

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN LOYALITAS KERJA PENDAMPING PKH
DI UPPKH KABUPATEN KEDIRI**

NURHASAN

Universitas Islam Kediri, Kediri

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of performance appraisal against the work motivation, work discipline and work Loyalty of pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Regency Kediri separately. With the research on the influence of performance appraisal against job motivation, discipline and loyalty escort work as well as its impact on Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan (UPPKH) District of Kediri. The population in this research is the entire Regency Kediri PKH escort a number of 100 people. In this study all companion became the subject of research. To analyze the problem in this research used descriptive and analisis analisis single regression method by using a data processing program with the Statistical Package for the Social Science (SPSS) 16. The results of the research and the discussion above, it can be concluded that; 1. There is a significant influence of the variable performance appraisal against the motivation of working Pendamping PKH in UPPKH Kediri Regency. With the most dominant indicator of performance appraisal variable is an indicator of the acceptability and practical. 2. There is a significant influence of the variable performance appraisal against the Disciplined Work Pendamping PKH in UPPKH Kediri Regency. With the most dominant indicator of performance appraisal variable is an indicator of reliability and practical. 3. There is a significant influence of the variable performance appraisal against Job Loyalty Pendamping PKH in UPPKH Kediri Regency. With the most dominant indicator of performance appraisal variable is an indicator of the reliability and relevant.

Keyword: performance appraisal, work Motivation, discipline and Loyalty Work

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional yang dilakukan oleh bangsa Indonesia adalah pembangunan manusia seutuhnya yang bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sumber daya manusia yang mampu, cakap, dan terampil serta memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dalam usaha mencapai hasil kerja yang optimal merupakan modal penting pendamping di dalam suatu unit pelaksana.

Salah satu program pemerintah Indonesia untuk mewujudkan pembangunan manusia seutuhnya adalah Program Keluarga Harapan (PKH). Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan program penanggulangan kemiskinan dan pengembangan sistem perlindungan sosial bersyarat bagi masyarakat miskin yang ditujukan untuk mempercepat pencapaian tujuan MDGs, dengan memberikan bantuan tunai bersyarat kepada Keluarga Sangat Miskin (KSM). *Millennium Development Goals* (MDGs) merupakan salah satu kebijakan internasional yang membahas penanggulangan kemiskinan, di mana di

dalamnya terdapat program-program yang sejatinya berkaitan dengan strategi nasional suatu negara.

Program Keluarga Harapan (PKH) dikelola oleh Kementerian Sosial melalui direktorat jaminan sosial. Adapun pelaksana program ini disebut dengan unit pelaksana program keluarga harapan (UPPKH) yang berada di lingkup Dinas Sosial kabupaten atau kota. Untuk menunjang program ini, maka unit pelaksana harus diisi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas. SDM yang unggul dan berkualitas tidaknya memiliki semangat/motivasi kerja yang baik, disiplin dan loyal terhadap pekerjaan atau intansinya.

SDM yang berada di lingkup sebuah unit diisi oleh Operator dan Pendamping yang bertugas sebagai pelaksana. Tugas pendamping adalah melakukan sosialisasi, pemutakhiran data, verifikasi data, pendampingan saat pencairan bantuan, memfasilitasi dan menyelesaikan kasus pengaduan, kunjungan kerumah peserta PKH, koordinasi dengan aparat terkait, dan melakukan pertemuan kelompok. Selain itu, pendamping memiliki tugas pencatatan dan

pelaporan setiap bulan. Sedangkan tugas untuk operator bertugas untuk melaksanakan tugas-tugas penerimaan, pendistribusian, dan pengelolaan, serta pengiriman data dan informasi kegiatan PKH (Dirjen Jamsos, 2015).

Mengacu pada kondisi di atas, penting bagi pihak unit pelaksana PKH (UPPKH) untuk dapat mengelola sumber daya manusianya melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan untuk maju sehingga pendamping akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Maka dari itu kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar yang sangat dibutuhkan dalam masa pembangunan. Karena tenaga kerja yang berkualitas (motivasi tinggi, disiplin, loyalitas dan kinerja yang tinggi) akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya.

