

PENGARUH ASSESSMENT KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KAJIAN MANAJEMEN PEMERINTAH LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA KOTA MAKASSAR

Nurasisah^{1*}, Burhanuddin², Hafiz Elfiansyah Parawu³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to find out the effect of performance assessment on employee performance at the Central Office of Training and Development of Government Management Studies at the Makassar City State Administration. This study used a quantitative research type with causal associative quantitative research type from 68 populations to be studied. The results of this study showed that the regression results (influence) of Variable X on Variable Y simultaneously were only 0.312 or 31.2%, which meant that the effect of Performance Assessment on Employee Work Performance in the office was relatively small. While the effect of the Performance Assessment variable (X) on Work Performance (Y) partially showed the results each indicators had bad effect of no more than 0.162 or 16.2%, it also showed the effect of Performance Assessment on Employee Work Performance at the Center for Management Studies Training and Development. The government of the Makassar City State Administration Agency is relatively small.

Keywords: *performance assessment, work achievement*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh assessment kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian kuantitatif asosiatif kausal dari 68 populasi yang akan diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil regresi (pengaruh) Variabel X terhadap Variabel Y secara simultan hanya 0,312 atau 31,2% itu berarti, pengaruh Assessment Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di kantor tergolong kecil. Sedangkan pengaruh variabel Assessment Kinerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) secara parsial menunjukkan hasil per indikator mengalami pengaruh tidak lebih dari 0.162 atau 16,2 %, itu juga menunjukkan pengaruh Assessment Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar tergolong kecil.

Kata kunci: *assessment kinerja, prestasi kerja*

* nurasisah@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, sebagai kunci utama sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam Menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini berkaitan dengan cara pemeliharaan organisasi terhadap *assessment* kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis mengenai *Assessment* Kinerja yang diterapkan di Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar menerapkan sistem penilaian kinerja yang berbasis aplikasi dan manual. Namun kenyataannya yaitu masih lambatnya pegawai dalam menginput laporan kerja ke dalam aplikasi yang seharusnya dilakukan setiap hari oleh masing-masing pegawai, tetapi hampir semua pegawai mengisi laporan kerjanya di akhir bulan atau awal bulan berikutnya hal ini dikarenakan faktor lupa, malas dan kesibukan yang membuat pegawai lambat dalam proses

penginputan dan pegawai masih selalu menunggu arahan untuk diingatkan oleh atasannya.

Prestasi kerja yang ada di Kantor Pusat Pelatihan Dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar mencakup sasaran kerja pegawai yang telah dilakukan dan perilaku pegawai, mengenai sasaran kerja pegawai cukup tinggi dalam menjalankan tugasnya dan mempunyai target yang harus dicapai tiap bulannya apabila pegawai tidak mencapai target yang telah ditentukan maka akan diturunkan penilaiannya dan berpengaruh kepada tunjangan pegawai Penilaian prestasi Kerja berdasarkan perilaku dalam hal kedisiplinan masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai seperti masih banyaknya pegawai yang datang terlambat ke kantor pada saat jam kerja dan penyelesaian pekerjaan kadang tidak tepat waktu.

Assessment kinerja merupakan faktor utama untuk kemajuan dalam suatu organisasi serta melakukan evaluasi kerja kepada para pegawainya untuk memperbaiki permasalahan yang terjadi dan melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh atasannya. Tanpa adanya penilaian kinerja pegawai disuatu instansi baik pemerintahan maupun swasta maka dapat dipastikan

hasil kinerja pegawai tidak akan maksimal.

Menurut Dewi Hanggraeni (Sugijono, 2015) *Assessment* kinerja merupakan suatu proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau melakukan penilaian kinerja individu setiap karyawannya. Departemen sumber daya manusia dari suatu perusahaan menggunakan hasil dari penilaian kinerja sebagai informasi dasar yang digunakan dalam mengevaluasi efektifitas dan keberhasilan berbagai kebijakan tentang sumber daya manusia.

