Penentuan Sampel.....	50
3.4.1	Populasi .....	50
3.4.2	Sampel.....	50
3.5	Sumber dan Jenis Data .....	51
3.5.1	Sumber Data.....	51
3.5.2	Jenis Data .....	52
3.6	Teknik Pengolahan data .....	52
3.6.1	Skala Data .....	52
3.6.2	Teknik Analisis Data.....	55

3.6.3	Regresi Linier berganda .....	58
3.6.4	Koefisien Korelasi .....	59
3.6.5	Koefisien Determinasi .....	60
3.6.6	Pengujian Hipotesis .....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>63</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	63
4.1.1	Karakteristik Responden .....	64
4.2	Uji Validitas.....	67
4.3	Uji Reliabilitas.....	70
4.4	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	71
4.5	Uji Asumsi Klasik .....	102
4.6	Uji Analisis Regresi Linier berganda .....	107
4.7	Uji Koefisien Korelasi <i>kendal's tau</i> .....	109
4.8	Uji Koefisien Determinasi .....	110
4.9	Uji Hipotesis .....	112
4.9.1	Uji signifikansi Simultan (Uji F).....	112
4.9.2	Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	112
4.10	Pembahasan .....	114
4.10.1	Pembahasan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung .....	114
4.10.2	Pembahasan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung .....	115
4.10.3	Pembahasan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung .....	116

4.10.4	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	117
4.10.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..	118
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>120</b>
5.1.	Kesimpulan.....	120
5.2.	Saran .....	121
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>123</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Penilaian Prestasi Kerja .....	4
Tabel 1.2 Tabel Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1).....	47
Tabel 3.2 Operasional Variabel Kepuasan Kerja(X2) .....	48
Tabel 3.3 Operasional Variabel Kinerja(Y).....	49
Tabel 3.4 Bobot Nilai Skala Likert .....	53
Tabel 3.5 Klasifikasi Garis Kontinum .....	54
Tabel 3.6 Interpretasi Terhadap Koefisien korelasi.....	60
Tabel 4.1 Klasifikasi Garis Kontinum .....	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi kerja (X1).....	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja (X2) .....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y) .....	69
Tabel 4.9 Reliabilitas Penilaian Prestasi Kerja (X1).....	70
Tabel 4.10 Reliabilitas Komepensasi (X2) .....	70
Tabel 4.11 Reliabilitas Kinerja (Y).....	71
Tabel 4.12 Pernyataan Kuantitas Kerja Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Kemampuan .....	72

Tabel 4.13 Pernyataan Mengerjakan Suatu Pekerjaan Dengan Penuh Perhitungan, Cermat, dan Teliti.....	72
Tabel 4.14 Pernyataan Skill yang Dimiliki Sesuai Dengan Pekerjaan dan Tugas yang dikerjakan Saat Ini.....	73
Tabel 4.15 Pernyataan Mampu dan Memahami Tugas-Tugas Rutin yang Dikerjakan Setiap Harinya Di Perusahaan .....	74
Tabel 4.16 Pernyataan Cepat Tanggap Dalam Mengerjakan Tugas yang Diberikan .....	75
Tabel 4.17 Pernyataan Selalu Memberikan Ide-Ide Baru .....	75
Tabel 4.18 Pernyataan Selalu Memiliki Rasa Tanggung Jawab yang Tinggi Atas Pekerjaan yang Diberikan Perusahaan. ....	76
Tabel 4.19 Pernyataan Memberi Solusi Bagi Rekan Kerja yang Sedang Mengalami Masalah .....	77
Tabel 4.20 Pernyataan Disiplin Waktu Saat Masuk Kerja, Istirahat Maupun Saat Pulang Kerja.....	77
Tabel 4.21 Pernyataan Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Dan Jadwal.....	78
Tabel 4.22 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Penilaian Prestasi Kerja.....	79
Tabel 4.23 Pernyataan Gaji Yang Diterima Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Diberikan .....	81
Tabel 4.24 Menerima Gaji Dengan Tepat Waktu .....	82
Tabel 4.25 Pernyataan Merasa Puas Karena Dapat Menguasai Pekerjaan Yang Diberikan.....	83

Tabel 4.26 Pernyataan Perusahaan Memberikan Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan .....	84
Tabel 4.27 Pernyataan Merasa Puas Atas Kesempatan Promosi Jabatan yang Diberikan Saat Ini.....	85
Tabel 4.28 Pernyataan Aturan Periode Waktu Promosi Yang Jelas Yang Berlaku Di Perusahaan.....	85
Tabel 4.29 Pernyataan Merasa Cukup Aman Dan Nyaman Dalam Bekerja Karena Mendapat Dukungan Dan Bimbingan Dari Atasan Bila Tidak Memahami Pekerjaan Yang Diberikan .....	86
Tabel 4.30 Pernyataan Atasan mampu menerima masukan yang disampaikan oleh pegawai apabila mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan .....	87
Tabel 4.31 Pernyataan Rekan kerja Mudah Diajak Bekerja Sama Sehingga Memudahkan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	88
Tabel 4.32 Pernyataan Keakraban Dengan Rekan Kerja Dapat Membantu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Bekerja Di Perusahaan Ini .....	88
Tabel 4.33 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja .....	89
Tabel 4.34 Pernyataan Pengetahuan yang Dimiliki Oleh Pegawai Menunjang Kinerja.....	92
Tabel 4.35 Pernyataan Memiliki Keterampilan yang Sangat Baik Dalam Melaksanakan Pekerjaan .....	92
Tabel 4.36 Pernyataan Pegawai Berkomitmen Mengikuti Aturan yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan .....	93

Tabel 4.37 Pernyataan Loyalitas Terhadap Perusahaan Akan Berdampak Pada Komitmen Pegawai Dalam Bekerja .....	94
Tabel 4.38 Pernyataan Kinerja Pegawai Memerlukan Ketelitian Dalam Melaksanakan Pekerjaan .....	95
Tabel 4.39 Pernyataan Kinerja Pegawai Menghasilkan Kerapihan Dalam Menyelaikan Tugas .....	95
Tabel 4.40 Pernyataan Menjaga Ketepatan Waktu dan Kesempurnaan hasil Pekerjaan .....	96
Tabel 4.41 Pernyataan Dalam Bekerja Selalu Memenuhi Target .....	97
Tabel 4.42 Pernyataan Di dalam Menjalankan Tugas Pegawai, Pegawai Memiliki Kebebasan Dalam Berkreatifitas .....	97
Tabel 4.43 Pernyataan Daya Pikir Yang Disampaikan Oleh Pegawai Diterima Oleh Atasan.....	98
Tabel 4.44 Pernyataan Pegawai Mampu Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja yang Lain.....	99
Tabel 4.45 Pernyataan Atasan Memberikan Wewenang Kepada Pegawai Dalam Setiap Pekerjaan .....	99
Tabel 4.46 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai .....	100
Tabel 4.47 Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i> .....	103
Tabel 4.48 Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i> .....	106
Tabel 4.49 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	107
Tabel 4.50 Analisis Regresi Linear Berganda.....	108
Tabel 4.51 Analisis Koefisien Korelasi <i>Kendal's Tau</i> .....	109

Tabel 4.52 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	110
Tabel 4.53 Koefisien Determinasi X1 .....	110
Tabel 4.54 Koefisien Determinasi X2.....	111
Tabel 4.55 Koefisien Determinasi Simultan .....	111
Tabel 4.56 Uji Signifikansi Simultan dengan Uji F.....	112
Tabel 4.57 Uji Signifikansi Parsial dengan Uji t.....	113

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Sasaran Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung Tahun 2019-2022 .....	3
Gambar 1.2 Garis Kontinum Pra Survei Variabel Penilaian Prestasi Kerja .....	6
Gambar 1.3 Garis Kontinum Pra Survei Variabel Kepuasan Kerja.....	9
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Ujungberung .....	44
Gambar 3.2 Garis Kontinum Variabel .....	54
Gambar 4.1 Garis Kontinum Kategori Penilaian Variabel Penilaian Prestasi Kerja .....	80
Gambar 4.2 Garis Kontinum Kategori Penilaian Variabel Kepuasan Kerja.....	91
Gambar 4.3 Garis Kontinum Kategori Penilaian Variabel Kinerja Pegawai.....	102
Gambar 4.4 Uji Normalitas <i>Normal Probability Plot</i> .....	104
Gambar 4.5 Uji Normalitas Histogram .....	104

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Keputusan Bimbingan

Lampiran 2 Surat Permohonan Perubahan Topik/judul Skripsi

Lampiran 3 Kartu Bimbingan

Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 5 Lembar Kuesioner Penelitian

Lampiran 6 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 7 Hasil Perhitungan SPSS

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama yang merupakan aset penting dalam pelaksanaan kegiatan atau operasional pada suatu instansi. Setiap instansi pemerintahan di Indonesia mewajibkan pegawainya untuk meningkatkan kemampuannya di segala bidang dalam mencapai kinerja yang maksimal, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Apabila manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan baik dan profesional, akan terciptanya sumber daya yang dapat berpengaruh positif bagi tujuan perusahaan maupun instansi. Instansi pemerintahan menjadikan sumber daya manusia sebagai tolak ukur untuk mencapai keberhasilannya. Instansi pemerintahan harus memiliki kualitas kinerja pegawai yang ahli pada bidangnya sehingga dapat bersaing dengan instansi lain.

Setiap organisasi harus siap dalam menghadapi perkembangan teknologi dan kebutuhan konsumen serta beradaptasi dengan ketatnya persaingan dari organisasi lain. Organisasi yang ingin terus bertahan harus menyesuaikan perubahan ini dengan strategi mereka sendiri. Strategi ini cenderung mempertahankan kinerja pegawai yang tinggi, yang juga dapat bertahan dan berkembang oleh organisasi. Berbagai strategi organisasi untuk mengembangkan atau meningkatkan keterampilan pegawainya untuk mengoptimalkan kinerja organisasi tidak selalu sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan organisasi. Pimpinan cenderung lebih memperhatikan pengukuran *financial* dan proses

operasional sehingga mengabaikan sumber daya manusia atau nilai-nilai lain yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan. salah satu tantangan terbesar manajemen yaitu dal meningkatkan kinerja pegawai , karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada sumber daya manusia.

Salah satu kegiatan perusahaan yang dapat dijadikan parameter sumber daya manusia adalah penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan jurnal penelitian yang disusun oleh (Marlynda, 2021) bahwa salah satu kegunaan penilaian prestasi adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan tercapainya kinerja yang baik tercapai. Hasil penilaian prestasi kerja menunjukkan apakah sumber daya manusia memenuhi persyaratan kerja perusahaan dari segi kualitas dan kuantitas. Meningkatkan kinerja pegawai dalam penilaian prestasi kerja dapat memberikan kontribusi bagi kelangsungan organisasi dan menjaga citra positif di masyarakat.

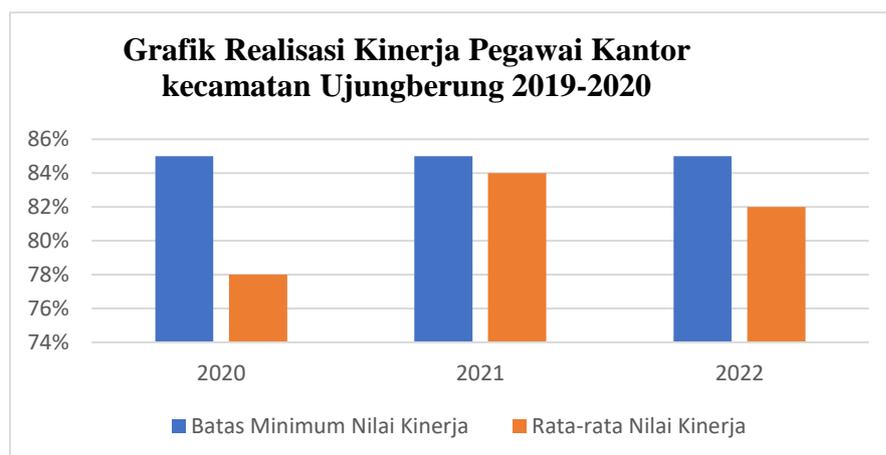
Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut jurnal yang disusun oleh (Suryani & Resniawati, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja seorang pegawai adalah perasaan positif yang diperoleh dari evaluasi pegawai terhadap pekerjaannya, yang didasarkan pada persepsi pegawai terhadap pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang mereka dapatkan di tempat kerja melingkupi apa yang telah mereka miliki, dianggap penting. Pegawai yang puas lebih cenderung berpikir positif tentang perusahaan. Namun pada kenyataannya di perusahaan – perusahaan masih sering dijumpai pegawai yang belum mencapai tingkat pekerjaan yang maksimal, karena

masih banyak pegawai yang mengobrol pada saat jam kerja, tidak masuk tanpa penjelasan dan tidak tepat waktu.

Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil akhir dari suatu perusahaan, yaitu penilaian atas apa yang telah dilakukan atau dapat membawa perubahan bagi perusahaan, sesuai dengan jurnal yang disusun oleh (Balqis, 2021) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja harus baik agar tercapainya kinerja yang maksimal. Sedangkan menurut jurnal yang disusun (Nurrohmat, 2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang baik dapat mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini dilakukan di Kantor kecamatan Ujungberung. Peneliti melakukan pra survei untuk mengetahui fenomena yang terjadi mengenai penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja, serta mencantumkan pencapaian rata-rata kinerja pada Kantor kecamatan Ujungberung.

Dapat dikatakan baik atau tidaknya kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujungberung dapat dilihat dari rata-rata sasaran kinerja yang ditunjukkan pada tabel berikut.



**Gambar 1.1 Sasaran Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung Tahun 2019-2022**

**Sumber : Kantor Kecamatan Ujungberung (2023)**

Dari gambar 1.1 maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian sasaran kinerja pada Kantor Kecamatan Ujungberung pada tahun 2020-2022 mengalami presentase rata-rata kinerja yang naik turun. Pada tahun 2020 presentase kinerja 78%, selanjutnya pada tahun 2021 presentase kinerja pegawai meningkat menjadi 84%, dan pada tahun 2022 presentase kinerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu 82%. Presentase tersebut mengakibatkan rata-rata dalam pencapaian kinerja dalam 3 tahun terakhir tidak pernah mencapai target yang menjadikan kinerja pada pegawai Kecamatan Ujungberung kurang optimal. Hal tersebut bisa terjadi karena penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang kurang baik.

Berikut adalah hasil dari kuesioner pra survei mengenai penilaian prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Ujungberung :

**Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Penilaian Prestasi Kerja**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Jumlah Skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
<b>Hasil Kerja</b>								
1	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan	3	10	7	6	5	31	93
2	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	4	5	11	6	5	31	96
<b>Pengetahuan Pekerjaan</b>								
3	Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini	7	4	7	7	6	31	94

4	Mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya di perusahaan	4	8	5	10	4	31	95
Kecekatan Mental								
5	Cepat tanggap dalam mengerjakan tugas yang diberikan	5	9	6	9	1	31	82
6	Selalu memberikan ide-ide baru	7	9	6	3	6	31	85
Sikap								
7	Selalu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan perusahaan	4	6	6	8	7	31	101
8	Memberi solusi bagi rekan yang sedang mengalami masalah	4	5	10	7	5	31	97
Disiplin								
9	Disiplin waktu saat masuk kerja, istirahat maupun saat pulang kerja	0	6	17	5	3	31	98
10	Bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	3	6	9	7	6	31	100
Jumlah								941
Rata-Rata Skor								94,1
Kategori								Cukup

**Sumber : Data Olahan Kuesioner Pra Survei pada Kantor Kecamatan Ujungberung, 2023**

Tabel 1.1 menjelaskan mengenai hasil pra survei terhadap 31 responden yang terdiri dari 10 pernyataan atas indikator penilaian prestasi kerja seperti hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, kecekatan mental, sikap dan disiplin. Dari hasil jawaban responden diperoleh rata-rata skor sebesar 94,1. Berdasarkan garis koninum, rata-rata skor berada pada kategori cukup. Untuk menggambarkan garis kontinum mengenai hasil pra survei variabel penilaian prestasi kerja, diperlukan perhitungan sebagai berikut :

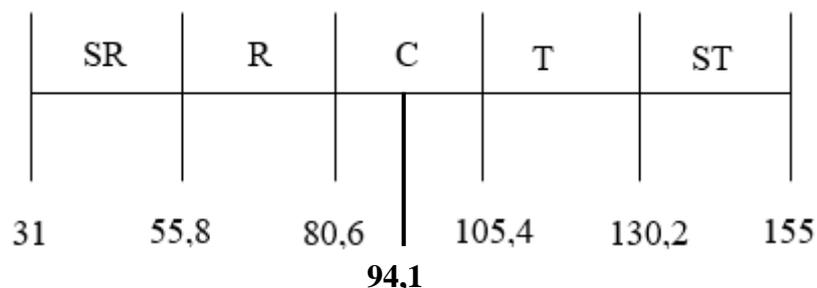
$$\text{Nilai skor minimum} : 1 \times 31 = 31$$

$$\text{Nilai Skor Maksimum} : 5 \times 31 = 155$$

$$\text{Range} : \text{skor maksimum} - \text{skor minimum} : 155 - 31 = 124$$

$$\text{Jenang range} : 5 = 124 : 5 = 24,8$$

Interval kategori untuk jumlah skor tanggapan responden dapat digambarkan dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut :



**Gambar 1.2 Garis Kontinum Pra Survei Variabel Penilaian Prestasi Kerja**

Hal tersebut diperkuat oleh teori dari (Sutrisno, 2019) yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja terdapat 5 indikator yang dapat mempengaruhi penilaian prestasi kerja yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, kecakapan mental, sikap, dan disiplin.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ariyati & Primasari, 2019) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT VMC Fishing Tackle Indonesia. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT VMC Fishing Tackle Indonesia.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain penilaian prestasi kerja yaitu kepuasan kerja. Berikut adalah hasil dari kuesioner pra survei mengenai kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Ujungberung :