Manusia sebagai tenaga kerja atau pendamping merupakan sumber daya yang penting bagi unit pelaksana, karena mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh unit pelaksana untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pendamping untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Pendamping merupakan salah satu faktor yang harus ada dan relatif lebih penting daripada faktor-faktor yang lainnya, karena hampir semua kegiatan operasional dan pelayanan yang ada di unit pelaksana dikerjakan oleh pendamping. Secanggih dan selengkap apa pun fasilitas yang mendukung suatu unit pelaksana, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, baik kualitas maupun kuantitas, maka niscaya unit pelaksana tersebut tidak dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan (Soekidjo, 2009).

Pencapaian tujuan PKH sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya, yaitu pendamping. Untuk mendapatkan pendamping yang berkualitas maka setiap unit pelaksana harus mempunyai dan menjalankan sistem pengadaan

pendamping yang tepat, salah satunya adalah dengan melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat. SDM atau pendamping yang memiliki motivasi, disiplin, loyal dan kinerja yang tinggi lebih penting dari faktor yang lain.

Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan (UPPKH) Kabupaten Kediri merupakan organisasi yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat untuk melaksanakan program pengentasan kemiskinan. Dalam menjalankan aktivitas di unit pelaksana, pendamping menjalankan tugas dan kewajiban secara tepat dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau kinerjanya harus optimal. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Pendamping yang kinerjanya optimal yaitu pendamping yang memiliki motivasi yang bagus, disiplin kerja yang bagus, dan loyal terhadap organisasinya.

Menyadari pentingnya motivasi, disiplin, dan loyalitas pendamping dalam mewujudkan program nasional untuk memutus mata rantai kemiskinan. Maka dari itu seorang pendamping dituntut untuk memiliki motivasi kerja, disiplin kerja dan loyalitas yang tinggi. Untuk mengetahui sejauhmana kinerja pendamping dalam melaksanakan tugasnya maka diperlukan adanya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan oleh bagian SDM dilaksanakan dalam setiap satu tahun sekali.

Dari latar belakang ini, maka peneliti mencoba untuk menguji kembali mengenai pengaruh antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan loyalitas. Dengan judul **“PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LOYALITAS PENDAMPING PKH DI UPPKH KAB. KEDIRI 2016”**.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Purwanto (2010)

menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan sebuah paradigma dalam penelitian yang memandang kebenaran sebagai sesuatu yang tunggal, objektif, universal dan dapat diverifikasi.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian korelasi sebab akibat, disebut demikian karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keadaan pertama dengan yang kedua. Keadaan pertama yakni penilaian kinerja, diperkirakan menjadi penyebab yang kedua yakni motivasi kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja. Dari judul dan jenis penelitian dapat diketahui ada dua variabel di dalam penelitian korelasi sebab akibat ini, yaitu :

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah penilaian kinerja.

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Variabel ini berubah atau muncul akibat dari pengaruh variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja.

Pupulasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2013) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pendamping PKH Kabupaten Kediri tahun 2015. Penggunaan populasi pendamping didasarkan pada latar belakang yang telah disebutkan di atas, pendamping PKH merupakan karyawan yang telah lolos seleksi dan telah melaksanakan pendidikan dan pelatihan, sehingga dirasa telah cukup mampu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Serta diharapkan jika pendamping PKH.

Karena total pendamping yang ada di UPPKH Kab. Kediri berjumlah seratus (100) orang, maka subyek dalam penelitian ini

diambil secara keseluruhan atau diambil seluruh populasi dari pendamping.

Analisis Data

Teknik analisa merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya ialah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dan regresi.

Ada pun alat tes tersebut digunakan untuk menganalisa:

1. Uji validitas dan reliabilitas item

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam skala benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Sedangkan reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

2. Uji normalitas

Untuk mengetahui data normal atau tidaknya menggunakan SPSS versi 16 dengan menggunakan perhitungan Kolmogorov-Smirnov.