Adapun Menurut Sari dkk (Chusminah dan Haryati, 2019) terdapat beberapa prinsip dalam *Assessment* Kinerja yaitu: (1) Seluruh aktivitas kerja yang signifikan harus diukur; (2) Pekerjaan yang tidak dapat diukur atau dinilai tidak dapat dikelola karena darinya tidak ada informasi yang bersifat obyektif untuk menentukan nilainya; (3) Kerja yang tidak diukur selayaknya diminimalisir atau ditiadakan.

Menurut sedarmayanti (Baqi, 2018) tujuan dari *Assessment* Kinerja yaitu sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai; (2) Menjadi dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja; (3) Sebagai dasar pengembangan

dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karir, kenaikan pangkat dan jabatan; (4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik baik yang sehat antara atasan dan bawahan.

Manfaat *Assessment* Kinerja dapat dilihat dari perspektif pengembangan organisasi namun pada dasarnya sebagai umpan balik bagi organisasi untuk membuat keputusan bagi pegawainya, apakah perlu mendapat pelatihan, pendidikan, peringatan atau pemecatan. asesmen kinerja ditinjau dari segi perspektif manajemen sumber daya manusia adalah bermanfaat untuk perbaikan kinerja.

Menurut Bangun (Rochmah D, 2017), terdapat beberapa manfaat diadakannya *Assessment* Kinerja antara lain: (1) Evaluasi antar individu dalam organisasi: *Assessment* kinerja ini dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi, tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi; (2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi: *Assessment* kinerja ini dalam tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai, setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya; (3) Pemeliharaan sistem: tujuan

pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan organisasi dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh pegawai, perencanaan sumber daya manusia, dan audit atas sistem sumber daya manusia; (4) Dokumentasi: *Assessment* kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar Tindakan lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa yang akan datang.

Indikator *assessment* kinerja menurut Hani Handoko (Silaban et al., 2017) terdiri dari 3 yaitu : (1) Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur; (2) Penilaian berdasarkan perilaku, berkaitan dengan penilaian perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya; (3) Penilaian berdasarkan judgement, yaitu penilaian yang berdasarkan pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan serta dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugasnya.

Indikator lain mengenai *assessment* kinerja menurut Mathis dan Jackson (Rani dan Mayasari, 2015) menyatakan bahwa *assessment* kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian

mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Indikator yang diuji dari *assessment* kinerja yaitu: (1) Kuantitas kerja; (2) Kualitas kerja; (3) Ketepatan waktu; (4) Kehadiran; (5) Kerjasama.

Menurut Mejia (Siregar & Suryalena, 2017) mengungkapkan bahwa *assessment* kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari: (1) Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi; (2) Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja pada proses ini pihak manajemen menentukan kinerja pegawai bagaimana yang termasuk baik dan buruk; (3) Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja.

Prestasi kerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja yang tinggi, dengan prestasi kerja yang tinggi maka dengan sendirinya juga mencakup efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Prestasi kerja tersebut merujuk pada

hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai secara umum mempengaruhi prestasi organisasi.

Menurut Sunyoto (Simamora et al., 2020) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk mengetahui seseorang berprestasi kerja baik atau tidak, perlu diadakan penilaian prestasi kerja untuk mengevaluasi sistematis terhadap *job performance* dan potensi untuk pengembangan seorang pegawai.