**Tabel 1.2 Tabel Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Jumlah Skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
<b>Gaji</b>								
1	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	1	5	12	7	6	31	105
2	Menerima gaji dengan tepat waktu	0	6	17	5	3	31	98
<b>Pekerjaannya Itu Sendiri</b>								
3	Merasa puas dengan pekerjaan saat ini dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	4	5	10	7	5	31	97
4	Perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan	3	9	12	4	3	31	88
<b>Promosi</b>								
5	Merasa puas atas kesempatan	4	8	5	10	4	31	95

	promosi jabatan yang diberikan saat ini							
6	Aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan	3	4	11	7	6	31	106
Pengawasan								
7	Merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja karena mendapat dukungan dan bimbingan dari atasan bila tidak memahami pekerjaan yang diberikan	7	4	7	7	6	31	94
8	Atasan mampu menerima masukan yang disampaikan oleh pegawai apabila mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	4	6	6	8	7	31	101
Rekan Kerja								
9	Keakraban dengan rekan kerja dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan bekerja di perusahaan ini	3	10	7	6	5	31	93
10	Mampu bekerja sama dengan tim kerja dan atasan	4	5	11	6	5	31	96
Jumlah								973
Rata-Rata Skor								97,3
Kategori								Cukup

**Sumber : Data Olahan Kuesioner Pra Survei pada Kantor Kecamatan Ujungberung, 2023**

Tabel 1.2 menjelaskan mengenai hasil pra survei terhadap 31 responden yang terdiri dari 10 pernyataan atas indikator kepuasan kerja seperti gaji, pekerjaannya itu sendiri, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Dari hasil jawaban responden diperoleh rata-rata skor sebesar 97,3. Berdasarkan garis koninum, rata-rata skor berada pada kategori cukup. Untuk menggambarkan garis kontinum mengenai hasil pra survei variabel kepuasan kerja, diperlukan perhitungan sebagai berikut :

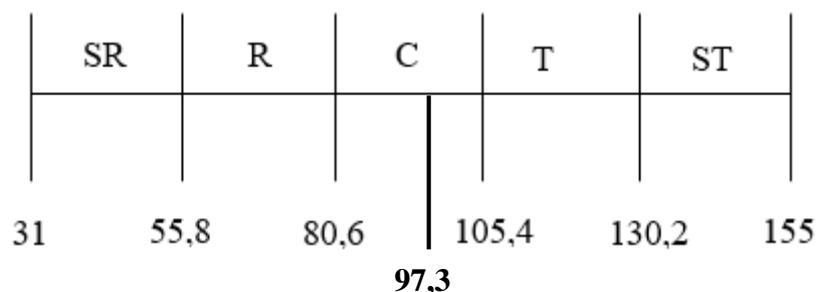
$$\text{Nilai skor minimum} : 1 \times 31 = 31$$

$$\text{Nilai Skor Maksimum} : 5 \times 31 = 155$$

$$\text{Range} : \text{skor maksimum} - \text{skor minimum} : 155 - 31 = 124$$

$$\text{Jenjang range} : 5 = 124 : 5 = 24,8$$

Interval kategori untuk jumlah skor tanggapan responden dapat digambarkan dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut :



**Gambar 1.3 Garis Kontinum Pra Survei Variabel Kepuasan Kerja**

Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan (Robbins & Judge, 2022) yang mengatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang didapatkan pegawai dipengaruhi oleh besarnya gaji, pekerjaannya itu sendiri, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Paparang, Areros, & Tatimu, 2021) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan permasalahan dan keadaan yang ada pada uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Penilaian Prestasi kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor kecamatan Ujungberung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diungkapkan diatas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ujungberung?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ujungberung?
3. Seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ujungberung?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penulis melakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan mendapatkan informasi mengenai penilaian prestasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, serta untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Agar peneliti memiliki arah yang jelas, harus ada tujuan penelitian. Diharapkan penelitian sesuai dengan apa yang diinginkan. Adapun tujuan dalam penelitian ini :

1. Mengetahui penilaian prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Ujungberung.
2. Mengetahui kepuasan kerja pada Kecamatan Ujungberung.
3. Mengetahui Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ujungberung.

4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujungberung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi pembaca umumnya dan bagi penulis khususnya. Selain itu diharapkan juga menjadi tambahan masukan yang dapat dipertimbangkan bagi Kantor Kecamatan Ujungberung bagi pengembangan karir mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya penilaian prestasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada perusahaan.

##### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai khususnya penilaian prestasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujungberung.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan khususnya dalam hal yang menyangkut penilaian prestasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujungberung.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor kecamatan Ujungberung, Jl. Alun-Alun Utara No.211, Cigending, Kec. Ujung Berung, Kota Bandung, Jawa Barat 40616.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dimulai pada bulan oktober 2022 sampai dengan selesainya penelitian ini.

No	Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	BAB I																				
2	BAB II																				
3	BAB III																				
4	BAB IV																				
5	BAB V																				

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis, 2023

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**  
**PENELITIAN**

**2.1 Tinjauan Pustaka**

**2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan ilmu manajemen yang dimana dikhususkan untuk mengelola manusia atau pegawai yang diharapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, pegawai memiliki peran penting untuk perusahaan dan perusahaan harus memperhatikan dengan baik dalam hak maupun kewajiban pegawainya. Menurut (Hasibuan, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengelola hubungan agar peranan sumber daya menjadi lebih efektif dan efisien serta membantu tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya, dan masyarakat.

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau cara bagaimana mengelola hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat dapat dicapai lebih maksimal. (Batjo & Shaleh, 2018) juga menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses berkelanjutan yang dioperasikan perusahaan, maka peranan dari manajemen sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat istimewa didalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari ilmu manajemen yang memiliki

peranan yang sangat penting dalam terwujudnya tujuan perusahaan dengan mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

#### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Dessler, 2020) manajemen sumber daya manusia memiliki 5 fungsi dasar yang merupakan proses manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, memimpin dan mengontrol. Beberapa aktivitas yang terkait dengan setiap fungsi meliputi :

1. Perencanaan

Menetapkan tujuan dan standar Mengembangkan aturan dan prosedur  
Mengembangkan rencana dan prakiraan.

2. Pengorganisasian

Menetapkan tugas khusus untuk setiap bawahan, menetapkan departemen, mendelegasikan kekuasaan kepada bawahan, menetapkan kekuasaan dan sarana komunikasi, mengoordinasikan pekerjaan bawahan.

3. Kepegawaian

Menentukan siapa yang akan dipekerjakan, merekrut calon pegawai, memilih pegawai, menetapkan standar kinerja, memberi penghargaan kepada pegawai, mengevaluasi kinerja, menasihati pegawai, melatih dan mengembangkan pegawai

#### 4. Memimpin

Membuat orang lain mengatasinya, menjaga moral, memotivasi bawahan

#### 5. Mengontrol

Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas atau tingkat produksi, memantau kinerja aktual terhadap standar tersebut dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan.

### **2.1.2 Penilaian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja yang baik mengarahkan pegawai dan perusahaan ke tujuannya sendiri. Dalam menciptakan prestasi kerja yang baik, pegawai harus berdaya dan tanggap dalam bekerja agar lebih giat dalam bekerja. Menurut (Hasibuan, 2019) penilaian prestasi adalah kegiatan manajer yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai dan menetapkan praktik lainnya. Penilaian perilaku meliputi penilaian loyalitas pegawai, integritas, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, komitmen dan keterlibatan. Mengevaluasi perilaku ini sulit karena tidak ada standar fisik, sedangkan mengevaluasi hasil kerja relatif mudah karena ada standar fisik yang dapat digunakan sebagai tolak ukur seperti meter, liter, dan kilogram.

Menurut (Sutrisno, 2019) prestasi kerja adalah hasil dari upaya individu, yang ditentukan oleh kemampuan kualitas pribadinya dan persepsi tentang perannya di tempat kerja. Dengan demikian, efektivitas seorang individu dapat dievaluasi berdasarkan keterampilan, karakteristik atau sikap pegawai tersebut terhadap kesesuaian peran dengan tugas atau jabatannya. Prestasi kerja juga merupakan hasil pegawai yang berasal dari berbagai prestasi pegawai dan perusahaan yang berhubungan.

Menurut (Ajabar, 2020) penilaian prestasi kerja merupakan suatu bentuk proses organisasi yang menilai kinerja atau prestasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian prestasi kerja juga dapat dipahami sebagai orang yang memberikan informasi tentang pegawai terkait dengan kinerjanya selama ini. Akibatnya, perusahaan nantinya dapat mengambil keputusan terkait kinerja pegawai, seperti mutasi pegawai, promosi atau lainnya.

Dari pengertian Penilaian prestasi kerja menurut ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang telah mengalami proses pematangan yang panjang untuk menciptakan hasil kerja yang optimal.

#### **2.1.2.1 Unsur Penilaian Prestasi Kerja**

Terdapat beberapa unsur penting dalam penilaian prestasi kerja yang membantu instansi/perusahaan untuk menilai prestasi kerja seluruh pegawai. Menurut (Hartatik, 2019) unsur-unsur dalam penilaian prestasi kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Penilai menilai pekerjaan, posisi, dan kesetiaan kepada organisasi. Loyalitas ini tercermin dari kemauan pegawai untuk melindungi dan membela organisasi baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

2. Prestasi

Penilai menilai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dapat dihasilkan pegawai dari deskripsi pekerjaan mereka.

3. Jujur

Penilai menilai kejujuran dan menjalankan tugasnya sesuai kesepakatan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain.

4. Disiplin

Penilai menilai kedisiplinan pegawai untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan petunjuk yang diberikan kepadanya.

5. Penciptaan

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mendorong kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan, agar bekerja lebih efisien dan efektif.

6. Kerja sama

Penilai menilai keterlibatan dan kerja sama pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal, di dalam dan di luar pekerjaan.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kepemimpinan pegawai, pengaruh dan kekuatan, rasa hormat, otoritas, dan kemampuan untuk memotivasi orang lain.

8. Karakter

Penilai menilai sikap pegawai, sopan santun, kesopanan, keceriaan, banyak bicara, kesan menyenangkan, sikap baik, penampilan simpatik dan masuk akal.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir pegawai berdasarkan proaktif menganalisis, mengevaluasi, mencipta, memotivasi, menarik kesimpulan dan mengambil keputusan atas masalah yang dihadapi.

## 10. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas kebijakan, pekerjaan, hasil kerja, sarana, dan prasarana yang digunakan.

### **2.1.2.2 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian kinerja sangat penting dalam organisasi yang membantu mengevaluasi pegawai sesuai dengan tugas mereka dan memastikan bahwa mereka melakukan pekerjaan sesuai standar. Menurut (Hasibuan, 2019) Penilaian prestasi pegawai berguna bagi perusahaan dan harus bermanfaat bagi pegawai. Tujuan dan manfaat dari penilaian prestasi pegawai sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan kenaikan pangkat, pemberhentian, pemutusan hubungan kerja dan penetapan tingkat kompensasi.
2. Mengukur efisiensi kerja, yaitu seberapa baik pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar evaluasi efektivitas seluruh kegiatan di perusahaan.
4. Sebagai dasar evaluasi program pelatihan dan efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan perlengkapan kerja.
5. Merupakan indikator untuk menentukan kebutuhan pelatihan pegawai dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk mencapai tujuan kinerja yang baik dalam bekerja.

7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan (supervisor, kepala departemen, administrator) untuk mengamati perilaku bawahan untuk mengetahui preferensi dan kebutuhannya.
8. Alat untuk dapat melihat celah atau kelemahan masa lalu dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
9. Merupakan kriteria untuk menentukan pemilihan dan pengaturan pegawai.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan pegawai sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk program pelatihan profesional selanjutnya.
11. Sebagai alat untuk meningkatkan atau mengembangkan keterampilan pegawai.
12. Sebagai dasar untuk melengkapi dan mengembangkan uraian tugas.

Selain itu, menurut (Sunyoto, 2019) manfaat dari penilaian prestasi kerja adalah :

1. Perbaikan Prestasi Kerja

Dalam hal ini, umpan balik kinerja memungkinkan pegawai, manajer, dan SDM untuk meningkatkan operasi mereka.

2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Sebagai dokumen pengambilan keputusan untuk pemberian penghargaan, tinjauan kinerja membantu pembuat keputusan menentukan gaji dan gaji yang sesuai.

3. Keputusan-keputusan Penempatan

Kinerja masa lalu seseorang adalah dasar keputusan tentang promosi, pemindahan, dan pemecatan atau penurunan pangkat.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Efisiensi kerja yang rendah berarti pelatihan diselenggarakan untuk mengatasi kekurangan dan kelemahan serta mempromosikan potensi pegawai yang belum dimanfaatkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk memastikan umpan balik pegawai, perlu menemaninya dalam pengembangan pribadi dan kariernya, sehingga memastikan efektivitas perusahaan.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat dicapai sedemikian rupa sehingga harus dicapai melalui proses dan peraturan pekerjaan. Kinerja pegawai sangat menentukan kelangsungan hidup organisasi. Untuk memastikan bahwa pegawai dapat mencapai prestasi kerja, beberapa faktor dapat diperhitungkan untuk mengaktifkannya. Menurut (Mangkunegara, 2017) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kompetensi/kemampuan pegawai meliputi kompetensi laten (IQ) dan kompetensi aktual (pengetahuan + keterampilan). Artinya, pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) yang terlatih penuh untuk posisinya dan mahir dalam pekerjaan sehari-hari akan dengan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi mengambil bentuk sikap pegawai terhadap situasi kerja.

Motivasi adalah kondisi pegawai agar termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan pekerjaan).

### **2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja**

Dalam suatu perusahaan memiliki indikator tersendiri sebagai alat ukur pegawai berprestasi atau tidak. Menurut (Sutrisno, 2019) terdapat 6 dimensi dan indikator prestasi kerja yang diantaranya sebagai berikut :

#### 1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan serta tingkat pengawasan yang dilakukan.

#### 2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan yang ditugaskan akan secara langsung mempengaruhi kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

#### 3. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menerapkan metode kerja dan situasi kerja yang ada.

#### 4. Sikap

Tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan pekerjaan.

#### 5. Disiplin

Tingkat ketepatan waktu dan mengikuti peraturan yang ada.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2019) kepuasan kerja adalah Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan sikap kerja keras yang tercermin dalam etos kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja adalah kepuasan dalam bekerja melalui pujian atas hasil kerja, penempatan, perawatan, peralatan dan lingkungan kerja yang baik.

Menurut (Sutrisno, 2019) kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima di tempat kerja dan masalah yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Sikap ini dapat berupa sikap positif yang berarti pegawai atau anggota organisasi senang, atau bahkan negatif, yang berarti tidak senang dengan semua aspek pekerjaan, baik itu situasi kerja, beban kerja, imbalan, risiko. Dan sebagainya.

Menurut (Robbins & Judge, 2022) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara tingkat imbalan yang diterima pegawai dan tingkat imbalan yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki seseorang dalam bekerja. Setiap individu pegawai memiliki karakteristik yang berbeda, oleh karena itu kepuasan kerja juga berbeda dan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang berbeda.

#### **2.1.3.1 Manfaat Kepuasan Kerja**

Menurut (Nitisemito, 2018) ketika perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, maka perusahaan mendapatkan manfaat yang diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Pekerjaan lebih cepat selesai

Selain menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, ini memainkan peran besar dalam mengurangi beban kerja (karena diselesaikan tepat waktu tanpa menyita lebih banyak waktu).

2. Kerusakan berkurang

Cedera dapat dikurangi sehingga pekerjaan yang berisiko dapat dikurangi sehingga pegawai senang dengan pekerjaannya.

3. Absen bisa diminimalkan

Kepuasan kerja pegawai berpengaruh kuat terhadap absensi. Sehingga ketika kepuasan kerja pegawai tinggi, absensi terus menurun karena pegawai bersemangat.

4. Perputaran pegawai dapat diminimalkan.

Perputaran pegawai berkurang karena pegawai merasa puas dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

5. Produktivitas tenaga kerja dapat ditingkatkan.

Produktivitas tenaga kerja dapat meningkat karena semangat kerja pegawai yang tinggi didorong oleh kepuasan kerja.

### **2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan definisi kepuasan kerja di atas, kita juga mengetahui bahwa kepuasan sangat bergantung pada kepribadian masing-masing pegawai atau bersifat subjektif. Namun, ada beberapa faktor umum yang juga dapat berdampak signifikan terhadap

kepuasan pegawai secara keseluruhan. Menurut (Sutrisno, 2019) beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1. Kesempatan buat maju

Dalam hal ini terdapat hal ini terdapat tidaknya kesempatan buat memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini diklaim menjadi penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi pegawai. keadaan yg kondusif sangat menghipnotis perasaan pegawai waktu kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak mengakibatkan ketidakpuasan dan sporadis orang mengekspresikan kepuasan kerjanya menggunakan sejumlah uang yg diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yg baik merupakan yg bisa menaruh situasi & syarat kerja yg stabil, faktor ini yg memilih Kepuasan Kerja pegawai.

5. Pengawasan Sekaligus atasanya

Supervisi yg tidak baik bisa mengakibatkan absensi dan turn over.

6. Faktor instrisik berdasarkan pekerjaan

Atribut yg terdapat pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya dan pujian akan tugas bisa mempertinggi atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial pada pekerjaan

Merupakan salah satu perilaku yg sulit digambarkan namun dilihat menjadi faktor yg menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas pada bekerja.

9. Komunikasi yg lancar

Komunikasi yg tidak terhambat antarpegawai menggunakan pihak manajemen yang banyak digunakan alasan buat menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan buat mau mendengar, tahu & mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan pada menyebabkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas yg memadai

Fasilitas tempat tinggal sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan adalah baku suatu jabatan dan jika bisa dipenuhi akan menyebabkan rasa puas.

### **2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan itu sendiri. Menurut (Robbins & Judge, 2022) dimensi dan indikator kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut.

1. Gaji

Pegawai menginginkan sistem pembayaran dan promosi yang mereka rasa adil dan memenuhi harapan mereka. Ketika gaji dianggap adil berdasarkan persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji masyarakat, kepuasan lebih mungkin terjadi. Promosi

menawarkan peluang untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih besar, dan status sosial yang lebih baik. Oleh karena itu, pegawai yang merasa bahwa keputusan promosi dibuat secara adil kemungkinan akan mengalami kepuasan kerja.

