

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Demak

Bagas Fiqi Rachmawan¹, Denny Nazaria Rifani²

¹ Politeknik Ilmu Pemasarakatan; bagasfiqi13@gmail.com

² Politeknik Ilmu Pemasarakatan; dennyrifani@poltekip.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Penilaian Kinerja Kinerja Pegawai Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Tahanan Negara	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Demak. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari pegawai menggunakan kuesioner, dan analisis regresi linier berganda digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti pengukuran prestasi, umpan balik, dan pembinaan pegawai berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) disebut sebagai proses manajerial yang membutuhkan praktik sumber daya manusia yang dapat menyelaraskan dengan tujuan strategis organisasi. Selain itu, SDM adalah proses mempekerjakan, memilih, menawarkan orientasi, mengevaluasi kinerja pegawai dan memberikan tunjangan pegawai dan sebagainya. SDM juga dapat didefinisikan sebagai proses yang dikembangkan untuk keterampilan dan bakat manusia yang ada dalam organisasi yang mana setiap organisasi dapat mencapai tujuannya dan mendapatkan pegawai berketerampilan tinggi yang dapat mengarah pada tingkat produksi yang lebih tinggi. Manajemen adalah mereka yang berada di atas atau di bawah posisi operasional seseorang, atau mereka yang berada di dalam atau di luar institusi formal. Secara umum, manajemen dianggap sebagai disiplin ilmu yang mengajarkan tentang metode untuk mencapai tujuan organisasi dengan bekerja sama dengan berbagai sumber daya atau individu di dalam perusahaan. (Fitria Wilandari et al., 2021).

Agar organisasi dapat tumbuh, diperlukan pegawai yang unggul. Organisasi harus mampu meningkatkan serta memanfaatkan kinerja pegawainya dan sumber daya lainnya. Dalam konteks ini, sumber daya manusia adalah komponen penting yang memengaruhi kinerja perusahaan. Untuk memastikan keberhasilan organisasi dalam mengelola struktur internalnya, penggunaan sistem manajemen kinerja diperlukan. Kinerja karyawan, yang mengacu pada pencapaian prestasi mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, menjadi hal yang kritis. Untuk mencapai hasil yang optimal, pemanfaatan semua bakat yang tersedia dalam bisnis menjadi esensial. Penilaian kinerja adalah alat yang mendukung praktik manajemen sumber daya manusia dan memastikan bahwa tujuan organisasi terpenuhi.

Kinerja pegawai memiliki dampak signifikan pada kesuksesan organisasi. Pengembangan karir dan dukungan organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Evaluasi kinerja merupakan salah satu tujuan organisasi yang harus diwujudkan. Penilaian kinerja di Rumah Tahanan Kelas II B Demak menjadi penting karena mencerminkan sejauh mana individu menjalankan tugasnya. Kualitas penilaian kinerja sangat mempengaruhi produktivitas dan pertumbuhan organisasi. Kendala-kendala seperti kurangnya sarana dan fasilitas pendukung sering menghambat proses penilaian

kinerja. Dengan penilaian yang lebih baik, motivasi dan keinginan untuk berkinerja lebih baik juga akan meningkat, karena kinerja yang baik dinilai lebih menguntungkan.

2. METODE

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini, penulis mencoba mengetahui dan memahami pengaruh yang diberikan melalui penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai. Dalam melakukan penelitian kuantitatif, peneliti harus menjelaskan bagaimana satu variabel mempengaruhi aspek lainnya. Dalam penelitian ini, variabel kinerja pegawai akan dievaluasi sebagai variabel dependen, dan variabel penilaian kinerja akan diteliti sebagai variabel independen.

Penulis mengumpulkan informasi primer melalui wawancara dan kuesioner yang diberikan kepada pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Demak. Peneliti dapat mengumpulkan pengetahuan secara tidak langsung dengan menggunakan data sekunder yang telah ditangani sebagai sumber oleh pihak lain. Sumber data sekunder ditemukan melalui penelitian literatur akan digunakan sebagai sumber informasi untuk penelitian ini dan akan mencakup buku-buku, artikel, berita faktual, laporan, peraturan dan regulasi, serta referensi teoritis di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Demak.

Seluruh pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II B Demak atau 58 orang akan menjadi subjek penelitian. Seluruh anggota populasi diambil sampelnya secara lengkap (sampling jenuh). Oleh karena itu, Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II B Demak yang berjumlah 58 orang seluruhnya akan diikutsertakan dalam sampel penelitian ini.