Menurut Robbins (Rahdian E, 2015) secara lebih terperinci menjelaskan dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu bersumber dari diri individu yang disebut *individual variables* dan faktor yang bersumber dari luar yang disebut *situasional variables*. Faktor yang bersumber dari individu meliputi; (1) Umur, bahwa umur seseorang akan mempengaruhi kinerjanya. Umur menyangkut perubahan yang dirasakan individu sehubungan dengan pengalaman maupun perubahan kondisi fisik dan mental seseorang. Pada umur yang lanjut usia akan mempunyai tenaga fisik relatif kecil dan terbatas, meskipun pada umumnya sudah berpengalaman. Sebaliknya pada umur yang muda

relative kurang mempunyai rasa tanggung jawab; (2) Pengalaman, masa kerja yang dimiliki sesuai pada waktu mulai bekerja. Pengalaman kerja tersebut cenderung akan menentukan kinerja seseorang, semakin lama masa kerja atau pengalamannya maka kecakapan orang tersebut akan semakin lebih baik. Dengan banyak pengalaman yang dimiliki maka cenderung akan semakin banyak pula keterampilan yang dimiliki dan hal tersebut dapat memberikan rasa percaya diri dalam menghadapi suatu pekerjaan atau permasalahan sehingga kualitas kinerjanya lebih baik; (3) Motivasi, yakni suatu proses sehingga pegawai menampilkan sesuatu tingkah laku atau kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan kegiatan tertentu. Untuk mencapai tujuan dalam memuaskan kebutuhan dirinya, pimpinan akan berhasil dalam memotivasi apabila mampu mengamati dan memahami.

Menurut Badjo Siswanto (Choyimah, 2005) dalam melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan/prestasi kerja meliputi unsur-unsur dari prestasi kerja itu adalah sebagai berikut: (1) Kerjasama, kemampuan pegawai Bersama-sama dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna atau hasil

yang sebesar-besarnya. Kerjasama adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan semua pihak dalam organisasi, sebab dengan adanya kerjasama maka tujuan organisasi akan tercapai dengan baik (2) Tanggung jawab, merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Setiap pegawai mempunyai tanggung jawab hanya tingkat urgensinya yang berbeda, tergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya; (3) Kedisiplinan, dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada aturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankan dan tidak mengelak untuk mendapatkan sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan; (4) Kepemimpinan, merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok; (5) Kualitas kerja, kualitas kerja pegawai sangat diperhitungkan dalam penilaian karena dengan adanya kualitas kerja dapat kita ketahui sejauh mana hasil kerja pegawai misalkan dalam pencapaian pegawai

dituntut untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Menurut Mangkunegara (Simamora et al., 2020) tentang prestasi kerja pegawai dan berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam seorang pegawai, maka dapat disimpulkan beberapa indikator-indikator dari prestasi kerja itu sendiri yaitu: (1) Kualitas kerja, kriteria penilaiannya yaitu ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja dan kerapian kerja; (2) Kuantitas kerja, yaitu mengikuti kecepatan kerja seorang pegawai; (3) Disiplin kerja, kriteria penilaiannya yaitu mengikuti instruksi atasan, memenuhi peraturan, dan ketaatan waktu kehadiran; (4) Inisiatif, yaitu selalu aktif dan semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan atasan; (5) Kerjasama, kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada pegawai lain dalam batas wewenang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan teori menuju data berupa angka, skor atau nilai sebagai alat

menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui, dengan alasan peneliti ingin mengukur apakah berpengaruh *assessment* kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar dan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tipe dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi yang akan diteliti dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data yang dinyatakan dengan angka atau skala numerik untuk menguji hipotesis atau dugaan yang telah ditetapkan dari beberapa pertanyaan/angket mengenai pengaruh *assessment* kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar.

Teknik pengumpulan data yang utama adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) dan dikuatkan dengan hasil observasi/pengamatan lapangan dan studi dokumentasi. Untuk kuesioner (angket) menggunakan bentuk *multiple choice* (pilihan ganda). Guna

membantu responden di Kantor Puslatbang-KMP LAN Kota Makassar untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda silang (x) pada tempat yang telah disediakan.

Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, kuesioner pertama untuk memperoleh data tanggapan responden terkait pengaruh *Assessment* Kinerja (variabel X) beserta indikator-indikatornya terhadap prestasi kerja pegawai (variabel Y) beserta indikatornya yang dipengaruhi oleh *Assessment* Kinerja (variabel X) kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada di Kantor Puslatbang-KMP LAN Kota Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan *Assessment* Kinerja

Assessment Kinerja menjadi alat yang seharusnya dapat membantu pegawai dan organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, dalam hal ini Menurut Kaymaz (Prasasti et al, 2016) mengemukakan bahwa *Assessment* Kinerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi karyawan dalam melihat hasil kerjanya apakah targetnya tercapai atau tidak sehingga memengaruhi kesuksesan karirnya

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Putra et al., (2015) pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. *Shuttlecock* Nasional Kepanjen Malang) yang mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh variabel indikator penilaian kinerja terhadap variabel prestasi kerja. Tanggapan terbesar dari variabel Penilaian Kinerja dengan persentase 68% mengenai kelengkapan indikator penilaian tentang karakteristik dan ketersediaan standar penilaian berdasarkan kerjasama, kecepatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, ketepatan pada apa yang dihasilkan. Sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan *Assessment* Kinerja di Kantor Puslatbang-KMP LAN Kota Makassar jika dilihat dari indikator penilaian berdasarkan hasil ada dua yaitu hasil kerja dan banyaknya jumlah pekerjaan, jawaban responden yang mendominasi paling banyak terkait dengan hasil kerja yaitu responden memilih kategori sangat memenuhi sebanyak 43 orang (100,0%) dengan artian bahwa pegawai telah memenuhi capaian hasil kerja yang telah ditentukan, Sedangkan jawaban responden yang mendominasi paling banyak terkait dengan banyaknya jumlah pekerjaan yaitu responden memilih

kategori sering sebanyak 32 orang (47,1%) dengan artian bahwa pegawai sering menyelesaikan banyaknya pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu dengan penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja mempunyai masing-masing kelengkapan indikator yang berbeda-beda untuk mengukur seberapa besar tanggapan responden terhadap karakteristik penilaian yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Putra et al., (2015) Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. *Shuttlecock* Nasional Kepanjen Malang) Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh pelaksanaan penilaian kinerja terhadap variabel prestasi kerja. Tanggapan terbesar dari variabel Pelaksanaan Penilaian Kinerja (X4) dengan persentase 58% mengenai penilaian yang dilakukan secara tepat waktu sesuai jadwal, dengan rata-rata sebesar 4,18%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju apabila pimpinan memberikan penilaian tepat waktu sesuai jadwal agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan *assessment* kinerja di kantor Puslatbang-KMP LAN Kota Makassar jika dilihat

dari indikator penilaian berdasarkan perilaku ada dua yaitu kepemimpinan dan kedisiplinan, jawaban responden yang mendominasi paling banyak terkait dengan kepemimpinan yaitu responden memilih kategori sering sebanyak 31 orang (45,6%) artinya bahwa pimpinan sering memberikan arahan dan dorongan kepada pegawai yang terkait dengan hal pekerjaan meskipun ada 2 orang (2,9%) responden yang memilih kategori tidak pernah mendapatkan arahan dan dorongan dari pimpinan, Sedangkan jawaban responden terkait dengan kedisiplinan mendominasi paling banyak dengan kategori sering sebanyak 34 orang (50,0%) artinya pegawai sering datang dan pulang kantor dengan waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu dengan penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja sangat penting dilakukan oleh pimpinan secara tepat waktu untuk mengukur sejauh mana hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Putra et al., (2015) Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Shuttlecock Nasional Kepanjen Malang) Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh metode penilaian kinerja terhadap

