

Pengaruh Prosedur Kerja, Wewenang, Penilaian Prestasi Kerja Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat

Ardiansyah¹⁾, Darius Antoni²⁾, Rosananda Oktala³⁾

Universitas Serelo Lahat (Unsela), Lahat

Penulis Korespondensi: **ardiansyah.mukti@gmail.com**

Article Information:

Received: 11 November 2024, Accepted: 25 November 2024, Published: 27 November 2024

Abstract

This study aimed to determine and analyze the influence of work procedures, authority, work performance assessment, and performance evaluation individually and together on the work performance of employees of the Lahat Regency Regional Secretariat. The research method used in this study is quantitative, using a questionnaire distributed to respondents. Data quality tests were conducted using validity, reliability, and normality tests. The descriptive and inferential analysis used statistical calculations with multiple regression formulas, partial tests, simultaneous tests, and coefficient of determination. The study results show that work procedures significantly affect the work performance of employees of the Lahat Regency Regional Secretariat. Authority has a significant effect on the work performance of employees of the Lahat Regency Regional Secretariat. Work performance assessment has a significant effect on the work performance of employees of the Lahat Regency Regional Secretariat. Performance evaluation has a significant effect on the work performance of employees of the Lahat Regency Regional Secretariat. Work procedures, authority, work performance assessment, and performance evaluation significantly affect the work performance of the Lahat Regency Regional Secretariat employees.

Keywords: Work procedures, authority, work performance assessment, performance evaluation and work performance

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Published by:

Prosedur kerja ialah pola tetap dengan sebuah rangkaian metode dalam menjalankan suatu pekerjaan sesuai dengan kebutuhan. Prosedur kerja merupakan tata kerja yang menjadi tahapan berkaitan dengan asal maupun tujuan serta waktu penyelesaian pekerjaan dan penggunaan alat apa yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Dengan demikian prosedur dapat dikaitkan dengan rangkaian atau urutan tata kerja secara sistematis dan menjadi pola yang tetap dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prosedur kerja merupakan proses dengan tahapan dalam peraturan kerja yang harus diikuti oleh para pekerja, baik itu cara mengerjakannya dan kapan waktu harus menyelesaikannya seriat untuk apa harus dikerjakan.

Prosedur kerja dalam suatu organisasi merupakan petunjuk yang terarah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan adanya prosedur kerja akan memudahkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga hasil kerja pun diharapkan akan menjadi lebih efektif, dengan demikian seseorang didalam bekerja tanpa mengikuti prosedur kerja maka akan terjadi penyimpangan – penyimpangan dari apa yang direncanakan tidak akan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Wewenang adalah pemberian hak kepada seseorang dalam melakukan suatu tindakan agar tugas dan tanggung jawab dapat berjalan dengan baik dan sebagai mana mestinya. Wewenang adalah pelimpahan hak atau kekuasaan yang resmi untuk dapat melakukan dan memerintah orang lain untuk melakukan sesuatu hal yang memiliki dasar hukum yang legal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Wewenang adalah melimpahkan suatu tugas dan tanggung jawab dari pemberi wewenang kepada seseorang penerima wewenang untuk diselesaikan dan dipertanggungjawabkan kepada seseorang pemberi wewenang. Wewenang adalah pemberian atau juga pelimpahan beban dan tanggung jawab kepada seseorang untuk dikerjakan, pemberian wewenang ini dari atasan kepada bawahan.

Penilaian prestasi kerja adalah proses melakukan perbandingan anatar pencapaian hasil kerja seseorang dengan target kerja sesuai dengan mekanisme kerja, penilaian prestasi kerja tentu menjadi suatu tujuan organisasi dalam memaksimalkan pencapaian target – target yang telah direncanakan. Penilaian prestasi kerja menjadi tujuan dan program yang sangat penting bagi organisasi, dengan adanya penilaian prestasi kerja, maka akan diketahui sejauh mana pencapaian atau pemenuhan target.

