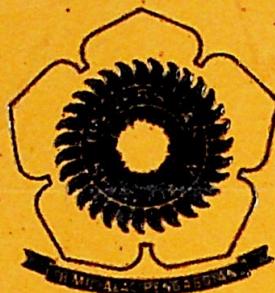


PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT
KABUPATEN OGAN KOMERIING ILIR



Skripsi Oleh:
INDRA AGUNG DERMAWAN
01081001062
Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI

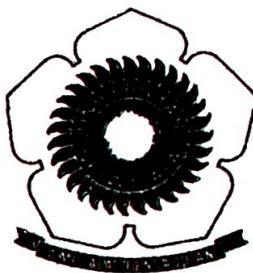
S
658.314.67

Ind

P

2013 PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT
KABUPATEN OGAN KOMERIING ILIR

Record : 21693
Reg : 22157



Skripsi Oleh:
INDRA AGUNG DERMAWAN
01081001062
Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI

MOTTO

"Kalau kau ingin menangis karena gagal, beralatihlah lebih keras lagi, sehingga kau pantas menangis ketika kau gagal,"
(megumi takani – samurai x)

Atas Berkat rahmat Allah SWT

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- Kedua Orangtu Ku (Papa & Mama)
- Saudaraku (Rhika, Rheni, Dedek)
- Teman – teman Ku
- Almaryster

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

Disusun oleh:

Nama : INDRA AGUNG DERMAWAN
NIM : 01081001062
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMEN
Bidang Kajian/Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 1 : 

Drs. Yuliansyah M. Diah M.M
NIP. 195607011985031003

Tanggal : 2 : 

Drs. Thomas Handy
NIP. 195209211981031006

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PRESTASI KERJA TERHDAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

Disusun oleh:

Nama : INDRA AGUNG DERMAWAN
NIM : 01081001062
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMEN
Bidang Kajian/Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 25 April 2013 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 25 April 2013

Ketua,

Anggota,

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003



Drs. Thomas Handy
NIP. 195209211981031006



Dr. Hj. Zunaidah S.E. M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Mohamad Adam, SE, ME
NIP. 196706241994021002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : INDRA AGUNG DERMAWAN
NIM : 01081001062
Jurusan : MANAJEMEN
Bidang Kajian : SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : EKONOMI

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

Pembimbing :

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Anggota : Drs. Thomas Handy

Tanggal Ujian : 25 April 2013

adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Inderalaya,

Pembuat Pernyataan,



Indra Agung Dermawan
01081001062

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah. Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Ogan Komering Ilir.” Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Kedua orangtuaku, terima kasih atas setiap detik kasih sayang, cinta, serta do'a yang telah diberikan.
2. Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. H. Syamsurijal AK, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Dr. Mohamad Adam, SE, M.E selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Welly Nailis, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku Pembimbing I dan Drs. Thomas Handy selaku pembimbing II dalam penulisan skripsi ini yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Ogan Komering Ilir yang telah menjadi objek penelitian dan membantu dalam memberikan data – data kepegawaian dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ketiga saudaraku; Rhika,Rheni, Dedek, atas dukungannya selama ini.

9. Seluruh Karyawan dan Staf Tata Usaha di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan kemudahan selama menggali ilmu di lembaga ini.
10. Semua teman – teman jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya angkatan 2008 yang telah selesai duluan maupun yang masih dalam perjuangan.
11. Mbak Ninil yang selalu memberikan kemudahan baik dalam seluruh administrasi perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini.
12. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu baik dalam bentuk moril, materiil, motivasi maupun do'a hingga penyusunan skripsi ini diselesaikan dengan baik.

Inderalaya, April 2013
Penulis

ABSTRAK

**Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja
Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Diklat
Kabupaten Ogan Komering Ilir.**

Oleh:

Indra Agung Dermawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Ogan Komering Ilir. Dalam penelitian ini digunakan hasil kerja, kerjasama, dan sikap kerja sebagai indikator prestasi kerja dan produktivitas, kualitas, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas sebagai indikator kinerja. Data yang diperlukan merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Ogan Komering Ilir dan sumber lainnya. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus yaitu dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi relatif kecil, jumlah sampel yang digunakan adalah 37 orang.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Ogan Komering Ilir sebesar 37,7 %, dipengaruhi oleh hasil kerja, kerjasama, dan sikap kerja. Setiap terjadi perubahan prestasi kerja sebesar 1 poin maka akan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil sebesar 0,377.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

*The Effect of Work Performance to Performance in
Civil Servants in District Ogan Komering Ilir
Employment and Training Agency.*

By:

Indra Agung Dermawan;
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M, Drs. Thomas Handy

The purpose of this study was to determine the influence of work performance to performance of civil servants in District Ogan Komering Ilir Employment and Training Agency. This study used the results of the work, teamwork, and work ethic as an indicator of work performance and productivity, quality, responsiveness, responsibility, and accountability as an indicator of performance. The data required is a primary and secondary data obtained from District Ogan Komering Ilir Employment and Training Agency and others. The sample in this study using saturated or census sampling method in which all members of the population that is used as a sample because the population is relatively small, the number of samples used is 37 people.