variabel prestasi kerja. Tanggapan terbesar dari variabel Metode Penilaian Kinerja dengan persentase 66% mengenai kesesuaian metode penilaian dengan tujuan penilaian, dengan rata-rata sebesar 4,04%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan adanya kesesuaian penilaian dengan tujuan penilaian. Sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan *Assessment* Kinerja di kantor Puslatbang-KMP LAN Kota Makassar dapat diketahui bahwa pelaksanaan *assessment* kinerja di kantor Puslatbang-KMP LAN Kota Makassar jika dilihat dari indikator penilaian berdasarkan *judgement* ada dua yaitu keterampilan dan semangat kerja, jawaban responden yang mendominasi paling banyak terkait dengan keterampilan yaitu responden memilih kategori menguasai sebanyak 33 orang (48,5%) artinya bahwa pegawai telah menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinannya, Sedangkan jawaban responden yang mendominasi paling banyak terkait dengan semangat kerja sebanyak 33 orang (48,5%) memilih kategori sesuai artinya bahwa semangat kerja yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu jika dikaitkan dengan penelitian ini penilaian kinerja yang dilaksanakan

masing-masing mempunyai metode yang berbeda dalam hal melakukan penilaian terhadap pegawai.

Prestasi Kerja

Dalam melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan/ prestasi kerja, kita harus memiliki pedoman dan dasar-dasar penilaian maka perlu adanya penilaian terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan untuk menilai hasil kerja seorang pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Ismi et al., (2015) Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang) Indikator kualitas kerja memiliki nilai mean tertinggi, yaitu sebesar 3,952. Hal ini membuktikan bahwa responden pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang memiliki integritas dan mutu hasil kerja yang tinggi dan perlu dipertahankan. Sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai di kantor Puslatbang-KMP LAN Kota Makassar jika dilihat dari indikator kualitas kerja ada dua yaitu ketepatan kerja dan ketelitian dalam bekerja Jawaban responden yang mendominasi paling banyak terkait dengan ketepatan kerja yaitu responden memilih kategori sangat

sering sebanyak 30 orang (44,1%) artinya bahwa pegawai sering menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu meskipun ada jawaban responden sebanyak 1 orang (1,1%) memilih kategori tidak pernah artinya bahwa pegawai tidak pernah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Sedangkan jawaban responden yang mendominasi paling banyak terkait ketelitian dalam bekerja sebanyak 37 orang (54,4%) memilih kategori sesuai artinya bahwa pegawai bekerja sudah sesuai pada focus substansi pekerjaan yang telah diberikan meskipun ada responden 1 orang (1,5%) menjawab kurang sesuai yaitu bahwa pegawai kurang cocok dengan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu jika dikaitkan dengan penelitian ini penilaian kinerja memiliki manfaat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai apabila hasil penilaian kinerja pegawai rendah atau dibawah standar yang telah ditetapkan maka pegawai dan pimpinan harus segera membuat segala upaya untuk meningkatkan prestasi kerja tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Ismi et al., (2015) Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)

indikator kuantitas kerja memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 3,730. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah hasil kerja responden PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang cukup rendah sehingga tidak mencapai target kerja yang telah ditentukan. Sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja di Kantor Puslatbang-KMP LAN Kota Makassar Jika dilihat dari indikator kuantitas kerja ada dua yaitu kecepatan kerja dan kemampuan kerja, Terkait Jawaban responden yang mendominasi paling banyak mengenai kecepatan kerja yaitu responden memilih kategori sangat sesuai sebanyak 35 orang (51,5%) artinya bahwa pegawai dalam menjalankan tugasnya sudah sesuai dengan yang apa yang diinginkan meskipun masih ada responden yang memilih kategori kurang sesuai sebanyak 4 orang (5,9%) dan tidak sesuai sebanyak 1 orang (1,5%) artinya bahwa masih ada pegawai dalam menjalankan tugas tidak sesuai dengan apa yang diinginkan. Sedangkan terkait dengan kemampuan kerja mendominasi jawaban paling banyak memilih kategori sangat memahami sebanyak 31 orang (45,6%) artinya bahwa pegawai memahami betul pekerjaan yang telah diberikan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu jika dikaitkan dengan penelitian ini hasil dari penilaian kinerja

dapat dijadikan *feedback* bagi pegawai yang bersangkutan dengan melihat hasil prestasi kerja yang diharapkan dengan begitu pegawai mengetahui apa saja kelebihan yang dapat ditingkatkan dan kelemahan apa yang perlu diperbaiki.

