

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
KUNINGAN**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
Manajemen Program Studi Magister Manajemen



Oleh:

I PUTU SUDIATMAJA

NIM 20211710010

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCA SARJANA
UNIVERSITAS KUNINGAN
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN KUNINGAN**

Oleh:

I PUTU SUDIATMAJA
NIM 20211710010

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna
Memperoleh Gelar Magister Manajemen

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini
Kuningan, 14 Agustus 2024

Pembimbing I



Dr. Lili Karmela Fitriani, S.E., M.Si
NIK. 41038971054

Pembimbing II



Dr. Dede Djuniardi, M.M.
NIK. 41038031154

Mengetahui/Menyetujui

Ketua Program Studi



Dr. Yanneri Elfa Kiswara Rahmantya., M.M
NIK. 410101890261

Direktur



Dr. H. Entin Jumantini., M.Pd
NIK. 410104720217

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN KUNINGAN**

Oleh:

I PUTU SUDIATMAJA

NIM 20211710010

TESIS

Telah berhasil mempertahankan Tesisnya pada tanggal 11 Oktober 2024
dihadapan Dewan Penguji. Tesis ini disahkan sebagai persyaratan untuk
Mendapatkan Gelar Magister Manajemen di Sekolah Pascasarjana
Universitas Kuningan

Susunan Dewan Penguji

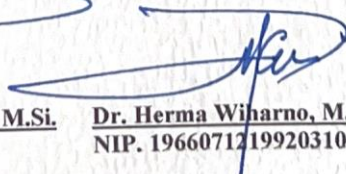
Penguji I,

Penguji II,

Penguji III,



Prof. Dr. H. Dikdik Harjadi, S.E., M.Si.
NIK. 410038971055



Dr. Herma Wiharno, M.Si
NIP. 196607171992031002



Dr. Lili Karmela Fitriani, S.E., M.Si
NIK. 41038971054

ABSTRAK

Prestasi kerja ASN memberikan kontribusi yang tinggi pada pelaksanaan birokrasi yang efektif dan efisien. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja ASN, dalam konteks ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan, penggunaan aplikasi SIJAPATI sebagai alat untuk penilaian kinerja memiliki peran tersendiri dalam meningkatkan prestasi kerja ASN, selain itu kompetensi ASN dan kepuasan kerja juga secara teoritis memiliki peran dalam mempengaruhi prestasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh penilaian kinerja dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis dengan metode SEM-PLS dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Demikian juga dengan kompetensi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian tersebut dapat digunakan sebagai wawasan untuk meningkatkan wawasan sebagai upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi secara keseluruhan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja; Kompetensi; Kepuasan Kerja; Prestasi Kerja; Kinerja Organisasi

ABSTRACT

Civil servants' job performance contributes significantly to the effective and efficient implementation of bureaucracy. Several factors can influence civil servants' job performance. In the context of civil servants within the Secretariat of Kuningan District, the use of the SIJAPATI application as a tool for performance assessment plays a distinct role in improving job performance. Additionally, civil servants' competencies and job satisfaction theoretically influence job performance. The aim of this study is to examine the influence of performance assessment and job competency on job performance, mediated by job satisfaction, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative descriptive, with data collected using a questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM-PLS) with the SmartPLS application. The results indicate that performance assessment, whether direct or mediated by job satisfaction, has a significant positive impact on job performance. Similarly, competency has a positive and significant impact on job performance, both directly and indirectly through job satisfaction as a mediating variable. These findings can be used to enhance insights aimed at improving the overall effectiveness and efficiency of organizational performance at the Secretariat of Kuningan District.