3. Uji linearitas

Uji linearitas adalah uji untuk mengetahui apakah suatu variabel independen mempunyai hubungan yang linear atau non linear dengan variabel dependennya.

4. Regresi tunggal

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja perawat.

Adapun lagkah-langkah pengolahan data setelah data terkumpul menurut Bungin (2013) adalah sebagai berikut:

1. Tabulasi Data

Tabulasi adalah bagian dari pengolahan data. Dalam penelitian ini, tabulasi digunakan untuk memudahkan menghitung dan memasukkan data atau hasil penghitungan ke dalam rumus.

2. *Processing*

Processing merupakan proses menghitung dan mengolah atau menganalisis data dengan statistik.

Adapun metode statistik yang digunakan ialah metode analisis korelasi dan regresi tunggal. Dalam penelitian ini, proses analisis dilakukan tiga kali hal ini dikarenakan tiap variabel dependen dianalisis sendiri dengan variabel independen.

Metode korelasi digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X dengan variabel Y_1, Y_2 dan Y_3 . Sedangkan metode regresi digunakan untuk meramalkan seberapa jauh perubahan variabel Y_1, Y_2 dan Y_3 apabila nilai variabel X dirubah atau dimanipulasi.

Setelah mendapatkan nilai koefisien regresi dari tiap-tiap item, selanjutnya dilakukan pengujian secara statistik terhadap koefisien regresi yang diperoleh yaitu dengan pengujian uji t.

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual atau untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

Sejarah Perkembangan Program Keluarga Harapan (PKH)

Program keluarga Harapan (PKH) merupakan suatu program penanggulangan kemiskinan. Kedudukan PKH merupakan bagian dari program-program penanggulangan kemiskinan lainnya. PKH berada di bawah koordinasi Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK), baik di Pusat maupun di daerah. Oleh sebab itu akan segera dibentuk Tim Pengendali PKH dalam TKPK agar terjadi koordinasi dan sinergi yang baik.

PKH merupakan program lintas Kementerian dan Lembaga, karena aktor utamanya adalah dari Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Departemen Sosial, Departemen Kesehatan, Departemen Pendidikan Nasional, Departemen Agama, Departemen Komunikasi dan Informatika, dan Badan Pusat Statistik. Untuk mensukseskan program tersebut, maka dibantu oleh Tim Tenaga ahli PKH dan konsultan World Bank.

Deskripsi Umum Responden

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 100

pendamping UPPKH kabupaten Kediri. Penelitian ini dilakukan lebih kurang satu bulan oleh peneliti. Pada saat pelaksanaan penelitian, peneliti mendapat tanggapan yang positif dari responden. Jumlah pendamping UPPKH Kabupaten Kediri dalam penelitian ini ada 100 pendamping, terdiri dari 55 laki-laki dan 45 perempuan.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian merupakan gambaran umum untuk mengetahui pencacahan atau perhitungan prosentase masing-masing dari kategori jawaban yang telah disebarkan kepada responden. Berdasarkan tujuan dari penelitian ini dan kuesioner disebarkan maka dari hasil penelitian ini didapatkan distribusi skor variabel-variabel penelitian dengan $n=100$.

Analisis Hasil Penelitian

Uji Validitas dan reliabilitas

Angket disebarkan kepada 100 responden kemudian dilakukan uji coba validitas angket. Apabila kesesuaian harga r hitung yang diperoleh dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% atau interval kepercayaan 95%. Jika harga r hitung $\geq r$ tabel, maka butir instrument tersebut valid jika r hitung $\leq r$ tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan r tabel untuk dk 98 dan taraf nyata 5 % didapatkan skornya r tabel = 0,159. Perhitungan pengujian ini secara lengkap dapat dilihat dibawah ini.

Berdasarkan perhitungan validitas dan reliabilitas semua butir soal angket dinyatakan valid dan reliabel karena telah memenuhi kriteria pengujian, baik validitas maupun reliabilitas 0,729 (α) untuk penilaian kinerja, 0,758 (α) untuk motivasi kerja, 0,826 (α) untuk disiplin kerja, dan 0,850 (α) untuk loyalitas kerja.