Adapun menurut Mangkunegara (Simamora et al., 2020) tentang prestasi kerja pegawai dan berdasarkan pada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam seorang pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, kerjasama, dan inisiatif. Berdasarkan pemaparan Mangkunegara (Simamora et al., 2020) jika dikaitkan dengan hasil penelitian ini sudah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja di Kantor Puslatbang-KMP LAN Kota Makassar dari indikator disiplin kerja ada dua yaitu kehadiran tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Terkait Jawaban responden yang mendominasi paling banyak mengenai kehadiran tepat waktu yaitu responden memilih kategori sesuai sebanyak 31 orang (45,6%) artinya bahwa pegawai pada saat datang dan pulang kerja sudah sesuai dengan waktu yang ditetapkan instansi meskipun masih ada responden yang memilih jawaban dengan kategori kurang sesuai sebanyak 7 orang (10,3%) dan tidak sesuai sebanyak 2 orang (2,9%) artinya bahwa masih ada pegawai yang jam pulang dan

pergi ke kantor tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh instansi. Sedangkan Terkait Jawaban responden yang mendominasi paling banyak mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yaitu sebanyak 32 orang (47,1%) memilih kategori sesuai artinya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah sesuai dengan waktu yang ditetapkan meskipun masih ada 1 orang (1,5%) yang memilih kategori tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan pemaparan Mangkunegara (Simamora et al., 2020) jika dikaitkan dengan hasil penelitian ini sudah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja di Kantor Puslatbang-KMP LAN Kota Makassar Jika dilihat dari indikator inisiatif ada dua yaitu pemberian ide/gagasan dan tindakan dalam penyelesaian masalah, Terkait Jawaban responden yang mendominasi paling banyak mengenai pemberian ide/gagasan yaitu responden memilih kategori sering sebanyak 32 orang (47,1%) artinya bahwa pegawai sering memberikan masukan kepada rekan kerja dalam hal pekerjaan meskipun masih ada responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 3 orang (4,4%) artinya bahwa masih ada pegawai yang kurang memberikan

masukan atau ide kepada rekan kerjanya dalam hal pekerjaan. Sedangkan jawaban responden yang mendominasi paling banyak mengenai tindakan dalam penyelesaian masalah yaitu responden memilih kategori sesuai sebanyak 34 orang (50,0%) artinya bahwa pegawai dalam menyelesaikan suatu masalah sudah sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya meskipun masih ada pegawai yang memilih kategori tidak sesuai sebanyak 3 orang (4,4%) artinya pegawai dalam menyelesaikan masalah yang ada tidak sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan pemaparan Mangkunegara (Simamora et al., 2020) jika dikaitkan dengan hasil penelitian ini sudah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja di Kantor Puslatbang-KMP LAN Kota Makassar Jika dilihat dari indikator kerjasama ada dua yaitu tanggung jawab Bersama dan bertukar pendapat, Terkait Jawaban responden yang mendominasi paling banyak mengenai tanggung jawab bersama yaitu responden memilih kategori sangat bertanggungjawab sebanyak 36 orang (52,9%) artinya bahwa pegawai sangat bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan meskipun masih ada responden yang memilih kurang bertanggungjawab

sebanyak 4 orang (5,9%) dan tidak bertanggungjawab sebanyak 1 orang (1,5%) artinya bahwa masih ada pegawai yang kurang bertanggungjawab dalam hal menjalankan pekerjaannya. Sedangkan jawaban responden yang mendominasi paling banyak terkait bertukar pendapat yaitu sebanyak 39 orang (57,4) memilih kategori sangat sering artinya bahwa pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sangat sering bertukar pendapat terhadap rekan kerjanya.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh *Assessment* Kinerja (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Putra et al., (2015) Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Shuttlecock Nasional Kepanjen Malang) Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh pelaksanaan penilaian kinerja terhadap variabel prestasi kerja. Sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja di Kantor Puslatbang-KMP LAN Kota Makassar Berdasarkan analisis regresi linier sederhana secara parsial dapat diketahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yaitu : (1) Pengaruh penilaian berdasarkan hasil