Evaluasi kinerja merupakan penilaian terhadap pencapaian hasil kerja seseorang atau suatu tindakan yang dilakukan oleh pihak pimpinan untuk memberikan penilaian terhadap bawahan dalam melaksanakan tugasnya apakah sudah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dan diembannya. Evaluasi kinerja merupakan memberikan penilaian kepada pegawai secara sistematis yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai, dalam hal ini pegawai mendapatkan penilaian baik secara kualitas maupun kuantitas dari suatu pekerjaan yang telah diselesaikan.

Evaluasi kinerja sama halnya dengan penilaian prestasi kerja yang memiliki arti dan makna suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh unsur pimpinan dalam melakukan penilaian kepada pegawai dengan membandingkan pencapaian hasil kerja dengan sejumlah uraian tugas dan pekerjaan dalam waktu priode tertentu.

Evaluasi kinerja adalah suatu bentuk kegiatan yang dilaksanakan dengan memberikan rantai penilaian yang ada pada suatu organisasi dengan hasil penilaian tersebut dapat digunakan sebagai umpan balik yang dapat memberikan informasi berkaitan dengan prestasi dan

perencanaan yang diperlukan oleh suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Dengan demikian dapat disimpulkan pengertian evaluasi kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan yang dilakukan dengan memberikan penilaian secara berurutan dengan membandingkan hasil yang disesuaikan dengan kinerja organisasi.

Prestasi kerja berkaitan dengan dua hal yaitu kuantitas mengacu pada jumlah atau hasil dari suatu pekerjaan dan kualitas mengacu pada kesempurnaan terhadap jumlah hasil yang diselesaikan. Seseorang dalam melakukan pekerjaan dimisalkan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil berkualitas.

Prestasi kerja dapat diukur dan dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja dan serta keahlian dalam merencanakan serta berkaitan dengan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan. Seseorang dalam melakukan pekerjaan dimisalkan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas. Prestasi kerja dapat diukur dan dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja dan serta keahlian dalam merencanakan serta berkaitan dengan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan. Prestasi sebagai usaha dan hasil seseorang dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan dengan lebih tepat.

Penulis melakukan penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat dengan temuan yaitu : Prosedur kerja yang ada belum sepenuhnya menjadi pedoman pegawai dalam bekerja, dimana pegawai menyelesaikan tugas - tugasnya dengan pencapaian yang tidak memuaskan. Pemberian wewenang kepada pegawai belum sepenuhnya dilakukan sehingga pegawai tidak bisa mengambil keputusan. Belum adanya penilaian prestasi kerja pegawai, sehingga pegawai yang berprestasi dan pegawai yang memiliki kinerja yang rendah tidak ada bedanya dengan pegawai yang berprestasi. Evaluasi kinerja jarang sekali dilaksanakan dan evaluasi kinerja yang dilaksanakan belum terstruktur dan terjadwal dengan baik.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Prosedur Kerja, Wewenang, Penilaian Prestasi Kerja Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

Apakah ada pengaruh prosedur kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat

1. Apakah ada pengaruh wewenang terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat
2. Apakah ada pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat
3. Apakah ada pengaruh evaluasi kinerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat
4. Apakah ada pengaruh prosedur kerja, wewenang, penilaian prestasi kerja dan evaluasi kinerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yang hendak dicapai oleh penulis yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prosedur kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh wewenang terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilai prestasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh evaluasi kinerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prosedur kerja, wewenang, penilai prestasi kerja dan evaluasi kinerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat

2. Kajian Pustaka

2.1. Pengertian Prosedur Kerja

Menurut Syamsi (2020:16) prosedur kerja ialah pola tetap dengan sebuah rangkaian metode dalam menjalankan suatu pekerjaan sesuai dengan kebutuhan. Prosedur kerja merupakan tata kerja yang menjadi tahapan berkaitan dengan asal maupun tujuan serta waktu penyelesaian pekerjaan dan penggunaan alat apa yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2.2. Pengertian Wewenang