## 2. Pekerjaannya itu sendiri

Pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memungkinkan mereka menggunakan keterampilan dan bakat mereka dan yang menawarkan berbagai tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang tidak terlalu sulit menyebabkan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu sulit menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal. Dalam kondisi tantangan sedang, sebagian besar pegawai mengalami kegembiraan dan kepuasan

## 3. Promosi

Teori "kesesuaian-kepribadian-pekerjaan" Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian dan tugas pegawai menghasilkan individu yang lebih bahagia. Orang yang memiliki kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya atau mudah dipromosikan dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga mengalami kepuasan yang tinggi.

## 4. Pengawasan

Pegawai menghargai lingkungan yang baik untuk merasa nyaman dan mempermudah melakukan pekerjaan dengan baik. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai menyukai lingkungan yang aman, nyaman, dan bebas stres. Selain itu, sebagian besar pegawai ingin

bekerja di dekat rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, serta dengan peralatan yang memadai.

#### 5. Rekan Kerja

Bagi sebagian besar pekerja, bekerja juga memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial. Maka tidak heran jika rekan kerja yang ramah dan suportif meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku unggul juga merupakan faktor kunci dalam kebahagiaan.

### **2.1.4 Kinerja**

Menurut (Dessler, 2020) kinerja adalah proses berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja dengan tujuan organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2019) Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang pegawai. Kinerja pegawai merupakan variabel tetap yang sering dikaitkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dll. Oleh karena itu, sebagian besar isu sentral kinerja pegawai dalam manajemen sumber daya manusia adalah evaluasi terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Menurut Campbell yang disitasi (Soedarmanto, 2019) menyatakan bahwa kinerja identik dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan dan dapat diamati oleh orang-orang. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup

tindakan dan perilaku yang terkait dengan tujuan organisasi. Efisiensi bukanlah konsekuensi atau hasil dari tindakan, tetapi tindakan itu sendiri.

#### **2.1.4.1 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja dipandang sebagai kegiatan rutin yang kurang disukai dan negatif serta tidak memerlukan keahlian, namun sebenarnya evaluasi kinerja merupakan kegiatan yang penting dan menawarkan banyak manfaat bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Menurut (Dessler, 2020) penilaian kinerja adalah menilai kinerja dari pegawai untuk saat ini dan masa lalu yang relatif pada standar kerjanya

Menurut (Dessler, 2020) penilaian kinerja yang memiliki langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menetapkan standar kerja
2. Menilai kinerja aktual pegawai relatif terhadap standar tersebut
3. Memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan membantunya untuk menghilangkan defisiensi kinerja atau untuk terus berkinerja diatas standar

Menurut (Dessler, 2020) ada 5 alasan dalam menilai kinerja diantaranya :

1. Perhatikan bahwa sementara banyak pemberi kerja mengganti atau menambah penilaian tahunan dengan diskusi informal yang sering antara manajer dan pegawai, sebagian besar gaji pokok, promosi, dan keputusan retensi sebagian besar didasarkan pada penilaian pegawai.

2. Penilaian memainkan peran kunci dalam proses manajemen kinerja pemberi kerja. Manajemen kinerja berarti senantiasa memastikan bahwa kinerja setiap pegawai sesuai dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan.
3. Dengan bantuan penilaian, manajer dan bawahan dapat mengembangkan rencana untuk memperbaiki kekurangan dan memperkuat kekuatan.
4. Penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karir pegawai berdasarkan kekuatan dan kelemahan.
5. Dengan bantuan penilaian, manajer dapat menentukan kebutuhan pelatihan dan pelatihan yang diperlukan.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Pekerjaan yang dilakukan pegawai berlangsung dalam lingkungan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya kinerja. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai merupakan faktor penting yang harus diperhatikan untuk menjamin kinerja yang baik. Menurut Armstrong & Baron yang disitasi oleh (Wibowo, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

1. *Personal Factor*,  
seperti yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, keterampilan posesif, motivasi, dan komitmen pribadi.
2. *Leadership Factor*  
ditunjukkan melalui kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan pemimpin tim.
3. *Team Factor*

ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan-rekan.

4. *System Factor*

ditunjukkan dengan adanya sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

5. *Contextual/Situational factor*

diekspresikan melalui tingkat stres yang tinggi dan perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal.

Sementara itu menurut (Mangkunegara, 2017) mengungkapkan ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut.

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kompetensi pegawai meliputi kompetensi laten (IQ) dan kompetensi aktual (pengetahuan dan keterampilan). Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Pemimpin dan pegawai dengan kemampuan analisis dan implementasi yang baik akan membawa hasil kinerja yang memuaskan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai terhadap situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi adalah dorongan antara pemimpin dan pegawai yang menghadapi masalah yang berbeda di tempat kerja dan mengatasi masalah tersebut dengan mencari solusi bersama.

### 2.1.4.3 Sasaran Kinerja

Menurut (Dessler, 2020) beberapa pedoman dalam sasaran kinerja yang efektif diantaranya:

1. Tetapkan Tujuan Spesifik pegawai yang merangkul tujuan tertentu cenderung mengungguli daripada mereka yang tidak.

2. Tetapkan tujuan yang terukur

Masukkan sasaran secara kuantitatif dan tunjukkan tanggal atau waktu sasaran. Jika tidak ada hasil yang terukur, "kesimpulan yang memuaskan" seperti "Lokakarya yang dihadiri dengan memuaskan" adalah yang terbaik berikutnya

3. Tetapkan tujuan yang menantang tetapi dapat dicapai untuk diri Anda sendiri

Sasaran harus sulit, tetapi tidak terlalu sulit sehingga tampak tidak realistis.

4. Dorong manajer yang hadir untuk sering bertanya pada diri sendiri pertanyaan berikut:

Haruskah saya memberi tahu pegawai tujuan mereka atau haruskah mereka melibatkan saya dalam menetapkannya? Bukti menunjukkan bahwa tujuan yang ditetapkan dengan cara partisipatif tidak secara konsisten menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada tujuan yang diterapkan secara konsisten menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada tujuan partisipatif.

#### **2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja**

Menurut (Dessler, 2020) dimensi dan indikator dalam kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi

Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman dan keterampilan yang sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja.

2. Komitmen

- a. Menunjukkan bahwa itu sesuai dengan jadwal kerja/persyaratan kehadiran dari posisi tersebut.

- b. Menunjukkan tanggung jawab pribadi dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

3. Kualitas

Menyatakan bahwa tugas dilakukan dengan hati-hati, akurat dan tepat waktu untuk mencapai hasil yang diharapkan.

4. Kuantitas

Menyatakan bahwa tugas dilakukan dengan hati-hati, akurat dan tepat waktu untuk mencapai hasil yang diharapkan.

5. Inisiatif

Menyatakan bahwa melakukan atau merekomendasikan tindakan yang tepat.

6. Kerja Tim

Menyatakan bahwa kerja tim menjaga keharmonisan dan hubungan dengan atasan, rekan kerja dan bawahan.

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Sumber	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1	Balqis, Fariyal	Jurnal Manajemen Oikonomia Volume 16, No 1, 2021	Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja,Dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai PT Surya Progard,Jakarta Selatan	hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Ariyati & Primasari	Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam, Volume 6, No. 2, 2019	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja,Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada	Hasil penlitian ini menyatakan penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja setiap Pegawai pada PT. VMC Fishing Tackle Indonesia

			PT VMC Fishing Tackle Indonesia	
3	Sari, Shela	<i>Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business</i> , Vol. 5, No. 3, 2022	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja ,Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BBPPMPV Bisnis Dan Parawisata Sawangan Depok	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Singal, Sendow & Pandowo	Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 11, 2023	Pengaruh Perencanaan karis, Penilaian Prestasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai di	Hasil penelitian ini menjukan bahwa penilaian prestasi kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

			Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sulawesi Utara	
5	Suryani & Resniawati	<i>Journal Of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation</i> , Volume 5, No 1, 2021	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Hotel Harper Purwakarta	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Hotel Harper Purwakarta
6	Nurrohmat, Alfian	Jurnal riset Akuntansi Volume 1, No 2, 2021	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kahatex	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung.
7	Paparang, Areros, & Tatimu	Productivity, Vol. 2 No. 2, 2021	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah

			Kantor PT. Post Indonesia di Manado	positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
8	Mira, Choong, & Thim	Growing Science, Volume 9 Issue, 2019	<i>The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance</i>	Hasil penelitian ini mengungkapkan kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai
9	Priatna, Yogi	Jurnal Sejarah dan Kondisi Ekonomi HC, Vol.1, No 2, 2020	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang	hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh Penilaian Prestasi kerja dan Kepuasan kerja secara Simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang

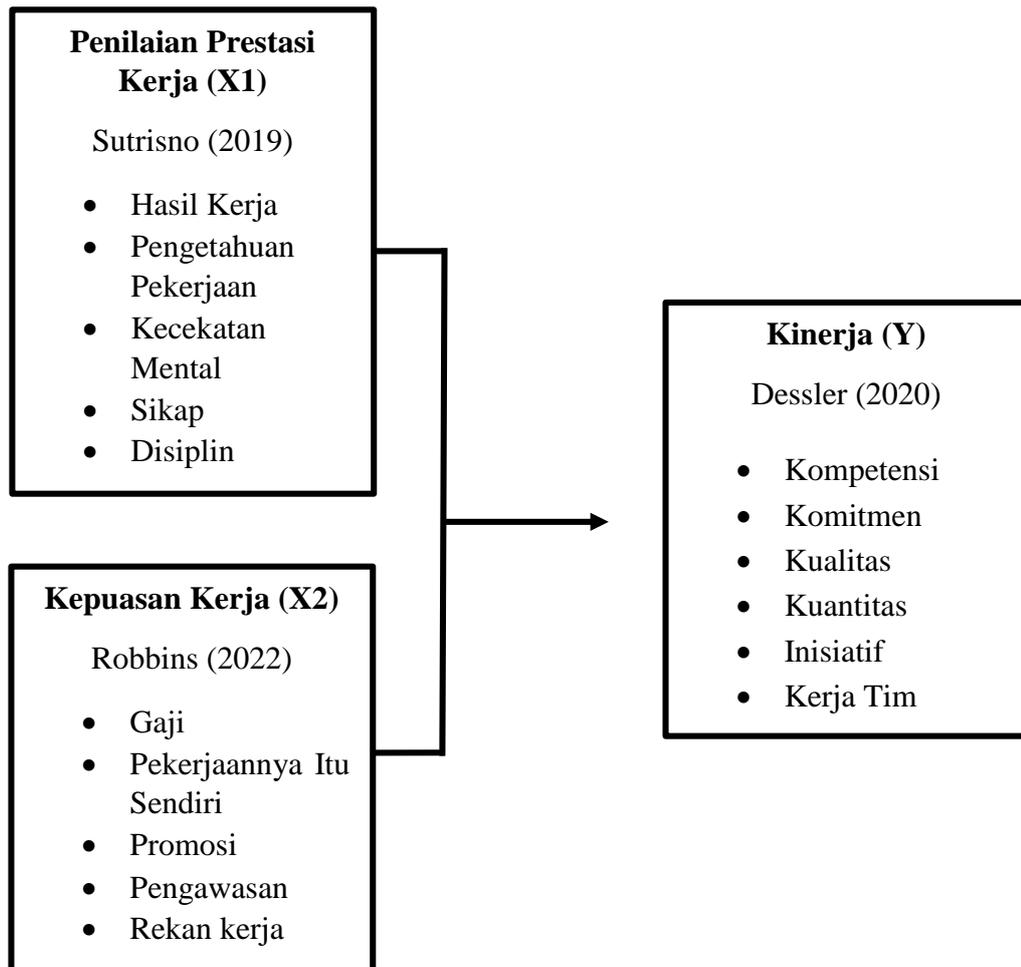
10	Setiawati & Ariani	<i>Review of Integrative Business and Economics Research</i> , Vol. 9, Issue 3, 2020	Influence of performance appraisal fairness and job satisfaction through commitment on job performance	Penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial dan secara bersamaan. Selain itu, penilaian kinerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai secara parsial dan simultan.
----	-----------------------	--	--	---

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2022) kerangka pemikiran merupakan sintesa dari hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dijelaskan. Kerangka konseptual untuk penelitian sebagai aliran pemikiran dan sebagai dasar untuk mengembangkan hipotesis penelitian sangat dibutuhkan. Penyusunan

kerangka konseptual juga memfasilitasi pemahaman tentang isu-isu kunci yang dieksplorasi dalam penelitian ini.

Untuk menjelaskan masalah yang dibahas diperlukan suatu kerangka acuan yang menjadi dasar untuk mengkaji masalah tersebut. Kerangka berpikir ini dapat digunakan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk masalah penelitian yang validitasnya harus diuji secara eksperimental. Hipotesis menunjukkan hubungan yang kita cari atau ingin pelajari. Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang hubungan antara fenomena yang kompleks.

Menurut (Sugiyono, 2022) hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang rumusan masalah penelitiannya telah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Dengan demikian, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban empiris. Dengan demikian, hipotesis dapat dipahami sebagai jawaban sementara yang perlu diuji kebenarannya dalam pembahasan lebih lanjut, maka hipotesis penulis dalam skripsi ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh antara variabel penilaian prestasi kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H2 : Terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H3 : Terdapat pengaruh antara variabel penilaian prestasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di salah satu kecamatan yang berada di Kota Bandung yaitu Kecamatan Ujungberung. Kecamatan Ujungberung terletak di Jl. Alun-Alun Utara No.211, Cigending, Kec. Ujungberung, Kota Bandung, Jawa Barat 40616. Penelitian ini berfokus pada seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Kantort Kecamatan Ujungberung.

##### **3.1.1 Sejarah Kecamatan Ujungberung**

Secara topografis, wilayah Kecamatan Ujungberung berada di ketinggian 700-800 meter di atas permukaan air laut. Kecamatan Ujungberung memiliki ikon yang dikenal oleh masyarakat luas dengan sebutan “Alun-Alun Ujungberung” yang revitalisasinya diresmikan pada 14 Juni 2015. Dilihat dari segi wilayah, Kecamatan Ujungberung memiliki bangunan dengan luas wilayah 6,612 kilometer persegi yang terdiri dari lima kelurahan, yaitu Pasanggrahan, Pasirjati, Pasirwangi, Cigending, dan Pasirendah. Terdapat satu kelurahan yang memiliki lahan terluas sebesar 2,225 kilometer persegi atau 34,03% dari total luas kecamatan yaitu Kelurahan Pasanggrahan.

Selain itu, secara administratif per Tahun 2018, jumlah penduduk Kecamatan Ujungberung tercatat sebanyak 72.127 jiwa terdiri dari 35.762

perempuan dan 36.365 laki-laki. Kelurahan Pasanggrahan kembali menyumbang jumlah penduduk terbanyak, yakni 16.148 jiwa. Hal tersebut sesuai dengan luas wilayah yang lebih luas dibandingkan dengan kelurahan lain. Namun, tingkat kepadatan tertinggi disematkan pada Kelurahan Cigending yakni di angka 14.018 jiwa per kilometer persegi.

### **3.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Ujungberung**

#### **3.1.2.1 Visi Kecamatan Ujungberung**

Visi dari Kecamatan Ujungberung yaitu “Menjadikan Kecamatan Ujungberung Menjadi Mitra Utama pengembangan kawasan Bandung Timur Melalui Pelayanan Prima”.

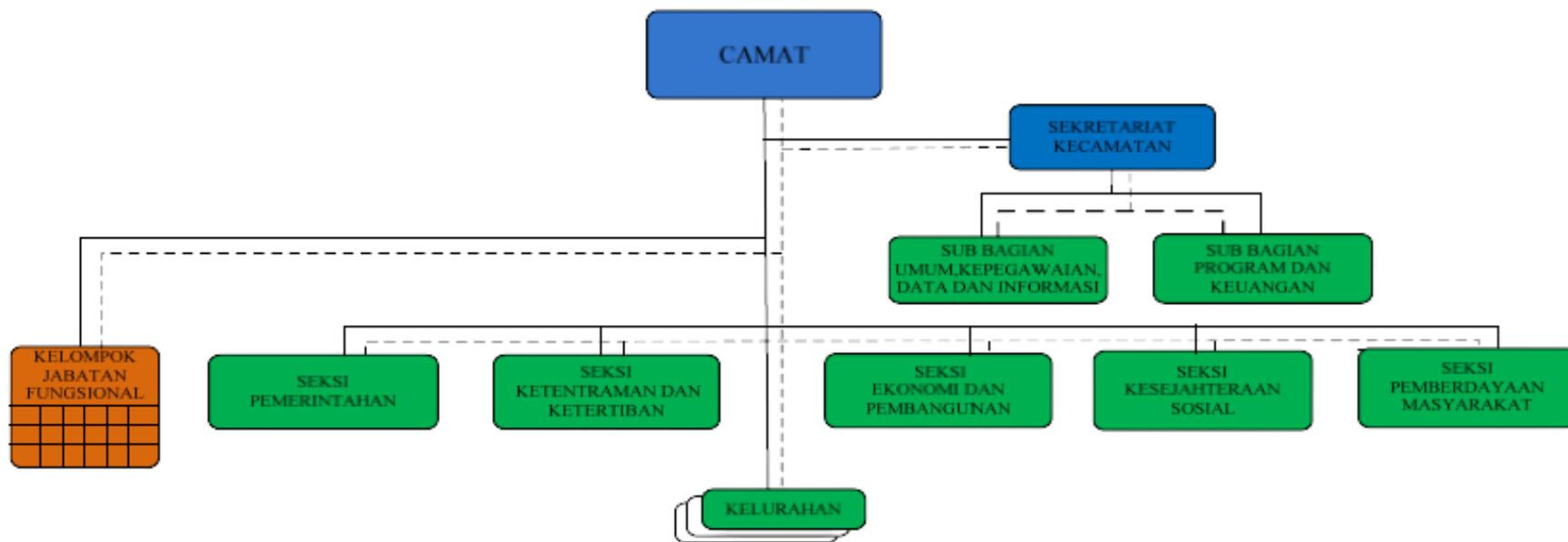
#### **3.1.2.2 Misi Kecamatan Ujungberung**

Untuk mencapai visi yang sudah ditetapkan, Kecamatan Ujungberung membuat beberapa misi agar tercapainya visi perusahaan diantaranya :

1. Mewujudkan kinerja pemerintah kecamatan Ujungberung yang berjalan lebih efektif, efisien, transparan dan akuntable.
2. Mewujudkan Ujungberung yang tertib, bersih, dan tertata, berlandaskan kesadaran dan partisipasi seluruh warga masyarakat Ujungberung.
3. Mengembangkan sosial budaya di lingkungan kecamatan yang ramah dan berhati nurani yang didukung SDM yang handal dan religius.
4. Mengembangkan perekonomian kecamatan yang dinamis dan berpihak pada keadilan ekonomi.