Uji Normalitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari penelitian di lapangan ini berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk menguji normalitas, pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov Smirnov untuk menguji distribusi dari data.

Selain uji normalitas yang diujikan dengan Kolmogrov-Smirnov, hasil dari

analisis regresi juga menunjukkan normalitas data penelitian ini, dengan P-P plots.

Uji Regresi tunggal

Untuk menguji hipotesis diperlukan data atau fakta-fakta dari pengisian skala tentang Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Pendamping PKH di UPPKH Kabupaten Kediri 2016. Setelah uji asumsi terpenuhi, maka dapat dilakukan analisa lebih lanjut terhadap data penelitian. Untuk membuktikan penelitian dilakukan uji F.

Sedangkan untuk menguji hipotesa yang diajukan apakah diterima atau ditolak dengan melihat signifikansi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Hasil pengujian dapat dilihat berikut:

1. Regresi linear Antara Variabel x dan variable Y1

Berdasarkan hasil regresi variabel X dan varieabel Y1 didapat motivasi kerja pendamping PKH termasuk tipe deskrit, maka angka desimal pada mean atau rata-rata dapat ditiadakan, sehingga motivasi kerja pendamping PKH dapat ditiadakan, sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata motivasi kerja PKH di UPPKH Kabupaten Kediri adalah 48 dengan standart deviasi 3.32794 sedangkan rata-rata penilaian kinerja 42.9700 dengan standar deviasinya 2.99985. Sampel yang diteliti sebanyak 100 orang.

2. Regresi Linear Antara variable X dan variable Y2

Berdasarkan hasil regresi variabel x dan y2 disiplin kerja pendamping PKH adalah tipe deskrit, maka angka desimal pada mean atau rata-rata dapat ditiadakan, sehingga disiplin kerja pendamping PKH dapat ditiadakan, sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata disiplin kerja PKH di UPPKH Kabupaten Kediri adalah 51 dengan standart deviasi 3.89426 sedangkan rata-rata penilaian kinerja 42.9700 dengan standar deviasinya 2.99985. Sampel yang diteliti sebanyak 100 orang.

3. Regresi Linear Antara variable X dan variabel Y3

Berdasarkan hasil regresi variabel X dan varieabel Y3 didapatn disiplin kerja pendamping PKH adalah tipe deskrit, maka angka desimal pada mean atau rata-rata dapat ditiadakan, sehingga loyalitas kerja pendamping PKH dapat ditiadakan, sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata loyalitas kerja

PKH di UPPKH Kabupaten Kediri adalah 53 dengan standart deviasi 4,07915 sedangkan rata-rata penilaian kinerja 42.9700 dengan standar deviasinya 2.99985. Sampel yang diteliti sebanyak 100 orang. Korelasi penilaian kerja pendamping PKH di UPPKH Kabupaten Kediri adalah 0,251. Bila digunakan skor koefisien determinasi sebesar 0,251, Maka dapat dikatakan bahwa 25,10 % loyalitas kerja Pendamping PKH dipengaruhi oleh penilaian kinerja. Dilihat dari lima indikator penilaian kinerja, maka indikator yang memiliki pengaruh yang paling signifikan adalah indikator reliabilitas 0,226 atau 22,6%, selanjutnya relevansi 0,220 atau 22%, praktikal 0,193 atau 19,3%, akseptabilitas 0,177 atau 17,7% , dan sensitivitas -0,004 atau -0,04%.

Hasil dari uji anova , pada bagian ini ditampilkan hasil yang diperoleh adalah nilai $F = 6,604$ dengan tingkat probabilitas sig. 0,000. Oleh karena itu, probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi loyalitas kerja.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi seperti berikut :

$$Y = 38,448 + 0,342$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa nilai koefisien untuk variabel penilaian kinerja (X) adalah 0,342. Sehingga dapat diartikan bahwa jika perubahan satu satuan pada variabel penilaian kinerja, maka akan ada perubahan pada loyalitas kerja pendamping (Y2) sebesar 0,342 satuan dengan arah yang sama.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian kinerja terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian kinerja terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian kinerja terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan analisis regresi linear tunggal yang telah dilakukan dapat diketahui hasilnya sebagai berikut :

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi kerja pendamping PKH

Analisis regresi linear tunggal yang telah dilakukan dapat diketahui hasilnya positif dengan nilai koefisien regresi dari variabel penilaian kinerja terhadap motivasi kerja

pendamping PKH adalah sebesar 0,504. Dengan ini penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pendamping PKH.