Keywords: Performance Assessment; Competency; Job Satisfaction; Job Performance; Organizational Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian tesis dengan judul “*PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUNINGAN*”. Tujuan dari penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat Magister Manajemen pada Program Studi Pasca Sarjana Universitas Kuningan. Di dalam proses penulisan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada:

1. Prof.Dr. H. Dikdik Harjadi, S.E., M.Si.,selaku Rektor Universitas Kuningan yang selalu memberikan Restu dan Pemikirannya untuk Mahasiswa-mahasiswinya serta kemajuan Universitas Kuningan.
2. Dr. Dede Djuniardi, M.M., selaku pembimbing tesis dan Wakil Rektor II Bidang Akademik yang memberikan masukan dan arahan dalam penulisan tesis ini
3. Dr. Hj. Lili Karmela Fitriani, S.E., M.Si selaku pembimbing tesis dan Dekan Fakultas yang telah banyak memberikan petunjuk dan saran yang berguna dalam penyusunan tesis ini.
4. Dr. Yanneri Elfa Kiswara Rahmantlya.,M.M selaku Ketua Prodi Magister Manajemen atas support dan selalu mengingatkan deadlinenya mahasiswa.
5. Orang Tua saya, Bapak AKP. I Wayan Darmaja dan Ibu IPTU I Gusti Ayu Sri Andayani serta adik yang selalu memberikan Doa dan semangatnya untuk menyelesaikan pendidikan ini.
6. Istri Tercinta Kadek Ransyastiti Pertiwi S.STP., M.Tr.IP atas kesabarannya dalam membantu dan mendoakan proses ini serta motivasi untuk menyelesaikan pendidikan ini.
7. Kepada H.M Ridho Suganda S.H.,M.Si yang selama ini memberikan izinnya serta fasilitas, tak lupa juga semangat dan doanya yang diberikan kepada saya.
8. Teman-teman kantor khususnya Sespim Sekretariat Kabupaten Kuningan dan Ibu Kabag Umum Teh Eva Nurafifah Latief atas bantuan dan kesediaannya dalam membantu penyusunan tesis ini.
9. Teman-teman SPSS Uniku yang sudah lulus mendahului yang selalu mengingatkan motonya “LUS JI LUS BEH”,terutama Bolo Arwanie dan super mega Teh Rita Silvia.
10. Yang terakhir teruntuk beberapa pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang pasti **Mbok Gloria** yang telah banyak membantu serta memotivasi penyusunan tesis ini. All of you *Matur Suksma*

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran beserta kritikan yang membangun sangat diharapkan. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Kuningan, 12 Oktober 2024

I PUTU SUDIATMAJA

NPM.20211710010

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	17
1.3 Tujuan Penelitian.....	17
1.4 Manfaat Penelitian.....	18
1.4.1 Manfaat Teoritis	18
1.4.2 Manfaat Akademis	18
1.4.3 Manfaat Praktis.....	19
BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS ...	20
2.1 Landasan Teori	20
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.2 Prestasi Kerja.....	23
2.1.3 Penilaian Kinerja	29
2.1.4 Kompetensi.....	36
2.1.5 Kepuasan Kerja	41
2.1.6 SIJAPATI	46
2.2 Penelitian Terdahulu.....	48
2.3 Kerangka Berpikir	55
2.4 Model Konsep Penelitian	57
2.5 Hipotesis	58
BAB III METODE PENELITIAN.....	60
3.1 Objek Penelitian	60
3.2 Desain dan Jenis Penelitian	60
3.3 Data dan Sumber Data.....	61
3.3.1 Jenis Data	61
3.3.2 Sumber Data	62
3.4 Operasional Variabel.....	62
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian.....	66
3.5.1 Populasi Penelitian	66
3.5.2 Sampel Penelitian	67
3.6 Teknik Pengumpulan Data	68
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data Primer	68
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data Sekunder	70
3.7 Uji Instrumen Awal.....	70
3.7.1 Uji Validitas	70
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	74
3.8 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	75