### **3.1.2.3 Struktur Organisasi**

Menurut (Robbins & Judge, 2022) Struktur organisasi adalah sebuah bagan yang tersusun dari tugas pekerjaan secara formal yang kemudian dikelompokkan sesuai dengan divisi atau jabatan dan dikoordinasikan kepada seluruh perangkat kerja. Hal yang sama yang diterapkan oleh Kantor kecamatan Ujungberung Kota Bandung guna memudahkan alur koordinasi baik antara atasan dan bawahan, maupun antarpegawai. Di bawah ini merupakan struktur organisasi Kantor kecamatan Ujungberung Kota Bandung.



**Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Ujungberung**

**Sumber : Kecamatan Ujungberung**

## **3.2 Metode Penelitian**

### **3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Banyak ahli yang berpendapat mengenai pengertian metode dalam penelitian, untuk itu di bawah ini merupakan beberapa pendapat mengenai pengertian metode penelitian menurut para ahli:

Menurut (Sugiyono, 2022) metode penelitian merupakan tata cara membuat penelitian yang membahas mengenai fenomena berdasarkan kaidah ilmu pengetahuan. Dalam sebuah penelitian, peneliti harus memperhatikan tata cara yang baik dan bisa bertanggungjawabkan hasil penelitiannya.

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk mendapatkan data dari suatu tempat dan mengumpulkan data, seperti mengedarkan kuesioner, wawancara dan sebagainya. Metode penelitian deskriptif dilakukan agar dapat menjelaskan kondisi populasi saat ini dan menggambarkan fakta, karakteristik objek, dan subjek secara sistematis dan tepat. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2022) metode verifikatif yaitu secara khusus metode penelitian berbasis bukti untuk menguji hipotesis, hasil penelitian deskriptif dihitung secara statistik sehingga hasil bukti menunjukkan bahwa hipotesis ditolak atau diterima. Metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik yaitu *SPSS (Statistical Package for Social Sciences)*. Pada penelitian ini digunakan metode pengujian untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan menggunakan analisis linier berganda dan pengolahan data dilakukan dengan software *SPSS v26*.

### 3.3 Operasional Variabel

Sebelum mengetahui pengertian operasional variabel penelitian, memahami variabel penelitian merupakan hal yang perlu dibahas. Untuk itu yang pertama, Menurut (Sugiyono, 2022) variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang menjadi bahasan fenomena faktual dan aktual yang dikaji oleh peneliti untuk mengetahui informasi mengenai fenomena lapangan dan menarik kesimpulan sesuai dengan teori yang ada. Variabel penelitian terdiri dari variabel *independen* dan variabel *dependen* atau dikenal dengan istilah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel *independen* atau bebas yang disimbolkan dengan (X) yaitu variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel *dependen* atau terikat yang disimbolkan dengan (Y) yaitu variabel yang menjadi akibat sebab adanya variabel bebas (Sugiyono, 2022).

Pada penelitian ini, peneliti akan mengkaji 2 variabel, yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*dependent Variable*). Menurut (Sugiyono, 2022):

#### 1. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent Variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi Penilaian Prestasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

#### 2. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuensi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Di bawah ini merupakan tabel operasional variabel :

**Tabel 3.1 Operasional Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1)**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<p>Penilaian Prestasi Kerja (X1)</p> <p>prestasi kerja adalah hasil dari upaya individu, yang ditentukan oleh kemampuan kualitas pribadinya dan persepsi tentang perannya di tempat kerja.</p> <p>(Sutrisno, 2019)</p>	Hasil Kerja	Tingkat Ketepatan	Ordinal
		Tingkat Ketelitian	
	Pengetahuan pekerjaan	Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas yang diberikan	
		Pemahaman dalam melakukan pekerjaan	
	Kecekatan Mental	kecepatan dalam menerima instruksi kerja	
		Menyelesaikan tugas dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.	
	Sikap	Sikap Terhadap Pekerjaan	
		Sikap Terhadap Sesama Pegawai	
	Disiplin	Ketepatan Waktu	
		Mengikuti Peraturan	

**Tabel 3.2 Operasional Variabel Kepuasan Kerja(X2)**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<p>Kepuasan Kerja (X2)</p> <p>Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara tingkat imbalan yang diterima pegawai dan tingkat imbalan yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins &amp; Judge, 2022)</p>	Gaji	Kesesuaian Gaji	Ordinal
		Ketepatan Waktu	
	Pekerjaannya Itu Sendiri	Variasi Tugas	
		Kesesuaian Pekerjaan Dengan Pendidikan yang Ditempuh	
	Promosi	Peluang	
		Keadilan	
	Pengawasan	Dukungan Dari Atasan	
		Keterbukaan Pada Masukan	
	Rekan Kerja	Komunikatif	
		Kerja Sama	

**Tabel 3.3 Operasional Variabel Kinerja(Y)**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<p>Kinerja (Y)</p> <p>kinerja adalah proses berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja dengan tujuan organisasi. (Dessler, 2020)</p>	Kompetensi	Pengetahuan	Ordinal
		Keterampilan	
	Komitmen	Disiplin	
		Loyallitas	
	Kualitas	Ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan	
		Kerapihan dalam bekerja	
	Kuantitas	Ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan	
		Hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan	
	Inisiatif	Kreatifitas	
		Daya Pikir	
Kerja Tim	Kerja sama dengan rekan kerja		

		Kerja sama antara atasan dan bawahan	
--	--	---	--

### **3.4 Populasi dan Teknik Penentuan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2022) populasi adalah wilayah yang secara umum atau generalisasi memiliki objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh para peneliti untuk dikaji dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 60 pegawai.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2022) sampel adalah bagian dari kuantitas dan karakteristik tertentu yang dimiliki populasi sehingga sampel diambil dalam bentuk representatif (mewakili) populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor kecamatan Ujungberung yaitu sejumlah 60 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2022) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini biasanya dilakukan jika populasi relatif kecil. Mungkin juga penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Mengingat total populasi di Kantor Kecamatan Ujungberung hanya 60 pegawai, maka layak untuk mengambil keseluruhan pegawai untuk dijadikan sampel tanpa perlu mengambil sampel dengan jumlah tertentu.

### **3.5 Sumber dan Jenis Data**

#### **3.5.1 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut (Siregar et al, 2022) data primer merupakan data dari sumber internal atau langsung oleh peneliti melalui berbagai sumber sebagai tanggapan atas fenomena penelitian. Sedangkan data sekunder adalah data yang berasal dari sumber luar atau diperoleh melalui penelitian tambahan. Teknik pengumpulan data primer yang digunakan diambil dari (Sugiyono, 2022), yaitu:

1. Data Primer

- a. Wawancara (*Interview*)

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui masalah yang akan diteliti, dan juga ketika peneliti ingin mengetahui lebih banyak wawasan dari responden dibandingkan dengan jumlah responden yang sedikit/kecil.

- b. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyajikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk ditanggapi.

c. Observasi

Kajian difokuskan pada perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam, dan apakah responden yang diamati terlalu tinggi.

2. Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur yang relevan dengan objek penelitian untuk dijadikan dasar penyusunan tesis ini, antara lain buku-buku perpustakaan dan sumber lain seperti penelitian terdahulu, jurnal dan *online research* dll.

### **3.5.2 Jenis Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu, koleksi data dengan menggunakan alat penelitian, analisis data adalah kuantitatif/statistik, untuk tujuan pengujian hipotesis yang ditetapkan.

## **3.6 Teknik Pengolahan data**

### **3.6.1 Skala Data**

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert atau skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kolektif tentang fenomena sosial.

1. Dengan skala *likert*, setiap variabel dapat diukur indikatornya untuk kemudian dijadikan acuan pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* yang mempunyai gradasi sangat positif hingga sangat negatif

**Tabel 3.4 Bobot Nilai Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Kode</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber : Sugiyono 2022**

2. Menentukan skala atau bobot dari setiap jawaban alternatif. Pemberian skor diberikan atas jawaban dari pernyataan mengenai ketiga variabel, yaitu variabel X1 (Penilaian prestasi kerja), X2 (Kepuasan Kerja), dan variabel Y (Kinerja Pegawai) skalanya interval.
3. Dalam menentukan interval dari setiap item yang diperoleh dari jawaban kuesioner, berikut langkah-langkah dalam menentukan interval :
  - a. Menentukan nilai tertinggi dan terendah setiap item.

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada responden 60, maka variabel terikat dan variabel bebas dapat diklasifikasikan menjadi lima tingkatan yang dapat dihitung sebagai berikut :

Nilai tertinggi :  $60 \times 5 = 300$

Niali terendah :  $60 \times 1 = 60$

Jarak antar interval :

$$\frac{NT - NR}{5} = \frac{300 - 60}{5} = 48$$

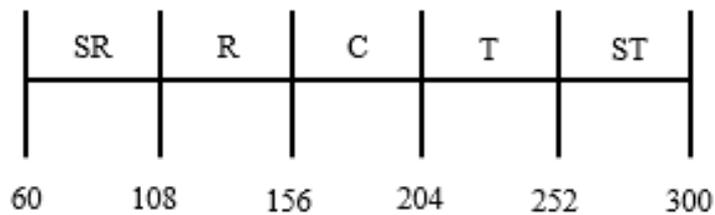
- b. Interval dari setiap item kuesioner penilaian prestasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai adalah 48.

**Tabel 3.5 Klasifikasi Garis Kontinum**

No	Interval	Variabel X1 dan X2	Variabel Y
1	60-107,9	Sangat Rendah	Sangat Buruk
2	108-155,9	Rendah	Buruk
3	156-203,9	Cukup Tinggi	Cukup Baik
4	204-251,9	Tinggi	Baik
5	252-300	Sangat Tinggi	Sangat Baik

**Sumber: Sugiyono 2022**

- c. Interval kategori untuk jumlah skor tanggapan responden dapat digambarkan pada garis kontinum sebagai berikut :



**Gambar 3.2 Garis Kontinum Variabel**

**Sumber : Sugiyono 2022**

### 3.6.2 Teknik Analisis Data

#### 3.6.2.1 Uji Validitas

Skala yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid. Valid berarti skala tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2022). Jika skalanya tidak valid, itu tidak berguna bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Valid menunjukkan tingkat akurasi antara data yang sebenarnya terjadi pada subjek dan data yang peneliti dapat kumpulkan.

Uji validitas dalam penelitian ini terdiri dari korelasi antara skor tiap *item* dengan skor total yaitu skor total tiap *item*. Jika ada entri yang tidak memenuhi persyaratan, *item* tersebut tidak akan ditinjau lebih lanjut. Persyaratan yang harus dipenuhi harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka *item-item* pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ , maka *item-item* pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum xY}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

X = Skor total pertanyaan responden variabel X

Y = Skor total pertanyaan responden variabel Y

### 3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada tingkat konsistensi ketika peneliti mengulang penelitian pada subyek yang sama dan dengan metode yang sama, menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui dan memastikan suatu alat dapat dipercaya (Sugiyono, 2022). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama berfokus pada masalah konsistensi, sedangkan yang kedua lebih memperhatikan masalah akurasi. Pengujian reliabilitas memungkinkan pengukuran bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan untuk menghasilkan hasil yang konsisten meskipun telah diuji berkali-kali.

Uji reliabilitas instrumen penelitian ini akan memiliki rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S^2}{S^2_{total}} \right]$$

Keterangan:

$\alpha$  = Koefisien Reliabilitas Instrumen

$k$  = Jumlah Butir pertanyaan

$S^2$  = Varian dari Item ke-i

$S^2_{total}$  = Total Varian dari Keseluruhan Item

### 3.6.2.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana ditentukan dalam uji regresi linier terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi klasik agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah:

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut (Garibaldi & Hayati, 2021) uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk memeriksa normalitas distribusi data. Data yang terdistribusi normal fokus pada rata-rata. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa normal data terdistribusi pada variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji normalitas dilakukan dengan mengamati dan melakukan uji *kolmogrov-smirnov*, dengan kriteria uji sebagai berikut:

1. Angka signifikan (Sig) > 0,05 maka data terdistribusi normal.
2. Angka signifikansi (Sig) < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut (Ghozali, 2021) menunjukkan bahwa uji multikolinearitas adalah untuk memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen atau variabel independen. Model regresi yang baik tidak akan memiliki korelasi antar variabel independen. Cara mendeteksi multikolinearitas adalah dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan tolerance. Batas VIF adalah 10 dan tolerance adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai Tolerance lebih kecil dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Jika terdapat variabel bebas yang diketahui multikolinear, sebaiknya dikeluarkan dari model penelitian.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Ghozali, 2021) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan memeriksa plot grafik antara nilai prediksi variabel dependen dan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut (Ghozali, 2021) adalah jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu pada interval yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titikya terdistribusi di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

### 3.6.3 Regresi Linier berganda

Menurut (Sugiyono, 2022) analisis regresi linier berganda adalah memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen (kriteria) akan meningkat (naik dan turun) ketika dua atau lebih variabel independen dimanipulasi (nilainya dinaikkan atau diturunkan) sebagai faktor prediktif. Data observasi biasanya tidak disebabkan oleh satu variabel saja melainkan oleh beberapa atau bahkan banyak variabel. Secara umum, data amatan Y dipengaruhi oleh  $X_1 X_2 X_3 \dots \dots \dots X_n$ , sehingga rumus umum regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + bX_1 + b X_2 + \dots + k X_k$$

Koefisien a, b, c..., k dapat dicari dengan berbagai cara, misalnya dengan kuadrat atau matriks kecil, jika perhitungan manual akan kurang efisien dibandingkan dengan menggunakan alat komputer.

### 3.6.4 Koefisien Korelasi

Menurut (Sugiyono, 2022) koefisien korelasi digunakan untuk mendefinisikan suatu besaran yang mewakili kekuatan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, tidak masalah ketika variabel tertentu bergantung pada variabel lain. Simbol untuk besaran korelasi  $r$  disebut koefisien korelasi, sedangkan simbol untuk parameternya adalah  $\rho$  (rho).

Persamaan untuk koefisien korelasi adalah:

1. Jika nilai  $r > 0$  berarti terdapat hubungan linier positif, yaitu semakin besar nilai variabel X (independen), semakin besar variabel Y (dependen), atau semakin kecil variabel X maka semakin kecil juga nilai variabel Y.
2. Jika nilai  $r < 0$  berarti terdapat hubungan linier terbalik yaitu semakin kecil nilai variabel X maka semakin besar nilai variabel Y, sebaliknya semakin besar nilai variabel X maka semakin kecil nilai variabel Y. Jika  $r = 0$  berarti tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y.
3. Jika  $r = 0$  berarti tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y.
4. Jika nilai  $r=1$  atau  $r=-1$  berarti terdapat hubungan linier sempurna berupa garis lurus.

Berikut rumus yang digunakan menurut (Sugiyono, 2022) :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \times (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Banyaknya responden

$X$  = Skor total pernyataan responden variabel X

$Y$  = Skor total pernyataan responden variabel  $Y$

$\Sigma X$  = Jumlah skor dalam variabel  $X$

$\Sigma Y$  = Jumlah skor dalam variabel  $Y$

$\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat masing – masing variabel  $X$

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat masing – masing variabel  $Y$

Dari korelasi berganda tersebut, dapat dilihat adanya hubungan antara variabel-variabel penelitian. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan dalam korelasi, maka dapat menggunakan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.6 Interpretasi Terhadap Koefisien korelasi**

<b>Interval Koefisien korelasi</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

**Sumber : Sugiyono (2022)**

### **3.6.5 Koefisien Determinasi**

Menurut (Ghozali, 2021) koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya atau pengaruh hubungan antara penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja (variabel independen) terhadap kinerja pegawai (variabel dependen) di Kantor Kecamatan Ujungberung. Maka perlu dilakukan perhitungan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi dikuadratkan

### **3.6.6 Pengujian Hipotesis**

#### **3.6.6.1 Uji F (Uji Simultan)**

Menurut (Sugiyono, 2022) uji F digunakan untuk menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebas, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Cara melakukan Uji F adalah sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai statistik F hitung dengan nilai F variabel
  - a. Signifikan apabila  $F_{hitung} > \text{nilai statistik F tabel}$ , berarti  $H_a$  diterima.
  - b. Signifikan apabila  $F_{hitung} \leq \text{nilai statistik F tabel}$ , berarti  $H_a$  ditolak.
2. Bentuk hipotesis secara simultan antar variabel bebas penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  : penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  : penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3.6.6.2 Uji T (Uji Parsial)

Menurut (Sugiyono, 2022) uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Cara melakukan Uji t adalah sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel.
  - a. Signifikan apabila  $t \text{ hitung} > \text{nilai statistik tabel}$ , berarti  $H_a$  diterima.
  - b. Signifikan apabila  $t \text{ hitung} \leq \text{nilai statistik tabel}$ , berarti  $H_a$  ditolak.
2. Bentuk hipotesis secara parsial antar variabel bebas penilaian prestasi kerja terhadap kinerja, yaitu:  
 $H_{01} : \beta_1 = 0$  : penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.  
 $H_{01} : \beta_1 \neq 0$  : penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Bentuk hipotesis secara parsial antar variabel bebas kepuasan kerja terhadap kinerja, yaitu:  
 $H_{02} : \beta_2 = 0$  : kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.  
 $H_{02} : \beta_2 \neq 0$  : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini peneliti memaparkan hasil survei untuk mengetahui bagaimana penilaian prestas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung. Penelitian ini berawal dari survei yang disebar peneliti kepada pegawai di Kecamatan Ujungberung dengan jumlah responden sebanyak 60 orang, dan kuesioner terdiri dari 32 pernyataan. Setiap pertanyaan terdiri dari 10 pernyataan variabel penilaian prestasi kerja (X1), 10 pertanyaan variabel kepuasan kerja (X2) dan 12 pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y).