Based on the results of this study found that the work performance partially affect performance of civil servants in District Ogan Komering Ilir Employment and Training Agency amounted to 37.7%, influenced by the work, teamwork, and work ethic. Any changes in work performance appraisal by 1 point it will improve the performance of civil servants amounted to 0.377.

Key words : Work Performance Appraisal, Performance

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Indra Agung Dermawan
Jenis Kelamin : Laki - laki
Tempat /Tanggal Lahir : Kayuagung /08 Januari 1991
Agama : Islam
Status : Belum menikah
Alamat Rumah (Orangtua) : Jln. Makbul No.102 RT. 08 Kelurahan Sidakersa
Kecamatan Kota Kayuagung Kabupaten Ogan
Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan 30615
Alamat Email : in_drug14@yahoo.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar : SD Negeri 01 Kayuagung
SLTP : SMP Negeri 01 Kayuagung
SMU : SMA Negeri 03 Kayuagung



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
MOTTO	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
RIWAYAT HIDUP	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	
II.1 Prestasi Kerja	11
II.1.1. Pengertian Prestasi Kerja.....	11
II.1.2. Tujuan dan Manfaat Prestasi Kerja	13
II.1.3. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja	15
II.2 Kinerja	19
II.2.1. Pengertian Kinerja.....	19
II.2.1. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19
II.2.2. Aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja.....	22
II.2.3. Hubungan Prestasi Kerja Dengan Kinerja.....	24
II.2.4. Pengertian Dan Fungsi Indikator Kinerja.....	25
II.3 Penelitian Terdahulu.....	26
II.4 Kerangka Pemikiran	30
III. METODE PENELITIAN	
III.1 Lokasi Penelitian.....	31
III.2 Populasi dan Sampel	31
III.2.1 Populasi	31
III.2.2 Sampel	31
III.3 Jenis dan Sumber Data	32
III.3.1 Jenis Data.....	32
III.3.2 Sumber Data	32
III.4 Metode Pengambilan Data.....	33
III.5 Definisi Operasional Variabel	34
III.6 Teknik Analisis Data.....	36
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
IV.1 Analisis Frekuensi.....	38

IV.1.1 Profil Responden.....	38
IV.1.2 Prestasi Kerja (X).....	43
IV.1.3 Kinerja Pegawai (Y).....	50
IV.2 Uji Data (Validitas dan Reabilitas)	58
IV.2.1 Uji Validitas.....	58
IV.2.2 Uji Reabilitas	61
IV.4 Analisis Regresi Linier Berganda	65
IV.5 Pembahasan Hasil Penelitian Secara Keseluruhan	70
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
V.1 Kesimpulan	72
V.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Unsur yang dinilai dalam DP3	7
Tabel 1.2. Peserta penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan pegawai badan kepegawaian dan diklat kabupaten ogan komering ilir Periode 2009 – 2011	8
Tabel 3.1. Skala pengukuran yang digunakan	34
Tabel 3.2. Definisi operasional variabel	35
Tabel 4.1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin	39
Tabel 4.2. Profil responden berdasarkan umur	40
Tabel 4.3. Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir	41
Tabel 4.4. Profil responden Berdasarkan Lama Kerja	42
Tabel 4.5. Jawaban responden terhadap pekerjaan dilakukan sesuai prosedur pekerjaan	43
Tabel 4.6. Jawaban responden terhadap pekerjaan dilakukan dengan tepat waktu dan semua dikerjakan dengan baik	44
Tabel 4.7. Jawaban responden terhadap pekerjaan hasil kerja yang baik mempengaruhi prestasi kerja	45
Tabel 4.8. Jawaban responden terhadap aktif dalam tim kerja dan mampu bekerja sama dalam tim kerja	46
Tabel 4.9. Jawaban responden terhadap mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.....	47
Tabel 4.10. Jawaban responden terhadap mempunyai inisiatif dalam membuat rencana kerja.....	48
Tabel 4.11. Jawaban responden terhadap selalu terbuka dalam menerima masukan maupun kritikan	49
Tabel 4.12. Jawaban responden terhadap senantiasa siap melaksanakan pekerjaan dengan kualitas tinggi diluar prosedur pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan	50
Tabel 4.13. Jawaban responden terhadap menyelesaikan beban kerja dengan hasil yang maksimal	51
Tabel 4.14. Jawaban responden terhadap menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai saat jam kerja berakhir	52
Tabel 4.15. Jawaban responden terhadap kemampuan menentukan prioritas	53
Tabel 4.16. Jawaban responden terhadap mampu melaksanakan pekerjaan diluar beban kerja yang diberikan oleh pimpinan	54
Tabel 4.17. Jawaban responden terhadap bertanggungjawab penuh dengan beban kerja dan hasil kerja	55
Tabel 4.18. Jawaban responden terhadap dapat mengevaluasi diri sesuai beban kerja dengan realisasi kerja	56
Tabel 4.19. Jawaban responden terhadap senantiasa melaksanakan pekerjaan secara terbuka, cepat, dan tepat sasaran beban kerja sesuai tujuan organisasi	57
Tabel 4.20. Hasil uji validitas	59
Tabel 4.21. Hasil uji validitas	60
Tabel 4.22. <i>Reability statistic</i>	61
Tabel 4.23. <i>Item-total statistic</i>	62
Tabel 4.24. <i>Reability statistic</i>	63