3.8.1 Analisis Deskriptif.....	75
3.8.2 Analisis Verifikatif	75
3.8.2.1 Measurement Model (<i>Outer Model</i>).....	76
3.8.2.2 Structural Model (<i>Inner Model</i>)	77
3.8.3 Pengujian Hipotesis	79
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	80
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	80
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	81
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	81
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	82
4.2 Analisis Data	82
4.2.1 Analisis Deskriptif dan Kategorisasi.....	82
4.2.2 Analisis Inferensial.....	89
4.2.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	89
4.2.2.2 Structural Model.....	96
4.2.2.3 Uji Hipotesis.....	98
4.3 Pembahasan	105
4.3.1 Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja ASN Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan.....	105
4.3.2 Pengaruh Kompetensi ASN Terhadap Kepuasan Kerja Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan.....	113
4.3.3 Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja ASN Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan.....	120
4.3.4 Pengaruh Kompetensi ASN Terhadap Prestasi Kerja Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan.....	126
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja ASN Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan.....	133
4.3.6 Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada ASN Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan	141
4.3.7 Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada ASN Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan.....	146
BAB V PENUTUP.....	152
5.1 Kesimpulan.....	152
5.2 Saran.....	153
DAFTAR PUSTAKA	156

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Setda Kabupaten Kuningan	7
Tabel 1.2	Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Disporapar Kabupaten Kuningan	7
Tabel 1.3	Data Evaluasi Pengisian Aktivitas Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Kuningan pada Bulan Januari – Maret Tahun 2023.....	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	62
Tabel 3.2	Sebaran Pertanyaan Penelitian.....	68
Tabel 3.3	Nilai AVE Awal	70
Tabel 3.4	Nilai Cross Loading pada Uji Kuesioner.....	70
Tabel 3.5	Nilai AVE Setelah Penghapusan	72
Tabel 3.6	Interpretasi Tingkat Reliabilitas Instrumen	73
Tabel 3.7	Nilai Reliabilitas Instrumen.....	73
Tabel 4.1	Data Jenis Kelamin Responden	79
Tabel 4.2	Data Pendidikan Responden.....	80
Tabel 4.3	Data Usia Responden	80
Tabel 4.4	Data Masa Kerja Responden	81
Tabel 4.5	Rekapitulasi Deskripsi Data Penelitian	82
Tabel 4.6	Kategorisasi Respon Prestasi Kerja.....	84
Tabel 4.7	Kategorisasi Respon Penilaian Kinerja	85
Tabel 4.8	Kategorisasi Respon Kompetensi.....	86
Tabel 4.9	Kategorisasi Respon Kepuasan Kerja.....	87
Tabel 4.10	Nilai AVE pada Penelitian	88
Tabel 4.11	Nilai Pengolahan <i>Fornell-Larker Criterion</i>	90
Tabel 4.12	Nilai Pengolahan <i>Cross Loading</i>	91
Tabel 4.13	Nilai Pengolahan <i>Cronbach's Alpha</i>	92
Tabel 4.14	Nilai Pengolahan <i>Composite Reliability</i>	93
Tabel 4.15	Nilai Koefisien Determinasi	95
Tabel 4.16	Nilai GoF Penelitian	96
Tabel 4.17	Nilai <i>Path Coefficient</i>	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Tampilan <i>dashboard</i> SIJAPATI.....	5
Gambar 1.2 Tampilan SIJAPATI: Laporan Periodik	6
Gambar 1.1 Tampilan SIJAPATI: Hasil Laporan Aktivitas Harian.....	6
Grafik 1.4 Evaluasi Penilaian Kinerja Tahun 2023.....	9
Grafik 2.1 Teori yang digunakan dalam Penelitian.....	19
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian	20
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	43
Gambar 3.1 <i>Scoring</i> Jawaban Kuesioner.....	68
Gambar 3.2 Model Penelitian SmartPLS	72
Gambar 4.1 Diagram Nilai AVE Pengolahan Kedua.....	89
Gambar 4.2 Diagram Pengolahan <i>Cronbach's Alpha</i>	93
Gambar 4.3 Diagram Pengolahan <i>Composite Reliability</i>	94
Gambar 4.4 <i>Output Bootstrapping</i>	103