Setelah menganalisis data tersebut, peneliti menggunakan program *SPSS v26*, semua hasil perhitungan komputer terlampir pada halaman lampiran. Untuk menentukan skala interval, peneliti mendapatkan jawaban kuesioner dari 60 responden, langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan nilai tertinggi dan terendah pada masing-masing item :

$$\text{Nilai tertinggi} : 60 \times 5 = 300$$

$$\text{Nilai terendah} : 60 \times 1 = 60$$

Jarak antar interval :

$$\frac{NT - NR}{5} = \frac{300 - 60}{5} = 48$$

- b. Interval dari setiap item kuesioner penilaian prestasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai adalah 48.

**Tabel 4.1 Klasifikasi Garis Kontinum**

No	Interval	Variabel X1 dan X2	Variabel Y
1	60-107,9	Sangat Rendah	Sangat Buruk
2	108-155,9	Rendah	Buruk
3	156-203,9	Cukup Tinggi	Cukup Baik
4	204-251,9	Tinggi	Baik
5	252-300	Sangat Tinggi	Sangat Baik

**Sumber: Sugiyono 2022**

Penjelasan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yaitu pada klasifikasi tinggi rendah, sedangkan untuk mengukur kinerja pegawai menggunakan klasifikasi baik buruk.

#### **4.1.1 Karakteristik Responden**

Responden penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai yang semuanya merupakan pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung. Karakteristik yang diketahui dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, masa kerja, usia dan pendidikan terakhir. Untuk informasi selengkapnya tentang responden, lihat fitur berikut ini:

##### **4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Data responden yang berhasil didapatkan dalam penelitian yang bersumber dari kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah responden	Presentase
Pria	42	66,6%
Wanita	18	33,4%
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Data diolah, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menggambarkan gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari responden tersebut terlihat mayoritas responden adalah pria 42 orang dengan persentase 66,6% dan responden perempuan 18 orang dengan persentase 33,4% adalah perempuan. Hal ini menjelaskan mengapa laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan dalam penelitian ini.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Data responden yang berhasil didapatkan dalam penelitian yang bersumber dari kuesioner yang disebarakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Berikut karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah responden</b>	<b>Presentase</b>
1-3	15	25%
3-5	12	20%
6-10	30	50%
> 10	3	5%
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Data diolah, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menggambarkan gambaran karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Dari responden tersebut terlihat sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 25%, 3-5 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 20 %, 6-10 tahun sebanyak 30 orang dengan presentase 50%, dan > 10 sebanyak 3 orang dengan presentase 5%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Ujungberung lebih banyak memiliki masa kerja 6-10 tahun yang menjadi responden dalam penelitian ini.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data responden yang berhasil didapatkan dalam penelitian yang bersumber dari kuesioner yang disebarakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Berikut karakteristik responden berdasarkan usia.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah responden</b>	<b>Presentase</b>
20-30	11	18,3
31-40	13	21,7%
> 41	36	60%
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Data diolah, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menggambarkan gambaran karakteristik responden berdasarkan usia. Dari responden tersebut terlihat sebagian besar responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 18,3%, usia 31-40 sebanyak 13 orang dengan presentase 21,7%, dan usia > 41 sebanyak 36 orang dengan presentase 60%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Ujungberung lebih banyak yang berusia > 41 tahun yang menjadi responden dalam penelitian ini.

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data responden yang berhasil didapatkan dalam penelitian yang bersumber dari kuesioner yang disebarakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Berikut karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah responden</b>	<b>Presentase</b>
SMA/K Sederajat	19	31,6%
D3	12	20%
S1	25	41,7%
S2	4	6,7%
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Data diolah, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menggambarkan gambaran karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dari responden tersebut terlihat sebagian besar responden berpendidikan SMA/K sebanyak 19 orang dengan presentase 31,6%, D3 sebanyak 12 orang dengan presentase 20%, S1 sebanyak 25 orang dengan presentase 41,7%, dan S2 sebanyak 4 orang dengan presentase 6,7%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Ujungberung lebih banyak berpendidikan terakhir S1 yang menjadi responden dalam penelitian ini.

#### **4.2 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguui validitas tiap-tiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah dirancang. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai korelasi (R hitung) dari butir pertanyaan tersebut  $>$  R tabel (0.254 (Tarf 5%)). Tabel 1 disajikan hasil uji validitas untuk setiap butir-butir pertanyaan dari kuesioner.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi kerja (X1)**

<b>Jenis Pertanyaan</b>	<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keputusan</b>
X1	X1.1	0.303	0.254	Valid
	X1.2	0.420	0.254	Valid
	X1.3	0.269	0.254	Valid
	X1.4	0.593	0.254	Valid
	X1.5	0.334	0.254	Valid
	X1.6	0.258	0.254	Valid
	X1.7	0.298	0.254	Valid
	X1.8	0.486	0.254	Valid
	X1.9	0.294	0.254	Valid
	X1.10	0.437	0.254	Valid

**Sumber : Hasil Output SPSS, 2023**

Berdasarkan tabel 4.6, hasil perhitungan pada tabel diatas korelasi untuk uji validitas di atas yaitu variabel penilaian prestasi kerja (X1), didapatkan r hitung lebih besar dari 0,254 dan dapat diklasifikasikan sebagai item yang valid dan dapat digunakan untuk menguji, sedangkan item dengan korelasi kurang dari 0,254 diklasifikasikan sebagai item yang tidak valid. Sedangkan pengujian validitas variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja (X2)**

<b>Jenis Pertanyaan</b>	<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keputusan</b>
X2	X2.1	0.412	0.254	Valid
	X2.2	0.416	0.254	Valid
	X2.3	0.282	0.254	Valid
	X2.4	0.317	0.254	Valid
	X2.5	0.394	0.254	Valid
	X2.6	0.279	0.254	Valid
	X2.7	0.321	0.254	Valid
	X2.8	0.434	0.254	Valid
	X2.9	0.431	0.254	Valid
	X2.10	0.483	0.254	Valid

**Sumber : Hasil Output SPSS, 2023**

Berdasarkan tabel 4.7, hasil perhitungan pada tabel diatas korelasi untuk uji validitas di atas yaitu variabel kepuasan kerja (X2), didapatkan r hitung lebih besar dari 0,254 dan dapat diklasifikasikan sebagai item yang valid dan dapat digunakan untuk menguji, sedangkan item dengan korelasi kurang dari 0,254 diklasifikasikan sebagai item yang tidak valid. Sedangkan pengujian validitas variabel kinerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

<b>Jenis Pertanyaan</b>	<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keputusan</b>
Y	Y.1	0.389	0.254	Valid
	Y.2	0.332	0.254	Valid
	Y.3	0.337	0.254	Valid
	Y.4	0.296	0.254	Valid
	Y.5	0.313	0.254	Valid
	Y.6	0.350	0.254	Valid
	Y.7	0.278	0.254	Valid
	Y.8	0.446	0.254	Valid
	Y.9	0.388	0.254	Valid
	Y.10	0.290	0.254	Valid
	Y.11	0.256	0.254	Valid
	Y.12	0.321	0.254	Valid

**Sumber : Hasil Output SPSS, 2023**

Berdasarkan tabel 4.8, hasil perhitungan pada tabel diatas korelasi untuk uji validitas di atas yaitu variabel kinerja (Y), didapatkan r hitung lebih besar dari 0,254 dan dapat diklasifikasikan sebagai item yang valid dan dapat digunakan untuk menguji, sedangkan item dengan korelasi kurang dari 0,254 diklasifikasikan sebagai item yang tidak valid.

### 4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perl diteruskan untuk uji reliabilitas. Dalam penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas *cronbach alpha* yang kriterianya adalah koefisien korelasi minimum yang harus dipenuhi oleh alat ukur yaitu 0,60, yang berarti stabilitas keseluruhan alat ukur dapat diandalkan. Berikut adalah hasil pengecekan reliabilitas variabel penilaian prestasi kerja, sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Reliabilitas Penilaian Prestasi Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.774	10

**Sumber : Hasil Output SPSS, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas terlihat nilai koefisien reliabilitas variabel komunikasi sebesar  $0,774 > 0,60$ , sehingga variabel penilaian prestasi kerja dikatakan reliabel. Selain itu, hasil pengujian reabilitas variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.717	10

**Sumber : Hasil Output SPSS, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas terlihat nilai koefisien reliabilitas variabel komunikasi sebesar  $0,717 > 0,60$ , sehingga variabel kepuasan kerja dikatakan reliabel. Selain itu, hasil pengujian reabilitas variabel kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Reliabilitas Kinerja (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.866	12

**Sumber : Hasil Output SPSS, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas terlihat nilai koefisien reliabilitas variabel komunikasi sebesar  $0,866 > 0,60$ , sehingga variabel kinerja dikatakan reliabel.

#### **4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

##### **4.4.1 Analisis Deskripsi Mengenai Penilaian Prestasi Kerja**

Berikut tanggapan responden terhadap variabel penilaian prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Ujungberung berdasarkan hasil survei yang dilakukan peneliti terhadap 60 responden. Variabel penilaian prestasi kerja dengan 10 pertanyaan yang terdiri dari 5 dimensi hasil kerja terdiri dari 2 pernyataan, pengetahuan pekerjaan terdiri dari 2 pernyataan, kecekatan mental terdiri dari 2 pernyataan, sikap terdiri dari 2 pernyataan, dan disiplin terdiri dari 2 pernyataan. Berikut adalah hasil analisis deskriptif berdasarkan pendekatan distribusi persentase dan skor yang diperoleh untuk setiap dimensi:

##### **➤ Dimensi Hasil Kerja**

Berikut tabel yang diajukan dari jawaban responden untuk mengukur variabel kepuasan kerja dimensi hasil kerja yang terdiri dari 2 pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.12 Pernyataan Kuantitas Kerja Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Kemampuan**

<b>Kriteria</b>	<b>Bobot</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5	3	5%	15
Setuju	4	11	18,3%	44
Kurang Setuju	3	19	31,7%	57
Tidak Setuju	2	18	30%	36
Sangat Tidak Setuu	1	9	15%	9
<b>Total</b>		60	100%	161

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, hasil mengenai pernyataan kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya, bahwa 19 responden atau 31,7% pegawai menyatakan **kurang setuju**. Artinya, responden berpendapat kuantitas kerja yang diberikan kurang sesuai dengan kemampuan. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Sutrisno, 2019) tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan serta tingkat pengawasan yang dilakukan.

**Tabel 4.13 Pernyataan Mengerjakan Suatu Pekerjaan Dengan Penuh Perhitungan, Cermat, dan Teliti**

<b>Kriteria</b>	<b>Bobot</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5	2	3,3%	10
Setuju	4	12	20%	48
Kurang Setuju	3	20	33,3%	60
Tidak Setuju	2	16	26,7%	32
Sangat Tidak Setuu	1	10	16,7%	10
<b>Total</b>		60	100%	160

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, hasil mengenai pernyataan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti, bahwa 20 responden atau 33,3% pegawai menyatakan **kurang setuju**. Artinya, responden berpendapat bahwa mereka dalam melaksanakan pekerjaan tidak begitu memperhatikan perhitungan sehingga banyak pekerjaan yang dihasilkan kurang sesuai dengan keinginan atasan. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena

menurut teori (Sutrisno, 2019) tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan serta tingkat pengawasan yang dilakukan.

➤ **Dimensi Pengetahuan Pekerjaan**

Berikut tabel yang diajukan dari jawaban responden untuk mengukur variabel kepuasan kerja dimensi pengetahuan pekerjaan yang terdiri dari 2 pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.14 Pernyataan Skill yang Dimiliki Sesuai Dengan Pekerjaan dan Tugas yang dikerjakan Saat Ini**

<b>Kriteria</b>	<b>Bobot</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5	5	8,3%	25
Setuju	4	10	16,7%	40
Kurang Setuju	3	15	25%	45
Tidak Setuju	2	20	33,3%	40
Sangat Tidak Setuu	1	10	16,7%	10
<b>Total</b>		60	100%	160

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, hasil mengenai pernyataan skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini, bahwa 20 responden atau 33,3% pegawai menyatakan **tidak setuju**. Artinya, responden berpendapat bahwa skill yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Sutrisno, 2019) tingkat pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan yang ditugaskan akan secara langsung mempengaruhi kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

**Tabel 4.15 Pernyataan Mampu dan Memahami Tugas-Tugas Rutin yang Dikerjakan Setiap Harinya Di Perusahaan**

<b>Kriteria</b>	<b>Bobot</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5	5	8,3%	25
Setuju	4	10	16,7%	40
Kurang Setuju	3	19	31,7%	57
Tidak Setuju	2	15	25%	30
Sangat Tidak Setuu	1	11	18,3%	11
<b>Total</b>		60	100%	163

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, hasil mengenai pernyataan mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang sayakerjakan setiap harinya di perusahaan, bahwa 19 responden atau 31,7% pegawai menyatakan **tidak setuju**. Artinya, responden berpendapat bahwa mereka masih belum mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya di perusahaan. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Sutrisno, 2019) tingkat pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan yang ditugaskan akan secara langsung mempengaruhi kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

➤ **Dimensi Kecekatan Mental**

Berikut tabel yang diajukan dari jawaban responden untuk mengukur variabel kepuasan kerja dimensi kecekatan mental yang terdiri dari 2 pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.16 Pernyataan Cepat Tanggap Dalam Mengerjakan Tugas yang Diberikan**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	4	6.7%	20
Setuju	4	14	23.3%	56
Kurang Setuju	3	16	26.7%	48
Tidak Setuju	2	14	23.3%	28
Sangat Tidak Setuju	1	12	20.0%	12
Jumlah		60	100%	164

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, hasil mengenai pernyataan cepat tanggap dalam mengerjakan tugas yang diberikan, bahwa 16 responden atau 26,7% pegawai menyatakan **kurang setuju**. Artinya, responden berpendapat bahwa mereka kurang cepat tanggap dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Sutrisno, 2019) tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menerapkan metode kerja dan situasi kerja yang ada.

**Tabel 4.17 Pernyataan Selalu Memberikan Ide-Ide Baru**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	5	8,3%	25
Setuju	4	14	23,3%	56
Kurang Setuju	3	19	31,7%	57
Tidak Setuju	2	15	25%	30
Sangat Tidak Setuju	1	7	11,7%	7
Jumlah		60	100%	175

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, hasil mengenai pernyataan selalu memberikan ide-ide baru, bahwa 19 responden atau 31,7% pegawai menyatakan **kurang setuju**. Artinya, responden berpendapat bahwa mereka masih kurang dalam memberikan ide-ide baru. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Sutrisno, 2019) tingkat kemampuan dan kecepatan

dalam menerima instruksi kerja dan menerapkan metode kerja dan situasi kerja yang ada.

➤ **Dimensi Sikap**

Berikut tabel yang diajukan dari jawaban responden untuk mengukur variabel kepuasan kerja dimensi sikap yang terdiri dari 2 pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.18 Pernyataan Selalu Memiliki Rasa Tanggung Jawab yang Tinggi Atas Pekerjaan yang Diberikan Perusahaan.**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	3	5%	15
Setuju	4	6	10%	24
Kurang Setuju	3	21	35%	63
Tidak Setuju	2	22	36,7%	44
Sangat Tidak Setuju	1	8	13,3%	8
Jumlah		60	100%	154

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, hasil mengenai pernyataan selalu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan perusahaan., bahwa 21 responden atau 35% pegawai menyatakan **kurang setuju**. Artinya, responden berpendapat bahwa masih kurangnya pegawai dalam memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan perusahaan. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Sutrisno, 2019) tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan pekerjaan.

**Tabel 4.19 Pernyataan Memberi Solusi Bagi Rekan Kerja yang Sedang Mengalami Masalah**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	8	13,3%	40
Setuju	4	10	16,7%	40
Kurang Setuju	3	18	30%	54
Tidak Setuju	2	15	25%	30
Sangat Tidak Setuju	1	9	15%	9
Jumlah		60	100%	173

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, hasil mengenai pernyataan memberi solusi bagi rekan kerja yang sedang mengalami masalah, bahwa 18 responden atau 30% pegawai menyatakan **kurang setuju**. Artinya, responden berpendapat bahwa masih kurangnya dalam memberi solusi bagi rekan kerja yang sedang mengalami masalah. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Sutrisno, 2019) tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan pekerjaan.

➤ **Dimensi Disiplin**

Berikut tabel yang diajukan dari jawaban responden untuk mengukur variabel kepuasan kerja dimensi disiplin yang terdiri dari 2 pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.20 Pernyataan Disiplin Waktu Saat Masuk Kerja, Istirahat Maupun Saat Pulang Kerja**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	8	13,3%	40
Setuju	4	11	18,3%	44
Kurang Setuju	3	23	38,3%	69
Tidak Setuju	2	12	20%	24
Sangat Tidak Setuju	1	6	10%	6
Jumlah		60	100%	183

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, hasil mengenai pernyataan disiplin waktu saat masuk kerja, istirahat maupun saat pulang kerja., bahwa 23 responden atau 358,3% pegawai menyatakan **kurang setuju**. Artinya, responden berpendapat bahwa masih kurang dalam disiplin waktu saat masuk kerja, istirahat maupun saat pulang kerja. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Sutrisno, 2019) tingkat ketepatan waktu dan mengikuti peraturan yang ada.

**Tabel 4.21 Pernyataan Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Dan Jadwal**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	4	6.7	20
Setuju	4	13	21.7	52
Kurang Setuju	3	20	33.3	60
Tidak Setuju	2	17	28.3	34
Sangat Tidak Setuju	1	6	10.0	6
Jumlah		60	100	172

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, hasil mengenai pernyataan bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal, bahwa 20 responden atau 33,3% pegawai menyatakan **kurang setuju**. Artinya, responden berpendapat bahwa mereka dalam bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal masih kurang. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Sutrisno, 2019) tingkat ketepatan waktu dan mengikuti peraturan yang ada.