Tabel 4.25. <i>Item-total statistic</i>	64
Tabel 4.26. Hasil uji reabilitas.....	65
Tabel 4.27. <i>Model summary</i> (β).....	66
Tabel 4.28. <i>ANOVA</i> (β)	67
Tabel 4.29. <i>Coefficients</i> (a)	68
Tabel 4.30. <i>Model summary</i> (β).....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Prosedur prestasi kerja	5
Gambar 2.1. Kerangka pemikiran.....	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat keputusan dekan fakultas ekonomi universitas sriwijaya	78
Lampiran 2. Agenda konsultasi	79
Lampiran 3. Kuesioner penelitian.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan sebuah organisasi atau sebuah perusahaan sangat tergantung pada peran sumber daya manusia. Pentingnya aspek ini karena semua aktifitas atau kegiatan perusahaan bisa baik atau buruk tergantung sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan indikator penting dan aset yang sangat vital dalam pencapaian tujuan organisasi dan tidak bisa digantikan oleh sumber daya apapun. Seperti halnya pada Undang – Undang No.43 /1999 pasal 1 Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian. Tujuan manajemen Pegawai Negeri Sipil yaitu untuk menjamin penyelenggaraan tugas – tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan dukungan pegawai negeri sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Prestasi kerja dapat diartikan bahwa hasil kerja yang dicapai pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada



umumnya prestasi kerja seorang pegawai negeri sipil dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai negeri sipil yang bersangkutan Unsur prestasi kerja terdiri atas sub – sub unsur sebagai berikut :

- a). Mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya;
- b). Mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tugasnya;
- c). Mempunyai pengalaman dibidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya;
- d). Bersungguh – sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya;
- e). Mempunyai kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani yang baik;
- f). Melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna;
- g). Hasil kerjanya melebihi hasil kerja rata – rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah.

Instansi membutuhkan hasil kerja yang terbaik dan tinggi. Pada waktu yang bersamaan, para pegawai butuh umpan balik atas hasil kerja mereka.

Menurut Bernardin & Russel (2003:378), prestasi kerja merupakan catatan dari hasil – hasil yang diperoleh melalui fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo tertentu. Prestasi kerja lebih menekankan pada hasil

atau yang diperoleh dari suatu pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan atau instansi.

Setidaknya, ada tiga alasan mengapa prestasi kerja begitu penting:

Pertama, Sebagai alat ukur sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan;

Kedua, Sebagai alat evaluasi terhadap semua kebijakan yang dilakukan oleh instansi atau perusahaan;

Ketiga, Sebagai umpan balik bagi perusahaan dalam membuat perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penempatan, maupun pemberhentian.

Dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan maka manajer dapat mengetahui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan seberapa besar tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, Perusahaan dapat menentukan balas jasa yang diberikan.

