

PENGARUH STANDAR KINERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP PENILAIAN PRESTASI KERJA DI KANTOR DESA RAJA KECAMATAN TANAH ABANG KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

Nadia Novita Indriyani¹, Sebri Hesinto², Yudi Tusri³
Manajemen, Universitas Prabumulih, Prabumulih

E-mail: *nadianovita08indriyani@gmail.com¹, sebris2018@gmail.com², yuditusri1@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh standar kinerja dan komunikasi internal terhadap penilaian prestasi kerja di kantor desa raja kecamatan tanah abang, kabupaten penukal abab lematang ilir. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh dan sampel sebanyak 32 orang dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka dan koesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Standar Kinerja (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y) dengan nilai t hitung bernilai sebesar 3,372 yang lebih besar dari t tabel 2,045 dan tingkat signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Komunikasi Internal (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 8,400 yang lebih besar dari t tabel 2,045 dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil 0,05. Secara simultan, variabel Standar Kinerja (X1) dan variabel komunikasi Internal (X2) memiliki dampak signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y) dengan nilai f hitung sebesar 84,596 yang lebih besar dari f tabel 3,33 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa standar kinerja dan komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penilaian prestasi kerja di kantor desa raja kecamatan tanah abang penukal abab lematang ilir..

Kata kunci

Standar Kinerja, Komunikasi Internal, Penilaian Prestasi Kerja

ABSTRACT

The study aims to analyze the influence of performance standards and internal communication on employee performance appraisal at the Raja Village Office, Tanah Abang District, Penukal Abab Lematang Ilir Regency. This research employed a quantitative method using a saturated sampling technique, in which all 32 respondents were selected as the research sample. Data were collected through observation, interviews, documentation, literature review, and questionnaires, and were analyzed using multiple linear regression analysis. The results indicate the performance standards variable variable (X1) has a negative and significant effect on employee performance appraisal (Y), with a calculated t-value of 3,372, which is greater than the t-table value of 2,045 and a significance value of 0,002 which is lower than 0,05. Meanwhile the internal communication variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance appraisal (Y) with a calculated t-value of 8,400 which is greater than the t-table value of 2,045 and a significance value of 0,000 which is lower than 0,05. Furthermore the simultaneous test shows that the performance standards (X1) and internal communication (X2) variables have a significant effect on employee performance appraisal (Y) with an f-value of 84,596 which is greater than the f-table value of 3,33 and a significance value of 0,000 which is lower than 0,05. Therefore it can be concluded that performance standards and internal communication significantly influence employee performance appraisal at the Raja Village Office Tanah Abang District Penukal Abab Lematang Ilir Regency.

Keywords

Performance Standards, Internal Communication, Employee Performance Appraisal

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik yang berada di lingkungan swasta maupun instansi pemerintah tentunya memiliki tujuan yang akan dicapai, tujuan tersebut dilakukan untuk memenuhi visi, misi dan cita-cita bersama dalam pemerintah serta hasil akhir yang akan direalisasikan di masa mendatang. Keberhasilan suatu pemerintahan dapat dilihat apabila seluruh kegiatan yang dilaksanakan dapat diselesaikan dengan baik oleh para perangkat desa. Dalam melaksanakan suatu tanggung jawabnya pegawai diharapkan mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan di pengaruhi oleh kualitas yang dimiliki oleh perangkat desa, seiring dengan perkembangan ekonomi dan dinamika perilaku organisasi dapat dilihat bahwa pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan menjadi faktor unsur utama yang mempengaruhi tingkat keberhasilan pemerintah.

Dalam menjalankan tugasnya standar kinerja memiliki pedoman penting karena merupakan bagian kuantitas maupun kualitas kinerja yang mengharuskan di capai oleh pegawai. Standar kinerja berfungsi sebagai acuan dalam pelaksanaan proses kerja untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Selain itu, standar tersebut juga digunakan sebagai dasar dalam melakukan penilaian terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai sesuai dengan tujuan dan target organisasi (Anita, 2023). Komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi baik secara lisan maupun verbal dari satu pihak ke pihak yang lain dalam menerima informasi (Hidayat, 2021). Komunikasi internal dalam perangkat desa dan linmas memiliki peran penting dalam aktivitas penyampaian dan pertukaran informasi, ide serta gagasan secara vertikal yang terjadi antara kepala desa dan bawahnya dalam penyampaian instruksi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, merupakan bagian pemerintahan desa yang menjalankan berbagai kegiatan kerja yang dilaksanakan oleh perangkat desa dan linmas sesuai dengan fungsi dan wewenang yang dimiliki. Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut, standar kinerja dan komunikasi internal memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kerja serta menjaga kategratan antar perangkat desa dan linmas. Kejelasan standar kinerja membantu menciptakan kesamaan pemahaman dalam menjalankan pekerjaan, sementara komunikasi internal yang berjalan baik mendukung kelancaran koordinasi perangkat desa dan linmas. Kedua unsur tersebut berkaitan erat dengan penilaian prestasi kerja, karena penilaian yang objektif dan konsisten memerlukan dasar kerja yang jelas serta komunikasi internal yang efektif.