(X₁) terhadap prestasi kerja (Y) tergolong kecil 13,6%, (2) Pengaruh penilaian berdasarkan hasil (X₂) terhadap prestasi kerja (Y) tergolong sangat kecil 15,3%, (3) Pengaruh penilaian berdasarkan perilaku (X₃) terhadap prestasi kerja (Y) tergolong kecil 15,3%, (4) Pengaruh penilaian berdasarkan perilaku (X₄) terhadap prestasi kerja (Y) tergolong sangat kecil 12,3%, (5) Pengaruh penilaian berdasarkan judgement (X₅) terhadap prestasi kerja (Y) tergolong sangat kecil 0,92%, (6) Pengaruh penilaian berdasarkan judgement (X₆) terhadap prestasi kerja (Y) tergolong kecil 16,2%.

Pengaruh Secara Simultan *Assessment* Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *Assessment* Kinerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh yang kecil. Jika dibandingkan dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra et al., (2015) mengenai Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Shuttlecock Nasional Kepanjen Malang) terbilang cukup besar pengaruhnya yaitu 97.5% terhadap

prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, sedangkan penelitian yang saya lakukan di Kantor Puslatbang-KMP LAN Kota Makassar hanya sebesar 31,2% pengaruhnya kecil terhadap prestasi kerja pegawai, artinya masih ada variabel-variabel lain diluar dari *Assessment* Kinerja yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap prestasi kerja pegawai.

KESIMPULAN

Pelaksanaan *Assessment* Kinerja yang ada dikantor Puslatbang-KMP LAN Kota Makassar berdasarkan indikator penilaian berdasarkan hasil telah memenuhi capaian hasil kerja sebanyak 43 orang (100,0%) dan banyaknya jumlah pekerjaan yang telah dilaksanakan sebanyak 32 orang (47,1%). Indikator penilaian berdasarkan perilaku terkait dengan kepemimpinan jawaban responden paling banyak memilih sering sebanyak 31 orang (45%), jawaban tidak sering sebanyak 2 orang (2,9%) dan terkait kedisiplinan jawaban responden paling banyak memilih sering sebanyak 34 orang (50,05). Sedangkan indikator penilaian berdasarkan judgement terkait dengan keterampilan jawaban responden paling banyak memilih menguasai sebanyak 33 orang (48,5%) dan semangat kerja jawaban responden

paling paling banyak memilih sesuai sebanyak 33 orang (48,5%).

Prestasi Kerja yang ada dikantor Puslatbang-KMP LAN Kota Makassar dengan Indikator kualitas kerja yang terkait dengan ketepatan kerja mendominasi jawaban paling banyak dengan kategori sangat sering sebanyak 30 orang (44,1%), kategori tidak pernah sebanyak 1 orang (1,1%) dan terkait dengan ketelitian dalam bekerja jawaban responden paling banyak memilih kategori sesuai sebanyak 37 orang (53,4%), kategori kurang sesuai sebanyak 1 orang (1,5%). Indikator kuantitas kerja yang terkait dengan kecepatan kerja mendominasi jawaban paling banyak dengan kategori sangat sesuai sebanyak 35 orang (51,5%) dan terkait dengan kemampuan kerja mendominasi jawaban paling banyak dengan kategori sangat memahami sebanyak 31 orang (45,6%). Indikator disiplin kerja yang terkait dengan kehadiran tepat waktu mendominasi jawaban paling banyak responden memilih kategori sesuai sebanyak 31 orang (45,6%) sesuai sebanyak 7 orang (10,3%) dan tidak sesuai sebanyak 2 orang (2,9%). Sedangkan Terkait Jawaban responden yang mendominasi paling banyak mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yaitu sebanyak 32 orang (47,1%) memilih kategori sesuai