Data akan dikumpulkan untuk proyek ini dengan menggunakan teknik survei dan penelitian data. Wawancara dan kuesioner akan digunakan sebagai metode pengumpulan data. Penelitian akan dibagikan kepada petugas di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Demak. Teknik analisis data meliputi pengkategorian data menurut jenis responden, pemberian deskripsi, dan pengujian persyaratan analisis. Analisis data adalah proses memberikan perkiraan sejauh mana pengaruh terhadap suatu subjek dari perspektif kuantitatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam analisis statistik data dibantu oleh program SPSS 25.0. untuk mengetahui pengaruh pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai (Y) di rumah tahanan negara kelas II b Demak, sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas diterapkan guna mengidentifikasi data yang didapatkan melalui variabel telah terdistribusi normal. Dalam melakukan uji normalitas, peneliti menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui aplikasi SPSS versi 25.0. Apabila berdasarkan uji tersebut diperoleh nilai signifikansi $> \alpha$, dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah teruji kenormalannya. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* melalui aplikasi SPSS versi 25.0 untuk Windows 10:

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,6773958
		9
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,060
	Negative	-,049
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2023

Bedasarkan hasil pengujian normalitas melalui *One Sample KolmogorovSmirnov Test*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang disajikan pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari tabel 4.8. Dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ maka nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya data pada penelitian ini telah terdistribusi normal. Selanjutnya, penelitian ini memiliki kegunaan untuk dilakukan analisis lanjutan menggunakan data statistik.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner yang dibagikan. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS. Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,435	4,350		3,778	,000
	Penilaian_Kinerja_X	,652	,074	,763	8,833	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Sumber: Data diolah, 2023

Dari diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 16,435, sedangkan nilai penilaian kinerja (b/koefisien regresi) sebesar 0,652 Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 16,435 + 0,652 X$$

Hasil persamaan diatas dapat diterjemahkan konstanta sebesar 16,435 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel kinerja pegawai sebesar 16,435 koefisien regresi X sebesar 0,652 yang menyatakan bahwa penambahan 1% kinerja pegawai maka penilaian kinerja akan bertambah sebesar 0,652. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh penilaian kinerja (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) adalah positif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Signifikansi

Uji signifikansi pada penelitian ini diterapkan guna mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel penilaian kinerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang ditimbulkan dari variabel X terhadap variabel Y. Kemudian untuk menentukan t_{tabel} dapat digunakan rumus $df = n - k$ yaitu $58 - 2 = 56$. Maka sesuai rumus tersebut dapat digunakan t_{tabel} sebesar 2,003. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

$H_0 : \mu = \mu_0$, penilaian kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \mu \neq \mu_0$, penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y),

Dalam menentukan keputusan, dikategorikan sebagai berikut:

- 1) Jika, $t_{hit} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis diterima
- 2) Jika, $t_{hit} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak
- 3) Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 4) Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,435	4,350		3,778	,000
Penilaian_Kinerja_X	,652	,074	,763	8,833	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil perhitungan tersebut t_{hitung} sebesar $8,833 > 2,003$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Berdasarkan hasil tersebut, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga kesimpulan yang didapatkan adalah:

- a. Bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka hipotesis diterima.
- b. Nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima artinya penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Determinasi

Pada penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel independen yang diuji maka dari itu koefisien determinasi yang digunakan yaitu koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,582	,575	4,719

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja X

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil penelitian diketahui nilai R sebesar $0,763$ yang digunakan sebagai koefisien korelasi. Hal tersebut membuktikan terdapat hubungan positif dengan tingkat hubungan sedang karena $0,763 > 0,5$.

nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar $0,575$. Nilai tersebut menunjukkan tingkat pengaruh yang diberikan variabel X terhadap variabel Y. Maka dapat didefinisikan bahwa $57,5\%$ penilaian kinerja di Rumah Tahanan Negara Kelas II A Demak dipengaruhi oleh kinerja pegawai serta sisanya yaitu sebesar $42,5\%$ dipengaruhi oleh variabel di luar yang dijelaskan pada penelitian ini.