Hasil pengujiannya sebagai berikut:

1. Hipotesis
 $H_0: \beta = 0$ (penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja)
 $H_1: \beta \neq 0$ (penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja)
2. Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$
3. Kriteria pengujian
 Tolak H_0 jika $t_{hit} \leq t_{tabel}$ atau terima H_0 jika $t_{hit} \geq t_{tabel}$. Dengan $t_{tabel} = t_{0,5\alpha; df=n-2}$.
4. Perhitungan
 Berdasarkan perhitungan/analisis dengan menggunakan alat bantu SPSS 16 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,049 motivasi dengan signifikansi 0,000.
5. Keputusan uji t
 H_0 ditolak, karena nilai signifikansi 5,049 < 0,05

Pengaruh Penilaian kinerja terhadap Disiplin kerja pendamping PKH

Analisis regresi linear tunggal yang telah dilakukan dapat diketahui hasilnya positif dengan nilai koefisien regresi dari variabel penilaian kinerja terhadap disiplin kerja pendamping PKH adalah sebesar 0,585. Artinya penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pendamping PKH.

Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka nilai koefisien tersebut harus diuji signifikansinya. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

- a. Hipotesis
 $H_0: \beta = 0$ (penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja)
 $H_1: \beta \neq 0$ (penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja)
- b. Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$
- c. Kriteria pengujian
 Tolak H_0 jika $t_{hit} \leq t_{tabel}$ atau terima H_0 jika $t_{hit} \geq t_{tabel}$. Dengan $t_{tabel} = t_{0,5\alpha; df=n-2}$.
- d. Perhitungan
 Berdasarkan perhitungan/analisis dengan menggunakan alat bantu SPSS 16 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,992 disiplin dengan signifikansi 0,000.
- e. Keputusan uji t

H_0 ditolak, karena nilai signifikansi 4,992 < 0,05

Pengaruh penilaian kinerja terhadap loyalitas pendamping PKH

Analisis regresi linear tunggal yang telah dilakukan dapat diketahui hasilnya positif dengan nilai koefisien regresi dari variabel penilaian kinerja terhadap loyalitas kerja pendamping PKH adalah sebesar 0,342. Dengan ini dapat diartikan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja pendamping PKH.

Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka nilai koefisien tersebut harus diuji signifikansinya. Proses pengujian signifikansi atau uji t langkahnya adalah sebagai berikut :

- a. Hipotesis
 $H_0: \beta = 0$ (penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja)
 $H_1: \beta \neq 0$ (penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja)
- b. Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$
- c. Kriteria pengujian
 Tolak H_0 jika $t_{hit} \leq t_{tabel}$ atau terima H_0 jika $t_{hit} \geq t_{tabel}$. Dengan $t_{tabel} = t_{0,5\alpha; df=n-2}$.
- d. Perhitungan
 Berdasarkan perhitungan/analisis dengan menggunakan alat bantu SPSS 16 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,570 loyalitas dengan signifikansi 0,012.
- e. Keputusan uji t
 H_0 ditolak, karena nilai signifikansi 2,570 < 0,05

Kesimpulan :

Dari hasil penghitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja pendamping.

Pembahasan

Pembahasan Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja (X) di UPPKH Kabupaten Kediri dengan skor rata-rata 61,8% menjawab setuju, 33,6% menjawab sangat setuju, 4,1% ragu-ragu dan 0,5% tidak setuju. Berdasarkan rata-rata prosentase responden yang menjawab setuju

61,8% berarti responden mendukung adanya penilaian kinerja di UPPKH Kabupaten Kediri. Pada penelitian ini, variabel Penilaian kinerja menggunakan lima indikator, yaitu Relevansi, Reliabilitas, Sensitivitas, Akseptabilitas, dan Praktikal.