meskipun masih ada 1 orang (1,5%) yang memilih kategori tidak sesuai. Indikator inisiatif ada dua yaitu pemberian ide/gagasan dan tindakan dalam penyelesaian masalah, Terkait Jawaban responden yang mendominasi paling banyak mengenai pemberian ide/gagasan yaitu responden memilih kategori sering sebanyak 32 orang (47,1%) meskipun masih ada responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 3 orang (4,4%). Sedangkan jawaban responden yang mendominasi paling banyak mengenai tindakan dalam penyelesaian masalah yaitu responden memilih kategori sesuai sebanyak 34 orang (50,0%) meskipun masih ada pegawai yang memilih kategori tidak sesuai sebanyak 3 orang (4,4%). Indikator kerjasama ada dua yaitu tanggung jawab Bersama dan bertukar pendapat, Terkait Jawaban responden yang mendominasi paling banyak mengenai tanggung jawab bersama yaitu responden memilih kategori sangat bertanggungjawab sebanyak 36 orang (52,9%) meskipun masih ada responden yang memilih kurang bertanggungjawab sebanyak 4 orang (5,9%) dan tidak bertanggungjawab sebanyak 1 orang (1,5%). Sedangkan jawaban responden yang mendominasi paling banyak terkait bertukar pendapat yaitu sebanyak 39

orang (57,4) memilih kategori sangat sering.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana secara parsial dapat diketahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yaitu : (1) Pengaruh penilaian berdasarkan hasil (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) tergolong kecil 13,6%, (2) Pengaruh penilaian berdasarkan hasil (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) tergolong sangat kecil 15,3%, (3) Pengaruh penilaian berdasarkan perilaku (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) tergolong kecil 15,3%, (4) Pengaruh penilaian berdasarkan perilaku (X_4) terhadap prestasi kerja (Y) tergolong sangat kecil 12,3%, (5) Pengaruh penilaian berdasarkan judgement (X_5) terhadap prestasi kerja (Y) tergolong sangat kecil 0,92%, (6) Pengaruh penilaian berdasarkan judgement (X_6) terhadap prestasi kerja (Y) tergolong kecil 16,2%.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana secara simultan dapat diketahui pengaruh *Assessment* Kinerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) tergolong kecil 31,2%.

DAFTAR PUSTAKA

Baqi, M. (2018). *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan Daerah Kota Medan*. (Skripsi, Universitas Sumatera Utara).

- Choyimah. (2005). *Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang* (Skripsi, Universitas Negeri Semarang).
- Chusminah, & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretariat Dan Manajemen*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Ismi, C., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 24(2), 1–8.
- Prasasti, F. A., Hutagaol, M. P., & Affandi, M. J. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank Xyz Kcu Bekasi). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 248–257. <https://doi.org/10.17358/jabm.2.3.248>.
- Rani, I. H. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis 2015 Vol. 3(2)* 164-170.
- Rochma, D. (2017). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Pariwisata Kota Baru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 5(2). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/4053/0>
- Silaban, J. H., Hendriani, S., & Efni, Y. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Penilaian Kinerja Dan Pemberian kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja karyawanpt “X” Pangkalan Kerinci. *Journal Procuration*, 5(2), 186–208.
- Simamora, G. H., Nadapdap, K., & Raja, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(2)(p-ISSN: 2460-562x), 87–94.
- Siregar, N. T., & Suryalena. (2017). Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian. *Jurnal Jom Fisip*, 4(2), 1–9.
- Sugijono. (2015). Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 11(3), 214–222.