- a. Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas II A Demak
 Penelitian menguji apakah data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal dengan tingkat signifikansi sebesar $0,200$, yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Kemudian, penelitian melakukan analisis regresi sederhana untuk mengevaluasi bagaimana penilaian kinerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan 1% dalam kinerja pegawai berdampak positif sebesar $0,652$ pada penilaian kinerja. Uji signifikansi menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas II A Demak, dengan t_{hitung} sebesar $8,833 > 2,003$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Hasil ini memverifikasi bahwa penilaian kinerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di lembaga tersebut. Selain itu, uji koefisien determinasi mengungkapkan bahwa $57,5\%$ variasi dalam penilaian kinerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sementara $42,5\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. Penilaian kinerja adalah alat formal yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, mendorong perbaikan kinerja, dan membantu organisasi mencapai

tujuannya. Hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan pegawai dan membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja berdampak positif pada kinerja pegawai. Tujuan penilaian kinerja mencakup pengembangan karir, kenaikan gaji, pendidikan, dan pelatihan. Hasil penilaian kinerja memberikan pegawai kesempatan untuk meningkatkan kinerja mereka dan merencanakan dengan lebih efektif. Dalam kesimpulan, penelitian ini menegaskan pentingnya penilaian kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, memberikan umpan balik yang berharga, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

b. Presepsi terhadap Variabel Penilaian Kinerja

Penelitian ini mengungkapkan bahwa penilaian kinerja adalah metode formal untuk memantau dan menilai kinerja individu atau kelompok. Kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang berhasil dalam menjalankan tugasnya, dan mencakup apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mereka melakukannya. Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan organisasi. Hasil dari penilaian kinerja ini berguna untuk merencanakan pelatihan dan pengembangan yang lebih baik bagi karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan di Rumah Tahanan Kelas II B Demak membantu karyawan memahami harapan terhadap kinerja mereka, meningkatkan kinerja mereka, dan mendukung pengembangan sumber daya manusia.

c. Presepsi terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Penelitian ini menyoroti pentingnya kinerja pegawai dalam kemajuan organisasi. Keberhasilan Rumah Tahanan Kelas II B Demak tidak hanya tergantung pada teknologi dan dana, tetapi juga pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan perusahaan dan kesuksesan. Kinerja yang baik, yang melibatkan potensi karyawan, memiliki dampak signifikan dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang baik menghasilkan kualitas pekerjaan yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus memaksimalkan sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi yang adil, motivasi, dan penghargaan. Kepemimpinan yang efektif juga penting dalam membimbing karyawan mencapai tujuan perusahaan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Demak. Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Demak. Faktor-faktor seperti pengukuran prestasi, umpan balik, dan pembinaan pegawai memiliki kontribusi yang signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai. Kedua, sistem penilaian kinerja yang baik dan efektif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja pegawai di lembaga pemerintahan. Ini dapat berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi dan penyediaan layanan yang lebih berkualitas kepada masyarakat. Dan ketiga, implementasi penilaian kinerja harus menjadi perhatian utama bagi manajemen Rumah Tahanan Negara Kelas II B Demak, dan perlu terus ditingkatkan agar lebih efisien dan akurat. Pembinaan pegawai sebagai bagian dari penilaian kinerja harus lebih ditekankan untuk memastikan perkembangan dan peningkatan berkelanjutan dalam kinerja pegawai..

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, M. F. F. (2022). PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DIREKTORAT SISTEM INFORMASI DAN TEKNOLOGI PERBENDAHARAAN. 2, הארץ(8.5.2017), 2005–2003.
- Agustin, T. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir

- Pegawai Pada Pt. Bang Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Sekadau. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–19. file:///C:/Users/User/Downloads/28448-75676588260-1-PB.pdf
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Issue March)*.
- Bose, I. (2018). Employee Empowerment and Employee Performance: An Empirical Study on Selected Banks in UAE. *Journal of Applied Management and Investments*, 7(2), 71–82. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23260.69765>
- Cappelli, P., & Conyon, M. J. (2018). What Do Performance Appraisals Do? *ILR Review*, 71(1), 88–116. <https://doi.org/10.1177/0019793917698649>
- D Hanggraeni. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=cZwHo1cAAAAJ&citation_for_view=cZwHo1cAAAAJ:9yKSN-GCB0IC
- Fitria Wilandari, D., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). PENGARUH PENILAIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA MANDIRI REKABUANA DI CILANDAK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Issue March)*.
- Cascio, W. F. (2014). *Managing Human Resources*. In *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Issue 1).
- Creswell. (2014). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. *CIRED - Open Access Proceedings Journal*, 2017(July), 1–67. [http://www.eskom.co.za/CustomerCare/TariffsAndCharges/Documents/RSA Distribution Tariff Code Vers 6.pdf%0Ahttp://www.nersa.org.za/](http://www.eskom.co.za/CustomerCare/TariffsAndCharges/Documents/RSA_Distribution_Tariff_Code_Vers_6.pdf%0Ahttp://www.nersa.org.za/)
- Robbins, S. P., Coulter, M., & Randel, A. (n.d.). *MANAGEMENT* 15E.