Selain berdasarkan hasil penelitian di atas, kenyataannya responden mendukung adanya penilaian kinerja. Pada variabel motivasi kerja (Y1) pendamping PKH di UPPKH Kabupaten Kediri dihasilkan rata-rata 52,5% menjawab setuju, 43,6% sangat setuju, 2,55% ragu-ragu, dan 1,27% tidak setuju. Dari hasil ini menunjukkan bahwa responden rata-rata setuju bahwa penilaian kinerja memberikan dampak pada motivasi kerja pendamping. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan lima indikator yaitu Harapan berprestasi, Kesempatan berkembang, Gaji, Pelatihan, dan Komunikasi.

Hasil penelitian dari variabel disiplin kerja (Y2) menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebesar 61,3%, sangat setuju 35,5%, ragu-ragu 2,75%, dan 0,58% tidak setuju. Artinya rata-rata responden setuju bahwa penilaian kinerja memberikan dampak positif dan meningkatkan disiplin kerja pendamping PKH.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel loyalitas kerja pendamping PKH di UPPKH Kabupaten Kediri rata-rata responden menjawab setuju 53,5%, 44,6% sangat setuju, 1,33 ragu-ragu, dan 0,83 tidak setuju. Artinya sebagian besar responden setuju adanya penilaian kinerja mampu meningkatkan loyalitas kerja pendamping dan memberikan dampak positif. Indikator loyalitas kerja dalam penelitian ini menggunakan enam indikator yaitu : Taat pada peraturan, Tanggung jawab pada pekerjaan, Kemauan bekerjasama, Rasa memiliki, Hubungan antar pribadi, dan Kesukaan terhadap pekerjaan.

Hubungan Penilaian Kinerja dengan Motivasi Kerja

Penilaian kinerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,504. Secara substansial, hasil ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja menunjukkan adanya hubungan yang cukup signifikan terhadap

motivasi kerja pendamping PKH di UPPKH Kabupaten Kediri. Dengan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi penilaian kinerja akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja pendamping. Hal ini sesuai dengan harapan manajemen bahwa dengan diadakannya penilaian kinerja pendamping, maka semangat/motivasi kerjanya meningkat.

Hubungan Penilaian Kinerja dengan Disiplin Kerja

Penilaian kinerja memiliki hubungan cukup signifikan terhadap disiplin kerja pendamping PKH di UPPKH Kabupaten Kediri dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,585. Secara substansial, hasil ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja menunjukkan adanya hubungan yang cukup signifikan terhadap disiplin kerja pendamping PKH di UPPKH Kabupaten Kediri. Dengan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi penilaian kinerja akan menyebabkan peningkatan disiplin kerja pendamping. Hal ini ditunjang oleh disiplinnya pendamping dalam melaksanakan tugas, seperti laporan bulanan, masuk kerja dengan sesuai komitmen dan sebagainya.

Hubungan Penilaian Kinerja dengan Loyalitas Kerja

Penilaian kinerja memiliki hubungan cukup signifikan terhadap loyalitas kerja pendamping PKH di UPPKH Kabupaten Kediri dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,342. Secara substansial, hasil ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja menunjukkan adanya hubungan yang cukup signifikan terhadap loyalitas kerja pendamping PKH di UPPKH Kabupaten Kediri. Dengan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi penilaian kinerja akan menyebabkan peningkatan loyalitas kerja pendamping.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penilitan dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari variabel Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pendamping PKH di UPPKH Kabupaten Kediri. Dengan indikator yang paling dominan dari

variabel penilaian kinerja adalah indikator akseptabilitas dan praktikal.

2. Terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari variabel Penilaian Kinerja terhadap Disiplin Kerja Pendamping PKH di UPPKH Kabupaten Kediri. Dengan indikator yang paling dominan dari variabel penilaian kinerja adalah indikator reliabilitas dan praktikal.
3. Terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari variabel Penilaian Kinerja terhadap Loyalitas Kerja Pendamping PKH di UPPKH Kabupaten Kediri. Dengan indikator yang paling dominan dari variabel penilaian kinerja adalah indikator reliabilitas dan relevan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam upaya untuk meningkatkan dan mendongkrak motivasi kerja pendamping PKH di UPPKH Kabupaten Kediri atasan dari pendamping harus memberikan penilaian kinerja yang baik.
2. Dalam upaya untuk meningkatkan sikap disiplin kerja pendamping PKH di UPPKH Kabupaten Kediri atasan dari pendamping harus memberikan penilaian kinerja yang baik, selain itu perlu contoh yang baik dari atasan untuk memberikan contoh disiplin dengan memberikan dan memfasilitasi hak dari pendamping.
3. Dalam upaya untuk meningkatkan loyalitas kerja pendamping PKH di UPPKH Kabupaten Kediri atasan dari pendamping harus memberikan penilaian kinerja yang lebih baik, karena dari hasil penelitian ini pengaruhnya rendah. Selain penilaian kinerja perlu diupayakan untuk meningkatkan loyalitas diantaranya komunikasi yang positif antara atasan dan pendamping.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah & Haris Budiyo. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
 Anshari, Hafi. 1996. *Kamus Psikologi*. Surabaya: Usaha Nasional.

Anwar, Ali. 2009. *Statistika Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya dengan SPSS dan Excel*. Kediri: IAIT Press.
 Bungin, Burhan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media.
 Davis, Keith dan Newstrom, 2000, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
 Dessler, Gary. 2005. *Human Resources Management*. New Jersey. Pearson Education.
 Direktorat Jaminan Sosial, 2015. *Buku Kerja Pendamping dan Operator PKH*.
 Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
 Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
 Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
 Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
 Januari, Cindi Ismi, Hamidah Hayati Utami, dan Ika Ruhana. 2015. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Malang. Malang :Univ. Brawijaya.
 Ma'rifah, Dewi. 2004. "Pengaruh motivasi kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur," *Tesis*. Surabaya: Universitas Airlangga.
 Mangkunegara, A.A Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
 Mangkuprawira, S. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
 Mardalis. 2002. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
 Martoyo, Susilo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
 Munandar, Ashar Sunyoto. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
 Murdianto, Asrini Mutiarasari, 2013. *Jurnal*. Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Karyawan Kantor

- Pusat PT. Infomedia Nusantara di Jakarta. Bandung : Telkom University.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nimran, Umar. 1997. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Nitisemito, Alex. S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi: Penerbit Ghalia.
- Notatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta).
- Purwaningrum, Erlinda Listyanti, dkk. 2014. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap PT, Aggjomultimex. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 8 No. 2.
- Purwanto. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan*. Surakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Purwanto. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rani, Indria Hangga & Mega Mayasari, 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal akuntansi, ekonomi dan manajemen bisnis*. Edisi Volume 3 Nomor 2 Bulan Desember. ISSN : 2337-7887.
- Ranupandojo, Heidjrachman & Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Saputra, Agus Tunggal, dkk., 2016. *Jurnal Manajemen*. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 4. Singaraja : Univ. Pendidikan Ganesha.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1.
- Setiawan, Aris Hadi. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV Bintang Putra Djokdja. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3 No. 3.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI* . Vol 2. No 2.
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Siswanto, 2010. *Pengantar Manajemen*, Cetakan 6. Jakarta : Bumi Aksara
- Soemanto, Wasty. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Malang: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujak, Abi. 2010. *Kepemimpinan Manajemen, Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali.
- Sule, Erni Tisnawati & Kurniawan Saefullah. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Supardi & Syaiful Anwar. 2004. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yoyakarta: UII Press.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi Press.
- Wahjono, Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat).
- Wahyudi, Ahmad. 2016. *Jurnal Manajemen Kinerja*. Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Departemen Store Tunjungan Plaza Surabaya. Vol. 2. Surabaya : Univ. Narotama.
- Yuwono, Ino dkk., 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi UNAIR.