

HUBUNGAN PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP PENILAIAN PRESTASI KERJA PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN BANGLI

Oleh :
Ni Wayan Widiardani

ARTICLE INFO

Article history:

Received

Revised

Accepted

Keywords:

Employee

Perception and Job

Performance

Assessment

Kata Kunci :

Persepsi Pegawai

Dan Penilaian

Prestasi Kerja

ABSTRACT

Perception is the process by which someone chooses, organizes, and interprets information. With the perception of employees or leaders having their own views positively on what they see and experience while working together in activities in the agency so that employee performance evaluations can be useful and run well. Job performance is also something that is desired and expected by an organization or company to find out how much we contribute to an institution. The independent variable in this study is the perception of employees, while the dependent variable is the assessment of work performance. The formulation of the problem in this study is: how do employees' perceptions relate to employee performance appraisal at the Bangli District Regional Development Planning Research and Development Agency? The purpose of this study was: to find out the perceptions of employees related to employee performance appraisal at the Bangli District Regional Development Planning Research and Development Agency. The number of samples in this study were all employees of the Regional Development Planning Research and Development Agency in Bangli Regency which amounted to 50 people. Data were analyzed using classical assumption test methods, simple correlation analysis, determination analysis and t test, concluded that there were partial and simultaneous influences between employee perceptions having a partial and simultaneous influence on employee performance appraisal at Bangli District Regional Development Planning Research and Development Agency .

ABSTRAK

Persepsi adalah proses dengan apa seseorang memilih, mengatur, dan menginterpretasi informasi Dengan persepsi pegawai atau pimpinan memiliki pandangannya sendiri secara positif terhadap apa yang dilihat dan dialaminya selama bekerja sama dalam kegiatan di instansi agar penilaian prestasi pegawai dapat berguna dan berjalan dengan baik. Prestasi kerja juga merupakan sesuatu hal yang diinginkan dan diharapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk mengetahui seberapa besar kita berkontribusi bagi sebuah instansi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi pegawai, sementara variabel terikatnya adalah penilaian prestasi kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimanakah persepsi pegawai berhubungan dengan penilaian prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Bangli ? Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui persepsi pegawai berhubungan dengan penilaian prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Bangli. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Bangli yaitu sebesar 50 orang. Data dianalisis menggunakan metode uji asumsi klasik, analisis korelasi sederhana, analisis determinasi dan uji t, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara persepsi pegawai berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap penilaian prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Bangli.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi. Sumber daya yang dibutuhkan saat ini tidak hanya dilihat dari segi fisik atau penampilan semata namun juga dilihat dari kemampuan seseorang serta keahliannya dalam bekerja sehingga dapat melaksanakan kewajibannya secara maksimal dan optimal. Menurut Marwansyah (2010) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Pegawai melakukan kegiatan sesuai dengan perintah dari pimpinannya maupun sesuai dengan jabatan yang ia miliki. Jabatan tersebut dapat menunjukkan tingkat kemampuan serta keahliannya dalam bekerja maupun berorganisasi dalam instansi tersebut. Tidak hanya itu, pegawai juga dapat meningkatkan status atau tingkat jabatannya sesuai dengan peraturan instansi tempat pegawai tersebut bekerja. Ada beberapa hal yang dilihat dalam kenaikan jabatan di suatu instansi seperti status pendidikan, pengalaman ataupun penilaian prestasi kerjanya. Dalam hal ini, penilaian prestasi kerja ini bersifat mutlak dilakukan baik di instansi dengan tujuan untuk mengetahui prestasi yang dicapainya di instansi tersebut.

Penilaian prestasi kerja di suatu instansi memiliki sistem yang berbeda-beda. Penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan banyaknya persepsi setiap pegawai dalam melihat dan memahami tentang penilaian prestasi kerja itu sendiri. Persepsi adalah proses dengan apa seseorang memilih, mengatur, dan menginterpretasi informasi (Fadila & Lestari, 2013). Dengan persepsi pegawai atau pimpinan memiliki pandangannya sendiri secara positif terhadap apa yang dilihat dan dialaminya selama bekerja sama dalam kegiatan di instansi agar penilaian prestasi pegawai dapat berguna dan berjalan dengan baik.

Prestasi kerja juga merupakan sesuatu hal yang diinginkan dan diharapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk

mengetahui seberapa besar kita berkontribusi bagi sebuah perusahaan. Suatu instansi dapat berprestasi dan bisa bersaing dengan instansi lain yaitu dengan mempunyai pegawai yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi terhadap instansi tersebut. Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer atau pimpinan untuk mengevaluasi perilaku prestasi pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas. Penilaian prestasi adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas yang dihasilkan setiap karyawan atau pegawai. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah pegawai akan dipromosikan atas balas jasanya.

Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Bangli diukur dengan Nilai Capaian SKP dengan jangka waktu penilaian 2 Januari sampai dengan 31 Desember 2018, terlihat buruk dimana masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kedua hal ini berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan seluruh kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Penilaian prestasi kerja tersebut dibutuhkan beberapa kriteria agar penilaian dilakukan secara matang dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan untuk menunjang kinerja pegawai. Dalam hal ini Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Bangli pun menyadari bahwa penilaian prestasi kerja pegawai sangat penting guna mengetahui kemampuan dan keterampilan para pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja mereka. Pentingnya persepsi pegawai terhadap penilaian prestasi kerja untuk kemajuan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Bangli, maka dari itu pegawai harus lebih baik dalam mempertahankan penilaian prestasi kerja. Berdasarkan latar belakang masalah diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Bagaimanakah persepsi pegawai berhubungan dengan penilaian prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten

Bangli dan untuk mengetahui hubungan persepsi pegawai dengan penilaian prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Bangli.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik menaksir dan meramalkan hasilnya. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Bangli sebanyak 50 orang pegawai. Seluruh pegawai dijadikan sampel sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, studi dokumintasi dan kuesioner. Setiap jawaban mempunyai bobot atau skor nilai dengan Skala Likert sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Teknik analisis Data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu : uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis determinasi dan uji t.

III. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.42343208
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.048
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa data tersebut adalah berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Persepsi Pegawai	1.000	1.000

Sumber: Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan nilai *Tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.858	1.154		1.610	.114
Persepsi Pegawai	.004	.058	.011	.076	.940

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik maka diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan distribusi data adalah normal sehingga model regresi bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar.

Analisis Korelasi sederhana

Hasil analisis korelasi sederhana dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Analisis Korelasi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.717	1.971		2.393	.021
Persepsi Pegawai	1.567	.099	.915	15.758	.000

Sumber: Pengolahan Data Penelitian,

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 4, maka persamaan regresinya akan menjadi : $Y = 4,717 + 1,567 X$. Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa : $a = 4,717$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Persepsi Pegawai (X) atau nilainya tetap, maka besarnya Penilaian Prestasi kerja (Y) adalah 4,717 $b = 1,567$, artinya apabila Persepsi Pegawai (X) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh meningkatnya Penilaian Prestasi Kerja (Y) sebesar 1,567. Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan pola pengaruh variabel Persepsi Pegawai (X) terhadap variabel terikat Penilaian Prestasi Kerja (Y) adalah positif.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.838	.835	2.44855

Sumber: Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan Tabel 5 hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 83,3% ini berarti besarnya variasi pengaruh antara Persepsi Pegawai terhadap Penilaian Prestasi Kerja sedangkan sisanya 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar Persepsi Pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Analisis Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.717	1.971		2.393	.021
Persepsi Pegawai	1.567	.099	.915	15.758	.000

Sumber: Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan Tabel 6 daerah penerimaan dan penolakan H_0 dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung 15,758 lebih besar dari nilai t-tabel 1,677, dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Persepsi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja, Hal ini dapat didasari dari hasil analisis :

a. Analisis Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,838. Ini berarti besarnya variasi pengaruh antara Persepsi Pegawai terhadap Penilaian Prestasi Kerja adalah 83,8% sedangkan sisanya 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar Persepsi Pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. Hasil analisis secara Uji t

Nilai t-hitung 15,758 lebih besar dari nilai t-tabel 1,677, dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Persepsi Pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Penilaian prestasi Kerja. Maka hipotesis yang menyatakan “Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Persepsi Pegawai dengan Penilaian Prestasi Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Bangli” dapat diterima.

Saran - saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran, antara lain :

- a. Penilaian prestasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Bangli sebaiknya dibutuhkan perbaikan dan peningkatan mutu sistem online secara keseluruhan agar dapat melancarkan proses penilaian prestasi kerja. Selain itu, peningkatan objektivitas penilaian para pegawai juga dibutuhkan agar dapat menimbulkan rasa keadilan bagi semua pihak kantor, apabila penilaian prestasi kerja ditingkatkan maka persepsi pegawai akan meningkat juga.
- b. Untuk meminimalisir kesulitan atau gangguan yang dialami pegawai dalam sistem penilaian prestasi kerja yang belum stabil, maka dibutuhkan penginformasian untuk perbaikan sistem penilaian prestasi kerja terlebih dahulu agar setelah perbaikan sistem telah dilaksanakan, penilaian prestasi kerja yang akan dilakukan pegawai dapat dijalankan secara maksimal dan tidak terkendala *error* atau gangguan yang dapat menimbulkan kesalahan pada pegawai yang menilai dan dinilai prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S.P dan H. Usman. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Bumi Aksara. Jakarta
- Anggun. P Situmorang. (2017). Penyebab Krisis 1998 dan 2008 Menurut Sri Mulyani. Selasa, 31 Oktober 2017. 21;11, www.merdeka.com
- Bittel, L.R and Newsrom, J.W, (2010). *Pedoman Penyelia*, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Blanchard, Kenneth and Spencer Johnson, (2004). *The One Minute Manager*. New York: William Morrow.
- Cherrington, David J, (2001). *The Management of Human Resources (4th Edition)*. New Jersey: Prentice Hall Inc
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fadila, Dewi & Ridho, Sari Lestari Zainal. (2013). *Perilaku Konsumen*. Palembang: Penerbit Citrabooks Indonesia.
- Fakultas Ekonomi, (2008), Panduan Penyusunan Proposal Penelitian dan Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Edisi I.
- Ferdinand, Augusty. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Andi offset
- Hasibuan, Malayu.(2012).*Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan. (2000). “*Manajemen Personalia*”, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Miftah, Toha. (2003). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2005). *Management. 8th Edition*. Prentice Hall, New Jersey.
- Rakhmat, Jalaluddin, (2007). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Suharman. (2005). *Psikologi Kognitif*. Jakarta; Aneka Karyacipta.
- Sugiyono. (2004). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS

Umar, Husein. (2003). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : Pustaka Utama.

Umar, Husein. (2003). *Metodologi Penelitian : Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Walgito,Bimo. (2004). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta; Rineka Cipta