Menurut Hasibuan (2021:68), wewenang adalah melimpahkan suatu tugas dan tanggung jawab dari pemberi wewenang kepada seseorang penerima wewenang untuk diselesaikan dan dipertanggungjawabkan kepada seseorang pemberi wewenang. Menurut Stoner dalam Rifly Kesumanjaya (2020), wewenang adalah pemberian atau juga pelimpahan beban dan tanggung jawab kepada seseorang untuk dikerjakan, pemberian wewenang ini dari atasan kepada bawahan. Pemberian wewenang dilakukan oleh seorang pimpinan kepada bawahan agar para bawahan memiliki pengembangan pengetahuan yang lebih baik

2.3. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi kerja. Menurut Panggabean (2021) penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja pegawai dibandingkan dengan tingkat kinerja pegawai lainnya atau dibandingkan dengan standart yang telah ditetapkan.

2.4. Pengertian Evaluasi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2022:69), evaluasi kinerja adalah penilaian prestasi kerja atau suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dan serta tanggungjawab yang diembannya. Menurut Sikula (2021:205) evaluasi kinerja adalah memberikan penilaian kepada pegawai secara sistematis yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai, dalam hal ini penilaian dalam proses penentuan nilai dan kualitas serta status dari beberapa subjek.

2.5. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Guion (2021 :194) menjelaskan prestasi berkaitan dengan dua hal yaitu kuantitas mengacu pada jumlah atau hasil dari suatu pekerjaan dan kualitas mengacu pada kesempurnaan

terhadap jumlah hasil yang diselesaikan. Seseorang dalam melakukan pekerjaan dimisalkan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil berkualitas. (Wijono, 2021: 78).

2.6. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris (Nazir, 2022 :182). Ditinjau dalam hubungannya dengan teori ilmiah, hipotesis adalah deduksi dari teori ilmiah pada penelitian kuantitatif dan kesimpulan sementara sebagai hasil observasi untuk menghasilkan teori baru pada penelitian kualitatif. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh prosedur kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat
2. Diduga ada pengaruh wewenang terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat
3. Diduga ada pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat
4. Diduga ada pengaruh evaluasi kinerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat
5. Diduga ada pengaruh prosedur kerja, wewenang, penilaian prestasi kerja dan evaluasi kinerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat

3. Metodologi Penelitian

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. Menurut Sarwono (2022) desain penelitian bagaikan sebuah peta jalan bagi peneliti yang menuntun serta menentukan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat tahun 2024, dengan judul penelitian "Pengaruh prosedur kerja, wewenang, penilaian prestasi kerja dan evaluasi kinerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat".

3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat – sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (*Diobservasi*). Konsep dapat diamati atau diobservasi ini penting, karena hal yang dapat diamati itu membuka kemungkinan bagi orang lain selain peneliti untuk mendapatkan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji lagi oleh orang lain. (Suryabrata, 2022 : 29).

Variabel bebas / *Independent Variabel*, variabel yang dipandang sebagai penyebab kemunculan variabel terikat yang kan diduga sebagai akibatnya. Dalam penelitian ini variabel yang menjadi variabel bebas adalah Prosedur Kerja (X_1), Wewenang (X_2), Penilaian Prestasi Kerja (X_3) dan Evaluasi Kinerja (X_4) Sedangkan variabel terikat/dependent yaitu Prestasi Kerja (Y), variabel dependen disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. (Sugiyono, 2020 :137). yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini yaitu variabel Prestasi Kerja (Y). Berikut ini uraian dari masing – masing variabel:

Tabel 1. Operasional Variabel Prosedur Kerja (X₁)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Prosedur Kerja (X ₁) Sumber: Ardiyos (2020:466)	Prosedur menunjang tercapainya tujuan organisasi	1. Peraturan kerja 2. Susunan dan tata kerja	Ordinal
	Prosedur mewujudkan pengawasan yang baik dengan biaya seminim mungkin	1. Pelaksanaan pengawasan 2. Tujuan pengawasan	
	Prosedur menjelaskan urutan yang sederhana	1. Urutan – urutan dan tatanan kerja 2. Pedoman kerja	
	Prosedur menunjukkan adanya penetapan keputusan dan tanggung jawab	1. Penetapan keputusan 2. Pelaksanaan tanggung jawab	
	Prosedur menunjukkan tidak adanya keterlambatan	1. Sanksi terhadap pelanggaran kerja 2. Pelaksanaan peraturan kerja	

Tabel 2. Operasional Variabel Wewenang (X₂)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Wewenang (X ₂) Sumber: Hasibuan, (2021:72)	Tugas	1. Pembagian kerja 2. Kemampuan menjalankan tugas 3. Adanya kemampuan	Ordinal
	Kekuasaan	1. Banyaknya tugas yang diterima 2. Beban dan tanggung jawab 3. Kemampuan memotivasi	
	Pertanggung jawaban	1. Kualitas kerja 2. Kepedulian terhadap organisasi 3. Kemampuan berorganisasi 4. Penyelesaian tugas dengan baik	

Tabel 3. Operasional Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X₃)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Penilaian Prestasi Kerja (X ₃) Sumber: (Wojowasito, 2021 :130)	Adil	1. Kondisi pegawai disamakan 2. Penyetaraan kondisi pegawai	Ordinal
	Objektif	1. Hasil penilaian sistem bisa diterima 2. Penilaian dengan prosedur	
	Transparan	1. Keterbukaan 2. Diketahui pegawai	
	Konsisten	1. Penilaian dapat dipercaya 2. Penilaian relatif sama	
	Sensitif	1. Peka dalam membedakan	

pegawai
2. Penilaian dari kemampuan
Pegawai

Tabel 4. Operasional Variabel Evaluasi Kinerja (X4)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Evaluasi Kinerja (X4) Sumber: Popovich (2022)	Mempunyai misi yang jelas	1. Pegawai mempunyai misi yang jelas dalam bekerja	Ordinal
	Penetapan hasil yang akan dicapai	1. Mentargetkan pencapaian hasil kerja	
	Memberdayakan pegawainya	1. Memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja	
	Memberikan motivasi kepada semua pegawai	1. Tingginya semangat kerja	
	Bersifat fleksibel dan selalu dapat menyesuaikan diri	1. Menyesuaikan diri dengan kondisi yang baru	
	Selalu berkompetisi meningkatkan kinerja	1. Meningkatkan kemampuan dalam bekerja	
	Selalu mengikuti prosedur kerja	1. Mengikuti pedoman dalam bekerja 2. Mentaati petraturan kerja	
	Menjalin komunikasi dengan pihak terkait	1. Menjalin komunikasi dengan atasan 2. Bekerja sama dengan rekan kerja	

Tabel 5. Operasional Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Prestasi Kerja (Y) Sumber: Heidjrachman (2022: 124)	Kualitas kerja	1. Ketelitian dan kerapian pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan	Ordinal
	Kuantitas kerja	2. Target dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Hubungan kerja	3. Sikap terhadap sesama pegawai	
	Kepemimpinan	4. Gaya dalam kepemimpinan	
	Kehati – hatian	5. Perhatian dalam keselamatan kerja	
	Pengetahuan	6. Kemampuan dalam menjalankan prosedur kerja	
	Kerajinan	7. Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas	
	Kesetiaan	8. Lamanya masa kerja pegawai	
	Keandalan kerja	9. Ketekunan dalam menjalankan pekerjaan	
	Inisiatif	10. Kemampuan menyelesaikan hal – hal baru	

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara bagaimana memperoleh data mengenai pokok permasalahan yang teliti. Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (*Library Reseach*)
2. Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku-buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.
3. Studi Lapangan (*Field Reseach*)
4. Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah yang diteliti dengan cara :
 - a. Pengamatan (*Observasi*). Pengamatan yaitu proses pencatatan pola perilaku objek (orang), objek (benda) atau kejadian sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi terhadap individu – individu yang diteliti.