➤ **Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan kerja**

**Tabel 4.22 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Penilaian Prestasi Kerja**

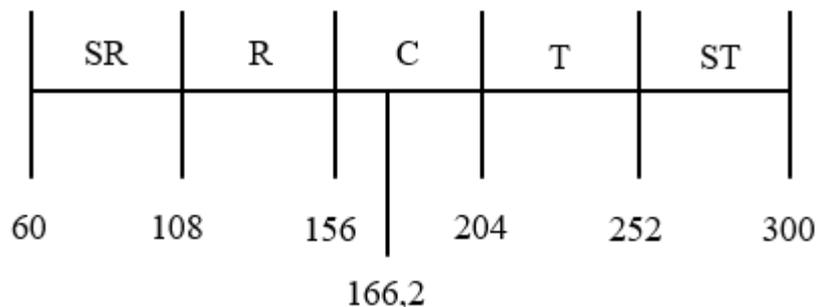
No	Pernyataan	Jumlah	Skor Ideal	Kategori
<b>Hasil kerja</b>				
1	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan	161	300	Cukup
2	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	160	300	Cukup
<b>Pengetahuan Pekerjaan</b>				
3	Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini	160	300	Cukup
4	Mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya di perusahaan	163	300	Cukup
<b>Kecekatan Mental</b>				
5	Cepat tanggap dalam mengerjakan tugas yang diberikan	164	300	Cukup
6	Selalu memberikan ide-ide baru.	175	300	cukup
<b>Sikap</b>				
7	Selalu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan perusahaan	154	300	Rendah
8	Memberi solusi bagi rekan yang sedang mengalami masalah	173	300	Cukup
<b>Disiplin</b>				
9	Disiplin waktu saat masuk kerja, istirahat maupun saat pulang kerja.	183	300	Cukup

<b>10</b>	Bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	<b>172</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>
<b>Jumlah</b>		<b>1.662</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>166,2</b>	<b>300</b>	

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilihat rekapitulasi variabel penilaian prestasi kerja yang menunjukkan bahwa skor terendah sebesar 154 yang berkaitan dengan selalu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan perusahaan, skor terendah 160 yang berkaitan dengan mengerjakan suatu pekerjaan dengan kurang perhitungan, cermat dan teliti dan berkaitan dengan skill yang dimiliki kurang sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini. Sementara skor tertinggi sebesar 183 yang berkaitan dengan diberikan mampu mengerjakan tugas yang diberikan atasan.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel penilaian prestasi kerja di Kantor Kecamatan Ujungberung menunjukkan bahwa keseluruhan diperoleh dalam nilai rata-rata skor sebesar 166.2 dan termasuk ke dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan penilaian prestasi kerja yang ditunjukkan pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung termasuk ke dalam kategori cukup. Kategori cukup pada penilaian prestasi kerja jika digambarkan dalam garis kontinum yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Garis Kontinum Kategori Penilaian Variabel Penilaian Prestasi Kerja**

#### 4.4.2 Analisis Deskripsi Mengenai Kepuasan kerja

Berikut tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Ujungberung berdasarkan hasil survei yang dilakukan peneliti terhadap 60 responden. Variabel kepuasan kerja dengan 10 pertanyaan yang terdiri dari 5 dimensi yaitu gaji terdiri dari 2 pernyataan, pekerjaannya itu sendiri terdiri dari 2 pernyataan, promosi terdiri dari 2 pernyataan, pengawasan terdiri dari 2 pernyataan, dan rekan kerja terdiri dari 2 pernyataan. Berikut adalah hasil analisis deskriptif berdasarkan pendekatan distribusi persentase dan skor yang diperoleh untuk setiap dimensi:

##### ➤ Dimensi Gaji

Berikut tabel yang diajukan dari jawaban responden untuk mengukur variabel kepuasan kerja dimensi gaji yang terdiri dari 2 pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.23 Pernyataan Gaji Yang Diterima Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Diberikan**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	8	13.3	40
Setuju	4	10	16.7	40
Kurang Setuju	3	19	31.7	57
Tidak Setuju	2	14	16.7	28
Sangat Tidak Setuju	1	9	23.3	9
Jumlah		60	100	174

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, hasil mengenai pernyataan gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, bahwa 19 responden atau 31,7% pegawai menyatakan **kurang setuju**. Artinya, responden berpendapat bahwa gaji yang diterima masih kurang sesuai dengan pekerjaan yang telah

diberikan sehingga banyak pegawai yang mengeluhkan perihal gaji ini, bahkan menurut kepala kepegawaian beberapa pegawai menghadap dan mempermasalahkan hal ini. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Robbins & Judge, 2022) ketika gaji dianggap adil berdasarkan persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji masyarakat, kepuasan lebih mungkin terjadi.

**Tabel 4.24 Menerima Gaji Dengan Tepat Waktu**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	1	1.7	5
Setuju	4	12	20.0	48
Kurang Setuju	3	18	30.0	54
Tidak Setuju	2	17	28.3	34
Sangat Tidak Setuju	1	12	20.0	12
Jumlah		60	100	153

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, hasil mengenai pernyataan menerima gaji dengan tepat waktu, bahwa 18 responden atau 30% pegawai menyatakan **kurang setuju**. Artinya, responden berpendapat bahwa ketepatan dalam menerima gaji dirasa masih kurang, sehingga banyak pegawai yang mengeluhkan perihal ketepatan dalam menerima gaji ini, bahkan menurut kepala kepegawaian beberapa pegawai menghadap dan mempermasalahkan hal ini. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Robbins & Judge, 2022) pegawai menginginkan sistem pembayaran yang mereka rasa adil dan memenuhi harapan mereka. Ketika gaji dianggap adil berdasarkan persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji masyarakat, kepuasan lebih mungkin terjadi.

➤ **Dimensi Pekerjaannya Itu Sendiri**

Berikut tabel yang diajukan dari jawaban responden untuk mengukur variabel kepuasan kerja dimensi pekerjaannya itu sendiri yang terdiri dari 2 pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.25 Pernyataan Merasa Puas Karena Dapat Menguasai Pekerjaan Yang Diberikan**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	8	13.3	40
Setuju	4	10	16.7	40
Kurang Setuju	3	18	30.0	54
Tidak Setuju	2	15	25.0	30
Sangat Tidak Setuju	1	9	15.0	9
Jumlah		60	100	173

**Sumber : Hasil Kuesioner, 202**

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, hasil mengenai pernyataan merasa puas karena dapat menguasai pekerjaan yang diberikan, bahwa 18 responden atau 30% pegawai menyatakan **kurang setuju**. Artinya, responden berpendapat bahwa dalam menguasai pekerjaan yang diberikan masih dirasa kurang puas sehingga banyak pegawai yang meminta fasilitas lain yang dapat menunjang kepuasan dalam menguasai pekerjaan. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Robbins & Judge, 2022) pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memungkinkan mereka menggunakan keterampilan dan bakat mereka dan yang menawarkan berbagai tugas, kebebasan, dan umpan balik.

**Tabel 4.26 Pernyataan Perusahaan Memberikan Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	5	8.3	25
Setuju	4	13	21.7	52
Kurang Setuju	3	17	28.3	51
Tidak Setuju	2	15	25	30
Sangat Tidak Setuju	1	10	16.7	10
Jumlah		60	100	168

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, hasil mengenai pernyataan perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, bahwa 17 responden atau 28,3% pegawai menyatakan **kurang setuju**. Artinya, responden berpendapat perusahaan dalam memberikan pekerjaan masih kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga banyak pegawai yang meminta fasilitas lain yang dapat menunjang kepuasan dalam menguasai pekerjaan. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Robbins & Judge, 2022) pekerjaan yang tidak terlalu sulit menyebabkan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu sulit menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal. Dalam kondisi tantangan sedang, sebagian besar pegawai mengalami kegembiraan dan kepuasan.

➤ **Dimensi Promosi**

Berikut tabel yang diajukan dari jawaban responden untuk mengukur variabel kepuasan kerja dimensi promosi yang terdiri dari 2 pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.27 Pernyataan Merasa Puas Atas Kesempatan Promosi Jabatan yang Diberikan Saat Ini**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	8	13.3	40
Setuju	4	12	20.0	48
Kurang Setuju	3	22	36.7	66
Tidak Setuju	2	12	20.0	24
Sangat Tidak Setuju	1	6	10.0	6
Jumlah		60	100	184

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, hasil mengenai pernyataan merasa puas atas kesempatan promosi jabatan yang diberikan saat ini, bahwa 22 responden atau 36,7% pegawai menyatakan **kurang setuju**. Artinya, responden berpendapat perusahaan dalam merasa kurang puas atas kesempatan promosi jabatan yang diberikan saat ini sehingga banyak pegawai yang meminta kesempatan yang dapat menunjang kepuasan dalam menguasai pekerjaan. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Robbins & Judge, 2022) bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian dan tugas pegawai menghasilkan individu yang lebih bahagia.

**Tabel 4.28 Pernyataan Aturan Periode Waktu Promosi Yang Jelas Yang Berlaku Di Perusahaan**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	4	6.7	20
Setuju	4	13	21.7	52
Kurang Setuju	3	20	33.3	60
Tidak Setuju	2	17	28.3	34
Sangat Tidak Setuju	1	6	10.0	6
Jumlah		60	100	172

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, hasil mengenai pernyataan diberi aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan, bahwa 20 responden atau 33,3% pegawai menyatakan **kurang setuju**. Artinya, responden berpendapat

perusahaan dalam memberikan aturan periode waktu promosi yang masih kurang jelas yang berlaku di perusahaan sehingga banyak pegawai yang meminta kesempatan yang dapat menunjang kepuasan dalam menguasai pekerjaan. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Robbins & Judge, 2022) orang yang memiliki kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya atau mudah dipromosikan dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga mengalami kepuasan yang tinggi.

➤ **Dimensi Pengawasan**

Berikut tabel yang diajukan dari jawaban responden untuk mengukur variabel kepuasan kerja dimensi pengawasan yang terdiri dari 2 pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.29 Pernyataan Merasa Cukup Aman Dan Nyaman Dalam Bekerja Karena Mendapat Dukungan Dan Bimbingan Dari Atasan Bila Tidak Memahami Pekerjaan Yang Diberikan**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	4	6.7	20
Setuju	4	7	11.7	28
Kurang Setuju	3	18	30.0	54
Tidak Setuju	2	19	31.7	38
Sangat Tidak Setuju	1	12	20.0	12
Jumlah		60	100	152

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, hasil mengenai pernyataan merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja karena mendapat dukungan dan bimbingan dari atasan bila tidak memahami pekerjaan yang diberikan, bahwa 19 responden atau 31,7% pegawai menyatakan **tidak setuju**. Artinya, responden berpendapat bahwa mereka merasa kurang aman dan nyaman dalam bekerja karena kurang mendapat

dukungan dan bimbingan dari atasan bila tidak memahami pekerjaan yang diberikan masih kurang cukup. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Robbins & Judge, 2022) pegawai menghargai lingkungan yang baik untuk merasa nyaman dan mempermudah melakukan pekerjaan dengan baik.

**Tabel 4.30 Pernyataan Atasan mampu menerima masukan yang disampaikan oleh pegawai apabila mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	9	15.0	36
Kurang Setuju	3	20	33.3	60
Tidak Setuju	2	22	36.7	44
Sangat Tidak Setuju	1	9	15.0	9
Jumlah		60	100	149

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, hasil mengenai pernyataan atasan mampu menerima masukan yang disampaikan oleh pegawai apabila mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, bahwa 22 responden atau 36,7% pegawai menyatakan **tidak setuju**. Artinya, responden berpendapat atasan belum mampu menerima masukan yang disampaikan oleh pegawai apabila mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Robbins & Judge, 2022) pegawai menghargai lingkungan yang baik untuk merasa nyaman dan mempermudah melakukan pekerjaan dengan baik.

➤ **Dimensi Rekan Kerja**

Berikut tabel yang diajukan dari jawaban responden untuk mengukur variabel kepuasan kerja dimensi rekan kerja yang terdiri dari 2 pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.31 Pernyataan Rekan kerja Mudah Diajak Bekerja Sama Sehingga Memudahkan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	7	11.7	28
Kurang Setuju	3	24	40.0	72
Tidak Setuju	2	22	36.7	44
Sangat Tidak Setuju	1	7	11.7	7
Jumlah		60	100	151

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, hasil mengenai pernyataan rekan kerja mudah diajak bekerja sama sehingga memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan, bahwa 24 responden atau 40% pegawai menyatakan **tidak setuju**. Artinya, responden berpendapat rekan kerja masih tidak bisa diajak bekerja sama sehingga kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Robbins & Judge, 2022) jika rekan kerja yang ramah dan suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja.

**Tabel 4.32 Pernyataan Keakraban Dengan Rekan Kerja Dapat Membantu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Bekerja Di Perusahaan Ini**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	6	10.0	30
Setuju	4	11	18.3	44
Kurang Setuju	3	21	35.0	63
Tidak Setuju	2	13	21.7	26
Sangat Tidak Setuju	1	9	15.0	9
Jumlah		60	100	172

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, hasil mengenai pernyataan keakraban dengan rekan kerja dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan bekerja di perusahaan ini, bahwa 21 responden atau 35% pegawai menyatakan **kurang setuju**. Artinya, responden berpendapat keakraban dengan rekan kerja masih kurang membantu dalam menyelesaikan pekerjaan bekerja di perusahaan ini. Fakta lapangan tersebut memang kerap kali terjadi karena menurut teori (Robbins & Judge, 2022) bagi sebagian besar pekerja, bekerja juga memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial. Maka tidak heran jika rekan kerja yang ramah dan suportif meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku unggul juga merupakan faktor kunci dalam kebahagiaan.

➤ **Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan kerja**

**Tabel 4.33 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Jumlah	Skor Ideal	Kategori
<b>Gaji</b>				
1	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	<b>174</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>
2	Menerima gaji dengan tepat waktu	<b>153</b>	<b>300</b>	<b>Rendah</b>
<b>Pekerjaannya Itu Sendiri</b>				
3	Merasa puas dengan pekerjaan saat ini dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	<b>173</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>
4	Perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan	<b>168</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>

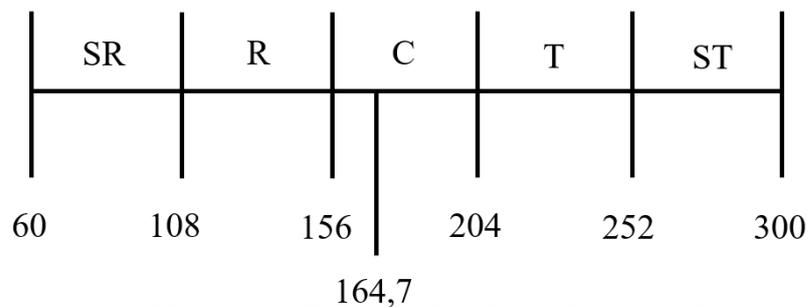
<b>Promosi</b>				
<b>5</b>	Merasa puas atas kesempatan promosi jabatan yang diberikan saat ini	<b>184</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>
<b>6</b>	Aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan.	<b>172</b>	<b>300</b>	<b>cukup</b>
<b>Pengawasan</b>				
<b>7</b>	Merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja karena mendapat dukungan dan bimbingan dari atasan bila tidak memahami pekerjaan yang diberikan	<b>152</b>	<b>300</b>	<b>Rendah</b>
<b>8</b>	Atasan mampu menerima masukan yang disampaikan oleh pegawai apabila mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	<b>149</b>	<b>300</b>	<b>Rendah</b>
<b>Rekan Kerja</b>				
<b>9</b>	Keakraban dengan rekan kerja dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan bekerja di perusahaan ini	<b>151</b>	<b>300</b>	<b>Rendah</b>
<b>10</b>	Mampu bekerja sama dengan tim kerja dan atasan	<b>172</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>
<b>Jumlah</b>		<b>1.647</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>164,7</b>	<b>300</b>	

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat dilihat rekapitulasi variabel kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa skor terendah sebesar 149, hal ini berkaitan dengan atasan belum mampu menerima masukan yang disampaikan oleh pegawai apabila mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dan skor terendah dengan nilai 152 berkaitan dengan kurang merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja karena

kurang mendapat dukungan dan bimbingan dari atasan bila tidak memahami pekerjaan yang diberikan. Sementara skor tertinggi sebesar 184 yang berkaitan dengan diberikan peluang untuk bersaing dengan pegawai lainnya.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Ujungberung menunjukkan bahwa keseluruhan diperoleh dalam nilai rata-rata skor sebesar 164.7 dan termasuk ke dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan kinerja yang ditunjukkan pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung termasuk ke dalam kategori cukup. Kategori cukup pada kepuasan kerja jika digambarkan dalam garis kontinum yaitu sebagai berikut.



**Gambar 4.2 Garis Kontinum Kategori Penilaian Variabel Kepuasan Kerja**

#### 4.4.3 Analisis Deskripsi Mengenai Kinerja

Berikut tanggapan responden terhadap variabel kinerja pada Kantor Kecamatan Ujungberung berdasarkan hasil survei yang dilakukan peneliti terhadap 60 responden. Variabel kinerja pegawai dengan 12 pertanyaan yang terdiri dari 6 dimensi yaitu Kompetensi 2 pernyataan, Komitmen 2 pernyataan, kualitas 2 pernyataan, kuantitas 2 pernyataan, inisiatif 2 pernyataan dan kerja sama 2 pernyataan. Berikut adalah hasil analisis deskriptif berdasarkan pendekatan distribusi persentase dan skor yang diperoleh untuk setiap dimensi:

➤ **Dimensi Kompetensi**

Berikut tabel yang diajukan dari jawaban responden untuk mengukur variabel kinerja pegawai dimensi kompetensi yang terdiri dari 2 pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.34 Pernyataan Pengetahuan yang Dimiliki Oleh Pegawai Menunjang Kinerja**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	4	6.7	20
Setuju	4	14	23.3	56
Kurang Setuju	3	16	26.7	48
Tidak Setuju	2	14	23.3	28
Sangat Tidak Setuju	1	12	20.0	12
Jumlah		60	100	164

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, hasil mengenai pernyataan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai menunjang kinerja, bahwa mayoritas responden sebanyak 16 pegawai, atau 26,7% pegawai menyatakan **kurang setuju**. Artinya, responden berpendapat bahwa pengetahuan pegawai dirasa kurang cukup untuk menunjang kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan teori (Dessler, 2020) yang menjelaskan bahwa pengetahuan itu sendiri adalah kesadaran dalam ranah kognitif.

**Tabel 4.35 Pernyataan Memiliki Keterampilan yang Sangat Baik Dalam Melaksanakan Pekerjaan**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	4	6.7	20
Setuju	4	11	18.3	44
Kurang Setuju	3	15	25.0	45
Tidak Setuju	2	17	28.3	34
Sangat Tidak Setuju	1	13	21.7	13
Jumlah		60	100	156

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, hasil mengenai pernyataan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan, bahwa mayoritas responden sebanyak 17 pegawai, atau 28,3% pegawai menyatakan **tidak setuju**. Artinya, responden berpendapat bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai masih tidak dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini bertentangan dengan teori (Dessler, 2020) yang mengemukakan bahwa keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas atau tugas yang diberikan kepadanya.