Fenomena yang terjadi di kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Penukal Abab Lematang Ilir menunjukan hambatan salah satunya belum tersedianya standar kinerja yang terukur seperti ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas yang masih belum produktif dan kualitas kerja yang belum konsisten dalam melaksanakan tugas. Selain itu, komunikasi internal antara perangkat desa dan linmas yang belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal sehingga penyampaian informasi belum tersampaikan secara merata dan koordinasi kerja yang sering mengalami hambatan. Hal ini berdampak terhadap penilaian prestasi kerja perangkat desa, oleh karena itu kedua aspek ini harus diperbaiki agar sistem penilaian prestasi kerja dapat berlangsung dengan lebih objektif dan dapat diukur dengan jelas. Penelitian ini memiliki rumusan masalah bagaimana pengaruh standar kinerja dan komunikasi internal terhadap penilaian prestasi kerja di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir baik secara parsial maupun simultan. Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui standar kinerja dan komunikasi internal terhadap penilaian

prestasi kerja di Kantor Desa Raja, Kecamatan Tanah Abang, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, baik secara simultan maupun secara parsial.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis secara statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas seluruh perangkat desa dan anggota Linmas yang bertugas di Kantor Desa Raja, Kecamatan Tanah Abang, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Menurut Sugiyono (2024) Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden. Teknik sampling pada penelitian ini Non-Probability Sampling, yaitu *sampling* jenuh adalah ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penyebaran kuesioner, observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Selanjutnya, data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan beberapa teknik analisis statistik, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas menggunakan kemudian regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, dan dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2).³³

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Machali (2021) menjelaskan bahwa validitas adalah tingkat keabsahan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu variabel. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson (r). suatu butir pernyataan valid apabila r hitung $> r$ tabel (0,349) dan dinyatakan tidak valid apabila r dihitung $< r$ tabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel 0,3388, sehingga item-item tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian instrumen penelitian ini layak digunakan.

b. Uji Reabilitas

Sajarweni (2021) menjelaskan uji reliabilitas diperlukan guna menilai tingkat konsistensi dan akurasi suatu instrumen dalam menghasilkan data. Kuesioner atau survei dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai koefisien Cronbach's Alpha melebihi 0,60, sehingga instrumen tersebut dianggap mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Standar Kinerja (X1) sebesar 0,630, Komunikasi Internal (X2) sebesar 0,636 dan Penilaian Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,657, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

3.2 Uji Asumsi klasik

Uji yang dilakukan pada Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. berdasarkan hasil pengujian asumsi normalitas dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,86. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05, maka data penelitian dapat dianggap berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai toleransi 0,675, berada diatas ambang batas min 0,10, serta VIF sebesar 1,173, yang masih berada diambang batas max 10. Temuan penelitian

menunjukkan bahwa hubungan linier di antara variabel-variabel independen tidak memiliki tingkat kekuatan yang tinggi, artinya model regresi bebas dari multikolinearitas. Selain itu, berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan analisis scatterplot, hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebaran residual bersifat acak dan tidak memperlihatkan pola distribusi yang sistematis. Pola distribusi memperlihatkan varians residual konstan, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi semua asumsi yang diperlukan dan oleh karena itu cocok untuk digunakan pada tahap selanjutnya dalam analisis regresi.

3.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang merupakan pengembangan dari regresi linear sederhana. Metode ini digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen (X

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.220	4.059		-1.532	.136
	Standar Kinerja	.339	.100	.292	3.372	.002
	Komunikasi Internal	.775	.092	.726	8.400	.000

a. Dependent Variable: Penilaian Prestasi Kerja

Penjelasan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Nilai Konstanta (α) = -6,220 Artinya jika semua variabel bebas meliputi standar kinerja (X1) dan komunikasi internal (X2) memiliki nilai (0) sehingga besarnya variabel terikat yang meliputi penilaian prestasi kerja (Y) ini sebesar -6,220. b X1 = 0,339 Nilai koefisien regresi variabel standar kinerja (X1) sebesar artinya apabila standar kinerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 maka variabel penilaian prestasi kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,339. b X2 = 0,775 nilai koefisien regresi variabel komunikasi internal (X2) sebesar artinya apabila variabel komunikasi internal (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 sedangkan variabel lainnya dianggap tetap, maka variabel penilaian prestasi kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar atau 0,775

3.4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji **t** merupakan salah satu pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka berepengaruh