Metode Angket (Kuisisioner). Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal – hal yang diketahui. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat Setuju (SS) skor nilai 5, Setuju (S) skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1.

3.4. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini digunakan analisis statistik yaitu statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan SPSS. Analisis dilakukan dengan pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur kolerasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali 2021 :48) yang meliputi:

3.5. Uji Validitas

Uji validitas instrument bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, dengan menghitung kolerasi antara skor item dengan skor totalnya. Uji instrument dinyatakan valid apabila item mempunyai kolerasi positif dengan kriterium (skor total) serta kolerasi positif maka item tersebut mempunyai validitas tinggi, serta minimum kalau r lebih besar atau sama dengan 0,300 dan bilamana r kurang dari 0,300 maka tidak valid (Sugiyono, 2020:188).

3.6. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Cronbach Alpha (α) dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrument skala likert atau instrument yang item-itemnya dalam bentuk angket.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach's angka yang didapat melalui metode Alpha Cronbach's kemudian dibandingkan dengan Koefisien (r) = 0,600 bila nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari 0,600, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya (Purbayu, 2021:158).

3.7. Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik (Sugiyono, 2020 :126). Uji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 24,0.

3.8. Analisis Statistik

3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menjelaskan kriteria data, selain penyajian table dan grafik, untuk mengetahui diskripsi data yang sering dipakai dalam pengambilan keputusan adalah range, minimum, maximum, mean, standar deviation, skewness, kurtosis serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

3.8.2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan dengan tujuan agar penelitian dapat dibuat kesimpulan pengujian hipotesa dengan generalisasi dan analisis yang digunakan adalah:

Analisis Regresi Berganda. Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Prestasi Kerja
a	= Konstanta
X ₁	= Prosedur Kerja
X ₂	= Wewenang
X ₃	= Penilaian Prestasi Kerja
X ₄	= Evaluasi Kinerja
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄	= Koefisien Regresi
e	= error term (kesalahan)

3.8.3. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependent, apakah variabel – variabel bebas benar - benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2021:136). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H₀ = variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_a = variabel – variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dengan dasar pengambilan angka signifikan, yaitu:

Apabila angka signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila angka signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.8.4. Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent digunakan Uji F, dengan asumsi bahwa : Jika P Value $< \alpha$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detil dapat dituliskan yaitu pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_0: b_1 = b_2 \leq$: artinya tidak terdapat pengaruh variabel – variabel bebas. secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 = b_2 >$: artinya terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

H_0 ditolak jika signifikan $F < 0,05$

H_0 diterima jika signifikan $F > 0,05$

3.8.5. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2020:125), analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependent secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independent secara serentak terhadap variabel dependent. nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Perhitungan koefisien Determinasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0. Rumus koefisien determinasi yaitu :

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

Keterangan:

KD : Nilai koefisien determinasi

r^2 : Nilai koefisien korelasi

4. Pembahasan

4.1. Analisis Regresi Berganda

Peneliti dalam melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi berganda dengan rumus berikut:

Tabel 6. Uji Regresi Berganda Variabel

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.952	4.921
	Prosedur Kerja	.543	.116
	Wewenang	.292	.098
	Penilaian Prestasi Kerja	.349	.087
	Evaluasi Kinerja	.406	.120

Sumber : Data diolah tahun 2024

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.952 + 0.543 (X_1) + 0.292 (X_2) + 0.349 (X_3) + 0.406 (X_4)$$

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 0.952, hal ini memiliki arti jika variabel Prosedur Kerja (X_1), Wewenang (X_2), Penilaian Prestasi Kerja (X_3) dan Evaluasi Kinerja (X_4) diabaikan atau di anggap tidak ada maka nilai variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.952.