➤ **Dimensi Komitmen**

Berikut tabel yang diajukan dari jawaban responden untuk mengukur variabel kinerja pegawai dimensi komitmen yang terdiri dari 2 pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.36 Pernyataan Pegawai Berkomitmen Mengikuti Aturan yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	3	5.0	15
Setuju	4	12	20.0	48
Kurang Setuju	3	16	26.7	48
Tidak Setuju	2	18	30.0	36
Sangat Tidak Setuju	1	11	18.3	11
Jumlah		60	100	158

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, hasil mengenai pernyataan pegawai berkomitmen mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, bahwa mayoritas responden sebanyak 18 pegawai, atau 30% pegawai menyatakan **tidak setuju**. Artinya, responden berpendapat bahwa pegawai tidak berkomitmen untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini bertentangan

dengan teori (Dessler, 2020) menyatakan bahwa disiplin mencerminkan ekspektasi jadwal kerja/kehadiran dari posisi yang bersangkutan.

**Tabel 4.37 Pernyataan Loyalitas Terhadap Perusahaan Akan Berdampak Pada Komitmen Pegawai Dalam Bekerja**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	8	13.3	32
Kurang Setuju	3	22	36.7	66
Tidak Setuju	2	20	33.3	40
Sangat Tidak Setuju	1	10	16.7	10
Jumlah		60	100	148

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, hasil mengenai pernyataan loyalitas terhadap perusahaan akan berdampak pada komitmen pegawai dalam bekerja, bahwa mayoritas responden sebanyak 22 pegawai, atau 36,7% pegawai menyatakan **tidak setuju**. Artinya, responden berpendapat bahwa loyalitas terhadap perusahaan masih kurang berdampak pada komitmen pegawai dalam bekerja. Hal ini bertentangan dengan teori (Dessler, 2020) yang menjelaskan bahwa pegawai harus menunjukkan tanggung jawab pribadi dalam melaksanakan tugasnya.

➤ **Dimensi Kualitas**

Berikut tabel yang diajukan dari jawaban responden untuk mengukur variabel kinerja pegawai dimensi kualitas yang terdiri dari 2 pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.38 Pernyataan Kinerja Pegawai Memerlukan Ketelitian Dalam Melaksanakan Pekerjaan**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	6	10.0	30
Setuju	4	9	15.0	36
Kurang Setuju	3	18	30.0	54
Tidak Setuju	2	19	31.7	38
Sangat Tidak Setuju	1	8	13.3	8
Jumlah		60	100	166

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, hasil mengenai pernyataan kinerja pegawai memerlukan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, bahwa mayoritas responden sebanyak 19 pegawai, atau 31,7% pegawai menyatakan **tidak setuju**. artinya, responden berpendapat bahwa kinerja pegawai masih tidak memerlukan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini bertentangan dengan teori (Dessler, 2020) yang menjelaskan bahwa bahwa kualitas kerja merupakan persyaratan standar yang harus dipenuhi agar pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

**Tabel 4.39 Pernyataan Kinerja Pegawai Menghasilkan Kerapihan Dalam Menyelasaikan Tugas**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	6	10.0	30
Setuju	4	12	20.0	48
Kurang Setuju	3	16	26.7	48
Tidak Setuju	2	17	28.3	34
Sangat Tidak Setuju	1	9	15.0	9
Jumlah		60	100	169

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, hasil mengenai pernyataan kinerja pegawai menghasilkan kerapihan dalam menyelesaikan tugas, bahwa mayoritas responden sebanyak 17 pegawai, atau 28,3% pegawai menyatakan **tidak setuju**. artinya, responden berpendapat bahwa kinerja pegawai tidak menghasilkan kerapihan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini bertentangan dengan teori (Dessler, 2020) yang

menjelaskan bahwa dengan adanya kualitas kerja dapat menghindari tingkat kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan produktivitas kerja yang dihasilkan bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

➤ **Dimensi Kuantitas**

Berikut tabel yang diajukan dari jawaban responden untuk mengukur variabel kinerja pegawai dimensi kuantitas yang terdiri dari 2 pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.40 Pernyataan Menjaga Ketepatan Waktu dan Kesempurnaan hasil Pekerjaan**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	8	13.3	40
Setuju	4	12	20.0	48
Kurang Setuju	3	17	28.3	51
Tidak Setuju	2	12	20.0	24
Sangat Tidak Setuju	1	11	18.3	11
Jumlah		60	100	174

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, hasil mengenai pernyataan menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, bahwa mayoritas responden sebanyak 17 pegawai, atau 28,3% pegawai menyatakan **kurang setuju**. artinya, responden berpendapat bahwa pegawai masih kurang dalam menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. Hal ini bertentangan dengan teori (Dessler, 2020) yang menjelaskan bahwa pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan cermat, akurat dan tepat waktu untuk mencapai hasil yang diharapkan.

**Tabel 4.41 Pernyataan Dalam Bekerja Selalu Memenuhi Target**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	3	5.0	15
Setuju	4	4	6.7	16
Kurang Setuju	3	15	25.0	45
Tidak Setuju	2	23	38.3	46
Sangat Tidak Setuju	1	15	25.0	15
Jumlah		60	100	137

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas, hasil mengenai pernyataan dalam bekerja selalu memenuhi target, bahwa mayoritas responden sebanyak 23 pegawai, atau 38,3% pegawai menyatakan **tidak setuju**. artinya, responden berpendapat bahwa dalam bekerja selalu tidak memenuhi target. Hal ini bertentangan dengan teori (Dessler, 2020) yang menjelaskan bahwa pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan cermat, akurat dan tepat waktu untuk mencapai hasil yang diharapkan.

➤ **Dimensi Inisiatif**

Berikut tabel yang diajukan dari jawaban responden untuk mengukur variabel kinerja pegawai dimensi inisiatif yang terdiri dari 2 pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.42 Pernyataan Di dalam Menjalankan Tugas Pegawai, Pegawai Memiliki Kebebasan Dalam Berkreatifitas**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	6	10.0	30
Setuju	4	9	15.0	36
Kurang Setuju	3	20	33.3	60
Tidak Setuju	2	13	21.7	26
Sangat Tidak Setuju	1	12	20.0	12
Jumlah		60	100	164

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas, hasil mengenai pernyataan di dalam menjalankan tugas pegawai, pegawai memiliki kebebasan dalam berkeaktifitas, bahwa mayoritas responden sebanyak 200 pegawai, atau 33,3% pegawai menyatakan **kurang setuju**. artinya, responden berpendapat bahwa di dalam menjalankan tugas pegawai, pegawai masih kurang memiliki kebebasan dalam berkeaktifitas. Hal ini bertentangan dengan teori (Dessler, 2020) yang menjelaskan bahwa kreatifitas adalah kemampuan manusia untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun dalam karya nyata.

**Tabel 4.43 Pernyataan Daya Pikir Yang Disampaikan Oleh Pegawai Diterima Oleh Atasan**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	8	13.3	40
Setuju	4	8	13.3	32
Kurang Setuju	3	20	33.3	60
Tidak Setuju	2	12	20.0	24
Sangat Tidak Setuju	1	12	20.0	12
Jumlah		60	100	168

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas, hasil mengenai pernyataan daya pikir yang disampaikan oleh pegawai diterima oleh atasan, bahwa mayoritas responden sebanyak 20 pegawai, atau 33,3% pegawai menyatakan **kurang setuju**. artinya, responden berpendapat bahwa daya pikir yang disampaikan oleh pegawai kurang diterima oleh atasan. Hal ini bertentangan dengan teori (Dessler, 2020) yang menjelaskan bahwa setiap pegawai harus memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide dengan cara yang murni.

➤ **Dimensi Kerja Tim**

Berikut tabel yang diajukan dari jawaban responden untuk mengukur variabel kinerja pegawai dimensi kerja tim yang terdiri dari 2 pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.44 Pernyataan Pegawai Mampu Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja yang Lain**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	5	8.3	25
Setuju	4	13	21.7	52
Kurang Setuju	3	18	30.0	54
Tidak Setuju	2	17	28.3	34
Sangat Tidak Setuju	1	7	11.7	7
Jumlah		60	100	172

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas, hasil mengenai pernyataan pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang lain, bahwa mayoritas responden sebanyak 18 pegawai, atau 30% pegawai menyatakan **kurang setuju**. artinya, responden berpendapat bahwa pegawai kurang mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang lain. Hal ini bertentangan dengan teori (Dessler, 2020) yang menjelaskan bahwa kerjasama adalah kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan petugas lainnya baik secara vertikal maupun horizontal.

**Tabel 4.45 Pernyataan Atasan Memberikan Wewenang Kepada Pegawai Dalam Setiap Pekerjaan**

Kriteria	Bobot	F	Presentase	Skor
Sangat Setuju	5	8	13.3	40
Setuju	4	13	21.7	52
Kurang Setuju	3	19	31.7	57
Tidak Setuju	2	10	16.7	20
Sangat Tidak Setuju	1	10	16.7	10
Jumlah		60	100	179

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, hasil mengenai pernyataan atasan memberikan wewenang kepada pegawai dalam setiap pekerjaan, bahwa mayoritas responden sebanyak 19 pegawai, atau 31,7% pegawai menyatakan **kurang setuju**. artinya, responden berpendapat bahwa atasan kurang dalam memberikan wewenang kepada pegawai dalam setiap pekerjaan. Hal ini bertentangan dengan teori (Dessler, 2020) yang menjelaskan bahwa wewenang adalah kekuatan hukum dan hukum yang dimiliki seseorang untuk menyuruh orang lain melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

➤ **Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Tabel 4.46 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai**

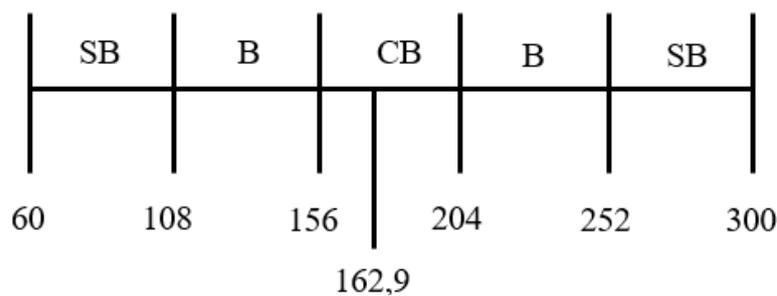
No	Pernyataan	Jumlah	Skor Ideal	Kategori
<b>Kompetensi</b>				
1	Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai menunjang kinerja	<b>164</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>
2	Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan	<b>156</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>
<b>Komitmen</b>				
3	Pegawai berkomitmen mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	<b>158</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>
4	Loyalitas terhadap perusahaan akan berdampak pada komitmen pegawai dalam bekerja	<b>148</b>	<b>300</b>	<b>Rendah</b>
<b>Kualitas</b>				
5	Kinerja pegawai memerlukan ketelitian	<b>166</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>

	dalam melaksanakan pekerjaan			
<b>6</b>	Kinerja pegawai menghasilkan kerapian dalam menyelesaikan tugas	<b>169</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>
<b>Kuantitas</b>				
<b>7</b>	Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	<b>174</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>
<b>8</b>	Dalam bekerja selalu memenuhi target	<b>137</b>	<b>300</b>	<b>Rendah</b>
<b>Inisiatif</b>				
<b>9</b>	Didalam menjalankan tugas pegawai pegawai memiliki kebebasan dalam berkreaitifitas	<b>164</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>
<b>10</b>	Daya pikir yang disampaikan oleh pegawai diterima oleh atasan	<b>168</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>
<b>Kerja Tim</b>				
<b>11</b>	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang lain	<b>172</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>
<b>12</b>	Atasan memberikan wewenang kepada pegawai dalam setiap pekerjaan	<b>179</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>
<b>Jumlah</b>		<b>1.955</b>	<b>300</b>	<b>Cukup</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>162,9</b>	<b>300</b>	

**Sumber : Hasil Kuesioner, 2023**

Berdasarkan tabel 4.46 di atas dapat dilihat rekapitulasi variabel kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa skor terendah sebesar 137, hal ini berkaitan dengan pegawai dalam bekerja selalu tidak memenuhi target dan skor terendah 148 yang berkaitan dengan kurangnya loyalitas pegawai terhadap perusahaan yang akan berdampak pada komitmen pegawai dalam bekerja. Sementara skor tertinggi sebesar 179 yang berkaitan dengan atasan memberikan wewenang kepada pegawai dalam setiap pekerjaan.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ujungberung menunjukkan bahwa keseluruhan diperoleh dalam nilai rata-rata skor sebesar 162.9 dan termasuk ke dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan kinerja yang ditunjukkan pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung termasuk ke dalam kategori cukup. Kategori cukup pada kinerja pegawai jika digambarkan dalam garis kontinum yaitu sebagai berikut.



**Gambar 4.3** Garis Kontinum Kategori Penilaian Variabel Kinerja Pegawai

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum menguji hipotesis, ada baiknya dilakukan uji asumsi klasik, karena dianggap sebagai prasyarat untuk dilakukan dalam penelitian kuantitatif. Ada sejumlah uji asumsi klasik dalam penelitian ini, termasuk yang berikut:

##### a. Uji Normalitas

Menurut (Garibaldi & Hayati, 2021) Disebutkan bahwa uji normalitas menguji normalitas data dan seberapa banyak data terdistribusi pada setiap variabel penelitian. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-

Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan  $\alpha = 0.05$ . Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p, dengan ketentuan sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas  $p \geq 0.05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi
- Jika nilai probabilitas  $p \leq 0.05$ , maka asumsi normalitas tidak terpenuhi

Berikut, uji normalitas pada data yang diperoleh.

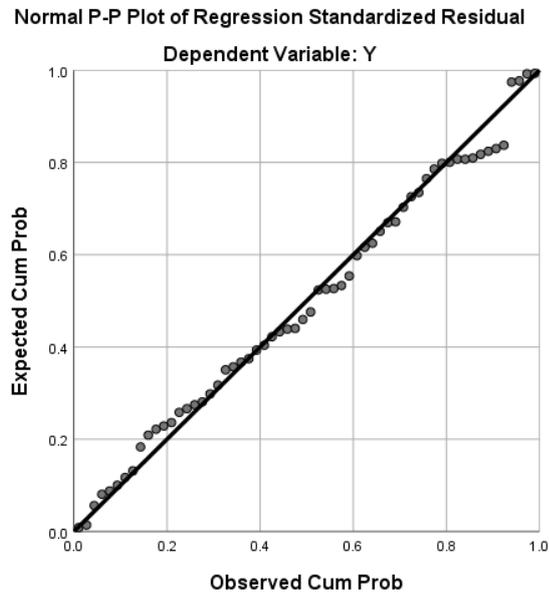
**Tabel 4.47 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test***

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.17100000
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.055
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

**Sumber : Output SPSS 26**

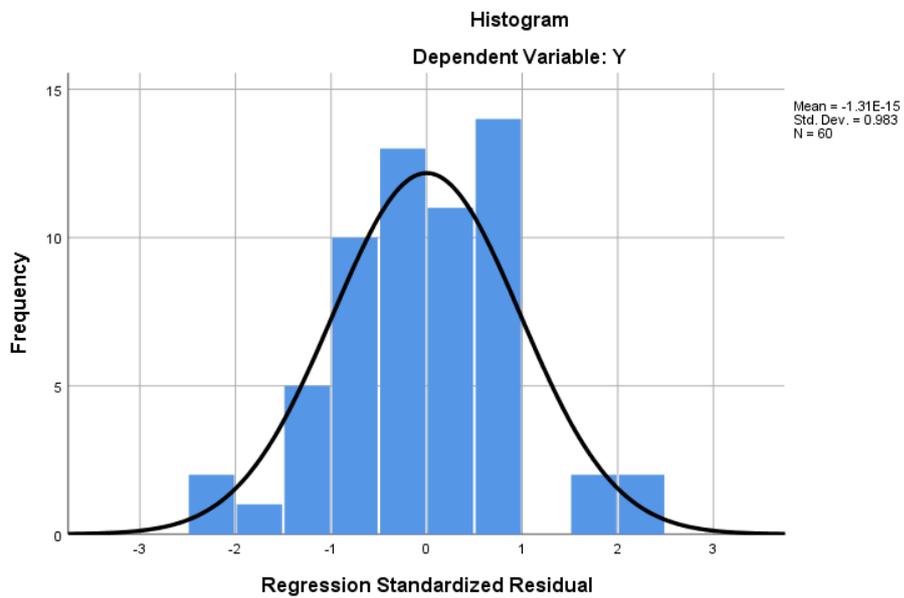
Sebelum membaca Tabel 4.47, terlebih dahulu harus diperhatikan teknik pengambilan keputusan uji normalitas. Teknik penting untuk uji normalitas adalah jika  $\text{Sig} > 0,05$  berarti data berdistribusi normal dan sebaliknya jika  $\text{Sig} < 0,05$  artinya data berdistribusi tidak normal. Mengenai teknik pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa dari Tabel 4.47 terlihat nilai signifikansi 0,200 atau data berdistribusi normal karena  $0,200 > 0,05$ .

**Gambar 4.4 Uji Normalitas *Normal Probability Plot***



**Sumber : *Output SPSS 26***

**Gambar 4.5 Uji Normalitas Histogram**



**Sumber : *Output SPSS 26***

Gambar 4.4 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan normal *probability plot* dan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sementara pada Gambar 4.5 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, terlihat kurva berbentuk kurva normal, sehingga data berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Salah satu cara untuk melihat multikolinearitas adalah dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Batas VIF adalah 10 dari toleransi 0,10.