Tabel 2 Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.220	4.059		-1.532	.136
	Standar Kinerja	.339	.100	.292	3.372	.002
	Komunikasi Internal	.775	.092	.726	8.400	.000

a. Dependent Variable: Penilaian Prestasi Kerja

Variabel Standar Kinerja memiliki nilai t hitung ($3,372 > t$ tabel $2,045$) dan sig senilai ($0,002 < 0,05$), sehingga standar kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap penilaian prestasi kerja ini berarti **Hipotesis diterima** dan Variabel Komunikasi Internal memiliki t hitung ($8,400 > t$ tabel $2,045$) serta sig ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat diartikan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap penilaian prestasi kerja ini berarti **Hipotesis diterima**.

b. Uji Simultan (F)

Sahir (2021) mengemukakan Uji F diperlukan menguji apakah variabel x yaitu Standar Kinerja (X_1), Komunikasi Internal (X_2) bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penilaian Prestasi Kerja (Y). Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ serta nilai $sig < 0,05$ dapat dinyatakan berpengaruh.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.006	2	140.003	84.596	.000 ^b
	Residual	47.994	29	1.655		
	Total	328.000	31			

a. Dependent Variable: Penilaian Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Standar Kinerja

Dari hasil pengujian pada uji f diperoleh nilai f hitung ($84,596 > f$ tabel $3,33$) dengan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan standar kinerja dan komunikasi internal secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap penilaian prestasi kerja, dan **Hipotesis diterima**.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen, yaitu standar kinerja dan komunikasi internal, dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu penilaian prestasi kerja. Nilai R^2 berada pada rentang $0-1$. Semakin mendekati 1 , semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati 0 , semakin rendah kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Sahir, 2021).

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.844	1.286

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Standar Kinerja

nilai dari *Adjusted R Square* yang ada pada tabel *Model Summary* berisikan sebesar $84,4\%$, hal ini menunjukkan bahwa variasi dari variabel karakteristik Standar Kinerja dan Komunikasi Internal sebagai variabel bebas dapat menjelaskan bahwa mempengaruhi variabel terikat dalam Penilaian Prestasi Kerja senilai $84,4\%$ untuk sisanya $15,6\%$ dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja dan disiplin kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini. Nilai determinasi yang cukup tinggi menunjukkan bahwa model pada penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang baik. Sehingga dinyatakan standar kinerja dan komunikasi internal secara simultan memiliki kontribusi cukup besar dalam menjelaskan tentang penilaian prestasi kerja

3.5 Pembahasan

- a. Pengaruh Variabel Standar Kinerja (X1) Secara Parsial Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y)

Hipotesis pertama (H1) menjelaskan bahwa Standar Kinerja (X1) berpengaruh terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,339, dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel Standar Kinerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3372 > 2045$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Standar Kinerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja.

- b. Pengaruh Variabel Komunikasi Internal (X2) Secara Parsial Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y)

Hipotesis kedua (H2) menjelaskan bahwa Komunikasi Internal (X2) berpengaruh terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y). Mengacu pada hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,775 yang berarti apabila komunikasi internal mengalami kenaikan satu satuan, maka akan meningkatkan penilaian prestasi kerja sebesar 0,775 dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel Komunikasi Internal (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap penilaian prestasi kerja (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,400 > 2,045$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Internal (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian prestasi Kerja.

- c. Pengaruh Variabel Standar Kinerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan uji f variabel Standar Kinerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y). Dapat dikatakan berpengaruh apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($84,596 > 3,29$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian, dapat dinyatakan bahwa variabel Standar Kinerja dan Komunikasi Internal secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja. Merujuk pada hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai dari *Adjusted R Square* yang sebesar 0,844 atau setara dengan 84,4%, hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel karakteristik standar kinerja dan komunikasi internal sebagai variabel bebas dapat menjelaskan bahwa mempengaruhi variabel terikat, dalam hal ini penilaian prestasi kerja sebesar 84,4% untuk sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi faktor lain dari luar variabel bebas seperti motivasi kerja dan disiplin kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa standar kinerja dan komunikasi internal mampu berkontribusi untuk menjelaskan tentang penilaian prestasi kerja

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat di simpulkan bahwa variabel standar kinerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap penilaian prestasi kerja dan variabel komunikasi internal terhadap penilaian prestasi kerja. Selain itu kedua variabel secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di Kantor Desa raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penungkal Abab Lematang Ilir. Kontribusi standar kinerja dan komunikasi internal dalam menjelaskan prestasi kerja sebesar 84,4% dan 15,6% dipengaruhi faktor lain dari luar

variabel bebas seperti motivasi kerja dan disiplin kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anita, N. (2023). *Pengaruh Key Performance Indicator (KPI) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tazbiya Brands*. Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen (JIRM), 1(4), 140–151.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Jurnal Dimensi, 10(1), 58–75.
- Machali, I. (2021). Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Sahir, S.H. (2021). Metodologi Penelitian: Penerbit KBM Indonesia
- Sugiyono. (2024). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-30). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi. Pustaka Baru Press.