Nilai koefisien regresi variabel Prosedur Kerja (X_1) diperoleh nilai sebesar 0.543, hal ini memiliki arti jika variabel Prosedur Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.543 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Prosedur Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.543 atau 54.3 % dan sisanya 45.7 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, motivasi kerja, pemberian insentif, kemampuan kerja dan pengalaman kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Wewenang (X_2) diperoleh nilai sebesar 0.292, hal ini memiliki arti jika variabel Wewenang ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.292 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Wewenang terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.292 atau 29.2 % dan sisanya 70.8 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, motivasi kerja, pemberian insentif, kemampuan kerja dan pengalaman kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_3) diperoleh nilai sebesar 0.349, hal ini memiliki arti jika variabel Penilaian Prestasi Kerja ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.349 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Penilaian Prestasi Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.349 atau 34.9 % dan sisanya 65.1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, motivasi kerja, pemberian insentif, kemampuan kerja dan pengalaman kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_4) diperoleh nilai sebesar 0.406, hal ini memiliki arti jika variabel Evaluasi Kinerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.406 satu – satuan. Nilai koefisien regresi

ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Evaluasi Kinerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.406 atau 40.6 % dan sisanya 59.4 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, motivasi kerja, pemberian insentif, kemampuan kerja dan pengalaman kerja.

4.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan pengaruh parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau sendiri-sendiri. Untuk lebih jelas mengetahui nilai dalam pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Variable	t	Sig
Prosedur Kerja	4.701	.000
Wewenang	2.986	.005
Penilaian Prestasi Kerja	4.014	.000
Evaluasi Kinerja	3.383	.002

Sumber: Data diolah tahun 2024

Penjelasan :

1. Pengujian pengaruh Prosedur Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Prosedur Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Pengujian pengaruh Wewenang (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.005 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Wewenang (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Pengujian pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Penilaian Prestasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Pengujian pengaruh Evaluasi Kinerja (X_4) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.002 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Evaluasi Kinerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh – variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Published by:

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.889 ^a	.791	.767

Sumber : Data diolah tahun 2024

Hasil perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil R Square sebesar 0,791, hal ini berarti bahwa variabel Prosedur Kerja (X₁), Wewenang (X₂), Penilaian Prestasi Kerja (X₃) dan Evaluasi Kinerja (X₄) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 79.1 % dan sisanya 20.9 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, motivasi kerja, pemberian insentif, kemampuan kerja dan pengalaman kerja.

4.4.Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1638.226	4	409.557	33.960	.000 ^a
Residual	434.164	36	12.060		
Total	2072.390	40			

Sumber : Data diolah tahun 2024

Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan, $0.000 < 0.05$, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini memiliki arti variabel Prosedur Kerja (X₁), Wewenang (X₂), Penilaian Prestasi Kerja (X₃) dan Evaluasi Kinerja (X₄) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Kesimpulan

1. Prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat
2. Wewenang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat
3. Penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat
4. Evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat

5. Prosedur kerja, wewenang, penilaian prestasi kerja dan evaluasi kinerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat

6. Referensi

- Ardiyos, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka, Cipta. Jakarta
- Ghozali, 2021. *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Hasibuan, M. P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi, Aksara
- Heidjrachman, 2022. Manajemen Personalia. Yogyakarta : BPEE Yogyakarta
- Mansyuri, 2021. Pengaruh Perencanaan SDM Dan Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Arara Abadi Sinar Mas Grup Kabupaten Siak
- Nazir, M. (2022). Metode Penelitian (Jakarta: Ghalia Indonesia)
- Popovich, 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka. Cipta. Jakarta
- Purbayu, 2021. *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*, Bumi Aksara Jakarta
- Sarwono, 2022. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Suryabrata, 2022. *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Wojowasito, 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka. Cipta.. Jakarta

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