Menurut Bernardin & Russel (2003:223), kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode tertentu dalam artian kinerja ini bukan menilai karakteristik pegawai akan tetapi merupakan serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Dalam penelitian ini saya sebagai penulis menjadikan Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Ogan Komering Ilir sebagai objek penelitian karena Badan Kepegawaian dan Diklat merupakan unsur pendukung tugas bupati dan

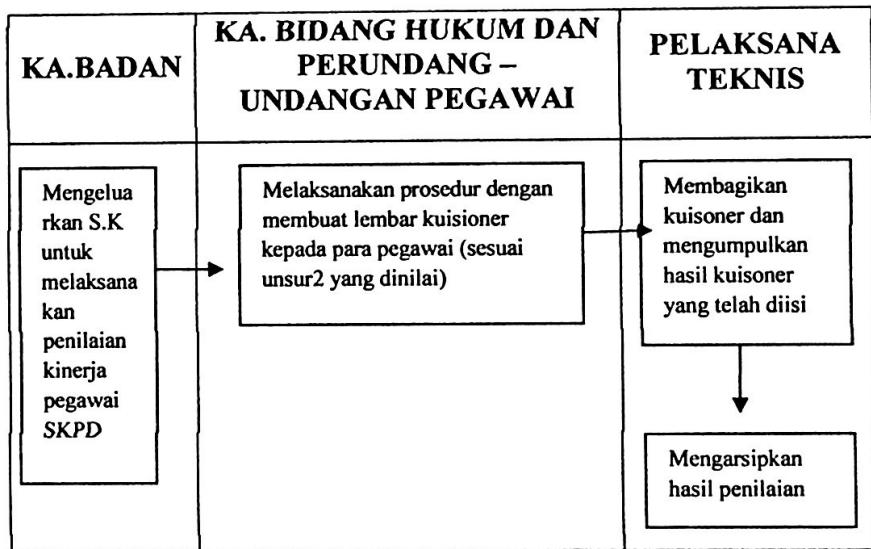
bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretasi daerah dan instansi yang sangat berpengaruh terhadap berkembangnya daerah kabupaten Ogan Komering Ilir. Baik dari segi penyediaan pegawai negeri, kenaikan pangkat, penilaian dan keputusan promosi/mutasi jabatan setiap satuan kerja perangkat daerah.

Menurut Kepres Republik Indonesia No. 159 tahun 2000 tentang "Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian dan Diklat" prinsip tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Diklat adalah :

- 1). Badan Kepegawaian dan Diklat berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris wilayah daerah;
- 2). Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Diklat adalah membantu pejabat pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil daerah yaitu antara lain :
 - a. Menyiapkan peraturan perundang – undangan daerah dibidang kepegawaian, sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
 - b. Menyiapkan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah dan lain – lain.
- 3). Disetiap daerah (Provinsi, Kabupaten, Kota) dibentuk Badan Kepegawaian dan Diklat dan ditetapkan dengan peraturan daerah. Susunan organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian dan Diklat ditetapkan sesuai kebutuhan daerah yang unsurnya terdiri dari :

- a. Kepala
- b. Sekretariat
- c. Bidang
- d. Kelompok jabatan fungsional.

Prosedur prestasi kerja (DP3) yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Ogan Komering Ilir dapat dilihat dari Gambar 1.1



SUMBER : Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Ogan Komering Ilir

Penilaian dilakukan oleh Pejabat Penilai, yaitu atasan langsung Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, dengan ketentuan serendah – rendahnya Kepala urusan atau pejabat lain yang setingkat dengan itu. Pejabat penilai melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang berada dalam lingkungannya pada akhir bulan Desember tiap – tiap tahun. Jangka waktu penilaian adalah mulai

bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang bersangkutan. Nilai pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan angka sebagai berikut :

Amat baik = 91 – 100

Baik = 76 – 90

Cukup = 61 – 75

Sedang = 51 – 60

Kurang = 50 kebawah

Nilai untuk masing – masing unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan, adalah rata – rata dari nilai sub – sub unsur penilaian. Setiap unsur penilaian ditentukan dulu nilainya dengan angka, kemudian ditentukan nilai sebutannya. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan. Pejabat penilai baru dapat melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan, apabila ia telah membawahi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sekurang – kurangnya 6(enam) bulan. Apabila Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan diperlukan untuk suatu mutasi kepegawaian, sedangkan pejabat penilai belum 6 (enam) bulan membawahi Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, maka pejabat penilai tersebut dapat melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan dengan menggunakan bahan – bahan yang digunakan pejabat penilai yang lama.