Dasar pengambilan asumsi multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $VIF > 10$  dan nilai *tolerance*  $< 0,10$  maka terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.48 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.099	4.700		3.425	.001		
	X1	.103	.141	.088	2.730	.037	.943	1.060
	X2	.498	.136	.442	3.673	.001	.943	1.060

a. Dependent Variable: Y

**Sumber : Output SPSS 26**

Tabel 4.48 menunjukkan bahwa seluruh data memiliki Tolerance (0.943) > 0.05, dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Metode uji Glejser digunakan untuk uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Uji statistik Glejser dipilih karena dapat menjamin keakuratan hasil dibandingkan dengan uji grafik-plot, yang dapat menimbulkan bias. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel independen dengan nilai *absolute* residuaknya pada variabel dependen. Kesimpulannya adalah koefisien signifikansi > 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Sebaliknya, jika faktor signifikansi < 0,05 berarti terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang

dilakukan dengan uji Glejser. Di bawah ini adalah hasil tes uji Heteroskedastisitas:

**Tabel 4.49 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.756	2.920		.601	.550
	X1	.113	.088	.172	1.284	.204
	X2	-.059	.084	-.093	-.695	.490
a. Dependent Variable: Abs_Res						

**Sumber : Output SPSS 26**

Berdasarkan tabel 4.49 diatas, diketahui nilai Sig. Glejser dari X1 adalah  $0.204 > 0.05$ , dan nilai Sig. Glejser dari X2  $0.490 > 0.05$ . Maka seluruh nilai Sig. Glejser dari masing-masing variabel bebas di atas 0.05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.6 Uji Analisis Regresi Linier berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 2 variabel independen. Penggunaan analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan X terhadap variabel tak bebas yang biasa disebut dengan Y. Tabel 4.50 merupakan hasil analisis regresi linear berganda.

**Tabel 4.50 Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.099	4.700		3.425	.001
	X1	.103	.141	.088	2.730	.468
	X2	.498	.136	.442	3.673	.061
a. Dependent Variable: Y						

**Sumber : Output SPSS 26**

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 4.50, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 16.099 + 0,103 (X1) + 0.498 (X2)$$

Kemudian diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai koefisien regresi Y sebesar 16.099, artinya penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja bernilai konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat 16.099.
- Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.103, artinya jika penilaian prestasi kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel kepuasan kerja konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat 0.103 satuan.
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.498, artinya jika kepuasan kerja meningkat sebesar satu dan variabel penilaian prestasi kerja konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat 0.498 satuan.

#### 4.7 Uji Koefisien Korelasi *kendal's tau*

Uji kendal's tau diperuntukkan untuk mencari suatu karakteristik korelasi yang diperoleh antara variabel X dan Y dengan tertinjau dari nilai alpha. Tingkat hubungan dilihat dari hasil *correlation coefficient* untuk uji kendal's tau, hasil tingkat hubungan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.51 Analisis Koefisien Korelasi *Kendal's Tau***

Correlations			X1	X2	Y
Kendall's tau_b	X1	Correlation Coefficient	1.000	.194*	.472
		Sig. (2-tailed)	.	.039	.000
		N	60	60	60
	X2	Correlation Coefficient	.194*	1.000	.738**
		Sig. (2-tailed)	.039	.	.000
		N	60	60	60
	Y	Correlation Coefficient	.472	.738**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.189	.000	.
		N	60	60	60
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

**Sumber : *Output SPSS 26***

Berdasarkan uji kendal's tau yang diperoleh dari tabel 4.51, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Didapatkan nilai Sig. (2-tailed) pada X1 sebesar 0.000, maka Sig. (2-tailed) < alpha. Dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki hubungan yang signifikan dengan Y, kemudian *correlation coefficient* bernilai 0.472 dan memiliki hasil positif, yang artinya variabel X1 meningkat, maka Y juga dengan tingkat hubungan yang sedang.

- Didapatkan nilai Sig. (2-tailed) pada X2 sebesar 0,000, maka Sig. (2-tailed) < alpha. Dapat disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki hubungan yang signifikan dengan Y, kemudian *correlation coefficient* bernilai 0.738 dan memiliki hasil positif, yang artinya variabel X2 meningkat, maka Y akan meningkat juga dengan tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 4.52 Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2022)

#### 4.8 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

**Tabel 4.53 Koefisien Determinasi X1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.560	.514	4.678
a. Predictors: (Constant), X1				

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.53, diketahui nilai koefisien determinasi (*R-Square*) untuk X1 adalah 0.560. Nilai tersebut dapat diartikan variabel X1 mampu mempengaruhi Y sebesar 56% sisanya sebesar  $100\% - 56\% = 44.0\%$  dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

**Tabel 4.54 Koefisien Determinasi X2**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.731	.672	4.226
a. Predictors: (Constant), X2				

**Sumber : Output SPSS 26**

Berdasarkan pada tabel 4.54 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R-Square*) untuk X2 adalah 0.731. Nilai tersebut dapat diartikan variabel X2 mampu mempengaruhi Y sebesar 73.1% sisanya sebesar  $100\% - 73.1\% = 26.9\%$  dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Untuk dapat mengukur seberapa besar pengaruh variabel dependen dan variabel independent. Di bawah ini akan disajikan hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4.55 Koefisien Determinasi Simultan**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 <sup>a</sup>	.645	.593	4.452
a. Predictors: (Constant), X1, X2				

**Sumber : Output SPSS 26**

Berdasarkan table 4.55 hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas, adapat dilihat bawah nilai R square sebesar 0.645 yang berarti nilai tersebut menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 64,5% sedangkan sisanya  $100\% - 64,5\% = 35,5\%$  artinya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

## 4.9 Uji Hipotesis

### 4.9.1 Uji signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan guna menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas. Hasil uji signifikansi simultan dapat dilihat pada tabel 4.56.

**Tabel 4.56 Uji Signifikansi Simultan dengan Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.146	2	146.073	8.112	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1026.437	57	18.008		
	Total	1318.583	59			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

**Sumber : Output SPSS 26**

Berdasarkan Tabel 4.56, diketahui nilai F hitung 8.122 dan nilai Sig. adalah 0.001. Diketahui F tabel berada pada nilai 8.122, dan hasil yang didapatkan yaitu nilai F hitung  $8.112 > 3.15$  (F Tabel) dan nilai Sig adalah  $0.001 < 0,05$ , maka X1 dan X2 secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Y.

### 4.9.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4.57 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

**Tabel 4.57 Uji Signifikasi Parsial dengan Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.099	4.700		3.425	.001
	X1	.103	.141	.088	2.730	.037
	X2	.498	.136	.442	3.673	.001
a. Dependent Variable: Y						

**Sumber : Output SPSS 26**

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.57 diperoleh hasil:

- Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel X1 adalah 0.103, yakni bernilai positif. Hal tersebut berarti adanya pengaruh positif antara X1 terhadap Y. Nilai t hitung diketahui dari X1 adalah 2.730 dan Sig. yang diperoleh 0.037, dengan t tabel sebesar 2.000, dan alpha sebesar 0.05, maka  $t_{hitung} (2.730) > t_{tabel} (2.000)$ , dan  $Sig. > alpha$  maka X1 signifikan pengaruhnya pada Y. Sehingga dapat disimpulkan X1 berpengaruh positif dan signifikan pengaruhnya pada Y.
- Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel responsive adalah 0.498, yakni bernilai positif. Hal tersebut berarti adanya pengaruh positif antara responsive pada kepuasan pasien terhadap pelayanan laboratorium. Nilai t hitung diketahui dari responsive adalah 3.673 dan Sig. adalah 0,001, dengan t tabel sebesar 2.000, dan alpha sebesar 0.05, maka  $t_{hitung} (3.673) > t_{tabel} (2.000)$ , dan  $Sig. > alpha$ , maka X2 signifikan pengaruhnya pada Y. Sehingga dapat disimpulkan X2 berpengaruh positif dan signifikan pengaruhnya pada Y.

## **4.10 Pembahasan**

### **4.10.1 Pembahasan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung**

Menurut (Sutrisno, 2019) prestasi kerja adalah hasil dari upaya individu, yang ditentukan oleh kemampuan kualitas pribadinya dan persepsi tentang perannya di tempat kerja. Dengan demikian, efektivitas seorang individu dapat dievaluasi berdasarkan keterampilan, karakteristik atau sikap pegawai tersebut terhadap kesesuaian peran dengan tugas atau jabatannya. Prestasi kerja juga merupakan hasil pegawai yang berasal dari berbagai prestasi pegawai dan perusahaan yang berhubungan. Variabel penilaian prestasi kerja terdiri dari 10 pernyataan yang terbagi dalam 5 dimensi yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, kecekatan mental, sikap, dan disiplin. Hasil dari rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel penilaian prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung menunjukkan secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata sebesar 166,2 yang termasuk ke dalam kategori cukup. Dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung masih kurang efektif, karena masih kurangnya pegawai dalam memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel penilaian prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung menunjukkan skor terendah yaitu sebesar 154, hal tersebut berkaitan dengan masih kurangnya pegawai dalam memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan perusahaan, skor terendah 160 yang berkaitan dengan mengerjakan suatu pekerjaan dengan kurang perhitungan, cermat dan teliti dan berkaitan dengan skill yang

dimiliki kurang sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini. Hal tersebut membuat kinerja dari pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung selalu tidak mencapai target yang diberikan.

Sementara skor tertinggi sebesar 183, hal tersebut berkaitan dengan pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung disiplin waktu saat masuk kerja, istirahat maupun saat pulang kerja, karena pegawai dituntut untuk bekerja sesuai dengan SOP agar dapat melayani masyarakat dengan baik.

#### **4.10.2 Pembahasan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung**

Menurut (Robbins & Judge, 2022) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara tingkat imbalan yang diterima pegawai dan tingkat imbalan yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki seseorang dalam bekerja. Setiap individu pegawai memiliki karakteristik yang berbeda, oleh karena itu kepuasan kerja juga berbeda dan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang berbeda. Variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 pernyataan yang terbagi dalam 5 dimensi yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Hasil dari rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung menunjukkan secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata sebesar 164,7 yang termasuk ke dalam kategori cukup. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung masih kurang, karena masih kurangnya atasan dalam menerima masukan yang disampaikan oleh pegawai apabila mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel penilaian prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung menunjukkan skor terendah yaitu sebesar 149, hal tersebut berkaitan dengan masih kurangnya atasan dalam menerima masukan yang disampaikan oleh pegawai apabila mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dan skor terendah dengan nilai 152 berkaitan dengan kurang merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja karena kurang mendapat dukungan dan bimbingan dari atasan bila tidak memahami pekerjaan yang diberikan, hal tersebut membuat kinerja dari pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung selalu tidak mencapai target yang diberikan.

Sementara skor tertinggi sebesar 184, hal tersebut berkaitan dengan merasa puas atas kesempatan promosi jabatan yang diberikan saat ini, karena pegawai dituntut untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga atasan memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk promosi.

#### **4.10.3 Pembahasan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung**

Menurut (Dessler, 2020) kinerja adalah proses berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja dengan tujuan organisasi. Variabel kinerja pegawai terdiri dari 12 pernyataan yang terbagi dalam 6 dimensi yaitu kompetensi, komitmen, kualitas, kuantitas, inisiatif, dan kerja tim. Hasil dari rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung menunjukkan secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata sebesar 162,9 yang termasuk ke dalam kategori cukup. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai

Kantor Kecamatan Ujungberung masih tidak maksimal, karena pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung dalam bekerja selalu tidak memenuhi target.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung menunjukkan skor terendah yaitu sebesar 137 dan skor terendah 148 yang berkaitan dengan kurangnya loyalitas pegawai terhadap perusahaan yang akan berdampak pada komitmen pegawai dalam bekerja, hal tersebut berkaitan dengan pegawai dalam bekerja selalu tidak memenuhi target, hal tersebut membuat kinerja dari pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung selalu tidak mencapai target yang diberikan.

Sementara skor tertinggi sebesar 179, hal tersebut berkaitan dengan atasan memberikan wewenang kepada pegawai dalam setiap pekerjaan, dikarenakan pimpinan selalu memperhatikan SOP agar selalu meminimalisir kesalahan bawahannya pada saat melaksanakan pekerjaan.

#### **4.10.4 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh penilaian prestasi kerja dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 56%, bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan  $t\text{-hitung} > 2.000$  dengan nilai signifikansi  $0.037 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh landasan teori sebelumnya yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu bentuk proses organisasi yang menilai kinerja atau prestasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian prestasi kerja juga dapat

dipahami sebagai orang yang memberikan informasi tentang pegawai terkait dengan kinerjanya selama ini. Akibatnya, perusahaan nantinya dapat mengambil keputusan terkait kinerja pegawai, seperti mutasi pegawai, promosi atau lainnya (Ajabar, 2020).

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ariyati & Primasari, 2019) yang menyatakan penilaian prestasi kerja harus menjadi perhatian penting oleh pihak manajemen dimana pengapresiasian perusahaan terhadap pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pegawai yang memperoleh penghargaan akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas ataupun kinerja kerjanya sebaliknya saat perusahaan memberikan penilaian yang kurang baik terhadap seorang pegawai maka pegawai tersebut juga akan termotivasi untuk memperbaiki dirinya, dan menjelaskan pada riset penelitian ini didukung bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Balqis, 2021), (Sari, 2022), dan (Singal, Sendow, & Pandowo, 2023) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penilaian prestasi kerja dengan kinerja pegawai.

#### **4.10.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan kerja dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 73%, bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan t-hitung sebesar  $3.673 > 2.000$  dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh landasan teori sebelumnya menurut (Sutrisno, 2019) kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima di tempat kerja dan masalah yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Sikap ini dapat berupa sikap positif yang berarti pegawai atau anggota organisasi senang, atau bahkan negatif, yang berarti tidak senang dengan semua aspek pekerjaan, baik itu situasi kerja, beban kerja, imbalan, risiko, dan sebagainya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suryani & Resniawati, 2022) yang menyatakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan sesama pegawai sehingga dapat mempengaruhi dari kinerjanya, dan menjelaskan pada riset penelitian ini didukung bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurrohmat, 2021), (Paparang, Areros, & Tatimu, 2021), dan (Mira, Choong, & Thim, 2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penilaian Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Ujungberung masih kurang efektif karena masih kurangnya pegawai dalam memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan perusahaan, mengerjakan suatu pekerjaan dengan kurang perhitungan, cermat dan teliti dan skill yang dimiliki kurang sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini.. Hal tersebut membuat kinerja dari pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung selalu tidak mencapai target yang diberikan.
2. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung masih kurang, karena masih kurangnya atasan dalam menerima masukan yang disampaikan oleh pegawai apabila mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurang merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja karena kurang mendapat dukungan dan bimbingan dari atasan bila tidak memahami pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut membuat kepuasan kerja pegawai merasa tidak puas dan berpengaruh terhadap kinerja.
3. Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung masih tidak maksimal, karena pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung dalam bekerja selalu tidak

memenuhi target dan kurangnya loyalitas pegawai terhadap perusahaan yang akan berdampak pada komitmen pegawai dalam bekerja. Hal ini terjadi karena penilaian prestasi kerja dan kepuasan yang terdapat masalah sehingga pencapaian kinerja pegawai tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Penelitian menunjukkan besarnya pengaruh penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ujungberung adalah sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% adalah variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah di uraikan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Penilaian prestasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini memerlukan pengendalian dan meminimalkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel penilaian prestasi kerja. Oleh karena itu, perlu membuat dan menetapkan standar kerja yang dapat menunjang kinerja dan umpan balik kepada pegawai dan sebaiknya Kantor Kecamatan Ujungberung memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dengan berpartisipasi dalam kursus pelatihan, *workshop* dan bahkan kuliah sehingga para pegawai akan lebih bertanggung jawab dan atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.
2. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini memerlukan pengendalian dan meminimalkan faktor-faktor

yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Oleh karena itu, sebaiknya atasan lebih memerhatikan kepuasan pegawai mulai dalam mengadakan kegiatan *Family Gathering* dalam rangka mempererat hubungan antara pegawai dengan atasan beserta jajarannya agar hubungan atasan dengan pegawainya dapat harmonis sehingga pegawai merasa puas dengan atasannya.

3. Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujungberung secara keseluruhan masih belum berjalan dengan baik, karena masih terdapat aspek yang masih belum optimal. sebaiknya fokus terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti penilaian prestasi dan kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut perlu dilakukan karena membentuk kinerja baik para pegawai bukanlah perkara mudah. Untuk itu, Kantor Kecamatan Ujungberung dapat memulai dengan memberikan reward kepada pegawainya berupa kenikan jabatan, penghargaan, hadiah, dll. Hasil ini akhirnya mengalir ke perusahaan melalui peningkatan efisiensi karyawan. Semakin produktif karyawan, semakin baik kinerja perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SLEMAN: CV. Budi Utama.
- Ariyati, Y., & Primasari, L. (2019). Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Vmc Fishing Tackle Indonesia. *Jurnal Bening Prodi Manajemen*, Volume 6, No. 2.
- Balqis, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Progard, Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Oikonomia* Volume 16, No 1.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management 16th Edition*. Florida: USA: Florida International University. Pearson.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol.6 No.2, 2022.
- Garibaldi, G., & Hayati, N. (2021). Pengaruh Desain Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Banjar. Vol 10 No 2 (2021): *Banking and Management Review*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, I. (2019). *Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marlynda, D. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol 6, No 1.
- Mira, M., Choong, Y., & Thim, C. (2019). *The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance*. *Growing Science*, Volume 9 Issue.

- Nasuridin, A. (2020). *Can high performance work practices and satisfaction predict job performance?* *International Journal of Quality and Service Sciences*, 12(4), 521–540.
- Nitisemito. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurrohmat, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kahatex. *Jurnal riset Akuntansi* Volume 1, No 2.
- Paparang, N., Areros, W., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. *Post Indonesia di Manado. Productivity*, Vol. 2 No. 2.
- Priatna, Y. (2020). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Sejarah dan Kondisi Ekonomi HC*, Vol.1, No 2.
- Robbins, S., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior Updated 18th Edition Global Edition*. Pearson.
- Sari, S. (2022). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja ,Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pagawai Pada BBPPMPV Nisnis dan Pariwisata Sawangan Depok. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. 5, No. 3.
- Singal, D., Sendow, G., & Pandowo, M. (2023). Pengaruh Perencanaan karis, Penilaian Prestasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai di Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol. 11.
- Siregar et al. (2022). Peningkatan minat belajar peserta didik dengan menggunakan media pembelajaran yang menarik di masa covid 19 SD Swasta HKBP 1 Padang Sidempuan. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar* , 69-75.
- Soedarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2019). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal Of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, Volume 5, No1.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: 2018.