Tabel 1.1 Unsur yang dinilai dalam DP3

NO	Unsur yang dinilai dalam DP3
1.	Kesetiaan
2.	Prestasi Kerja
3.	Tanggung Jawab
4.	Ketaatan
5.	Kejujuran
6.	Kerjasama
7.	Prakarsa
8.	Kepemimpinan

Sumber : Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Ogan Komering Ilir

Sesuai tabel 1.1 merupakan unsur yang menjadi penilaian oleh pejabat penilai. Untuk mendapatkan predikat pegawai yang berprestasi berdasarkan atau menjadi standar untuk menjadi pegawai negeri yang berprestasi yaitu unsur kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, dan ketaatan menjadi suatu kewajiban mendapat nilai 91 – 100 atau amat baik dan nilai rata – rata keseluruhan unsur dari DP3 juga bernilai amat baik. Bukan hanya mendapat nilai amat baik dalam satu kali saja, sebaiknya predikat nilai amat baik tersebut mengalami kenaikan secara signifikan sehingga apa yang disebut kinerja pegawai.

Tabel 1.2 Peserta penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan pegawai badan kepegawaian dan diklat kabupaten ogan komering ilir Periode 2009 – 2011

Tahun	Penilaian Prestasi Kerja	Promosi Jabatan (Prestasi Kerja)	Persentase
2009	22 orang	1 orang	4,54
2010	23 orang	2 orang	8,69
2011	28 orang	5 orang	17,85

SUMBER : Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Ogan Komering Ilir

(2011) Data diolah.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pada tiga tahun terakhir prestasi kerja mengalami peningkatan. Pada tahun 2009 jumlah peserta penilaian prestasi kerja sebesar 22 orang dengan pegawai yang berprestasi sebanyak 1 orang (4,54%) sedangkan pada tahun 2010 sebanyak 23 orang dengan pegawai yang berprestasi sebanyak 2 orang (8,69%), kemudian pada tahun 2011 sebanyak 28 orang atau mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya sebesar 5 orang (17,85%). Dapat dilihat dari tahun ketahun mengalami peningkatan prestasi kerja.

Sehubungan dengan pentingnya prestasi kerja pegawai negeri sipil maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Ogan Komering Ilir”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah : “ Berapa besar pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Ogan Komering Ilir ?”

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

“Mengetahui besarnya pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Ogan Komering Ilir”.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat pada :

1). Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk sinkronisasi ilmu yang didapat selama bangku kuliah dengan kegiatan dunia secara nyata atau praktisi.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan sebagai manfaat dan penambah wawasan khususnya berkaitan dengan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan.

2). Manfaat Praktisi

a. Bagi Badan Kepegawaian dan Diklat Kab.OKI

Penelitian ini menjadi bahan masukan dan pertimbangan terhadap prestasi kerja dan kinerja dalam mengembangkan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Kepegawaian Negara. 1980. *Kumpulan Peraturan Kepegawaian Negara*.

Diambil pada tanggal 22 September 2012 dari
<http://www.bkn.go.id/in/profil/unit-kerja/organisasi-deputi-kinerja-dan-perundangan/direktorat-peraturan-perundang-undangan/kumpulan-peraturan/viewcategory/79.html>

Christianto. 2004. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grand Textile Industry Bandung*. Skripsi. Bandung. Unikom.

Eliana Wulandari. 2010. Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan dengan Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT Campina Ice Cream Bogor. Skripsi. Bandung. Universitas Padjajaran.

Fathoni A.,2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta

Harbani Pasolong. 2006. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta.

Ida Parida. 2005. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) Tasikmalaya. Skripsi. Bandung. Universitas Padjajaran.

Justine T.Sirait, 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.

- Malayu S.P Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.
- Malayu S.P Hasibuan. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi.
Jakarta: Bumi Aksara.
- Moheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nawawi. Hadari, 2003. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press,
- Ruslan Sutaryan. 2006. Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Surat Kabar Mingguan BOM Bandung. Skripsi. Bandung. Unikom.
- Samsudin, Sadili, Drs. H. M.M. M.Pd., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV. Pustaka Setia
- Setiawati, I. 2005. *Analisis Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan Karyawan PT PLN (Persero) APJ Cimahi*. Skripsi. Bogor. Institut Pertanian Bogor.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan 20. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kesembilan, Bandung : CV Alfabeta.

Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi UNIVERSITAS SRIWIJAYA*. Indralaya : Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, 2012.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,

Yoyo Indah. 2007. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Gatot Subroto*. Skripsi. Jakarta. STIE IPWIJA.