

PENGARUH PENILAIAN PRETASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA YANG BERDAMPAK TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA TANJUNGPINANG

Astria Rahmadona¹, Muhammad Idris DM², Iranita³
170461201093@student.umrah.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRACT

This study aims to explain The influence of Job Performance Appraisal, Career Development and Work Environment that have an impact on Work Effectiveness. The population in this study were 231 employees at Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. Sampling with quota technique, the sample size is 81 employees. This type of research is quantitative research. In the questionnaire, the validity and reliability were tested. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, including t test, F test and coefficient of determination. The results showed that partially the variable influence of Job Performance Appraisal (X1), Career Development (X2), Work Environment (X3) had a significant effect on Work Effectiveness. The results of the F test obtained that the F value counted 44.236 with the F table value 2.72 identified that the variable Job Performance Appraisal, Career Development and Work Environment simultaneously had a significant effect on the Work Effectiveness variable (Y). Based on the coefficient of determination test, about 61% of the Work Effectiveness variable is influenced by the Job Performance Appraisal, Career Development and Work Environment variables. The remaining 39% is influenced by other factors that are not explained in this study.

Keywords : *Job Performance Appraisal, Career Development and Work Environment and Work Effectiveness*

Latar Belakang Masalah

Pada masa otonomi daerah seperti sekarang ini, Kepala Daerah diberi kewenangan penuh untuk merumuskan serta melangsungkan kebijakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan masyarakat di daerah. Dengan tugas yang terus bertambah banyak dan menjadi berat untuk dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat tersebut, kepala daerah perlu dibantu oleh jajaran perangkat daerah. Menurut Undang – undang nomor 23 tahun 2014 tentang

Pemerintahan Daerah mengatur bahwa Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat.

Untuk menjamin terlaksananya tugas Satuan Polisi Pamong Praja dalam penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman serta perlindungan masyarakat perlu dilakukan peningkatan, baik dari sisi kelembagaan maupun kinerja dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai atau individu produktif yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan pekerjaannya dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja. Kinerja organisasi bisa dipandang selaku keseluruhan hasil kerja yang dicapai sesuatu organisasi. Satuan Polisi Pamong Praja bertugas untuk memberikan pelayanan publik sehingga membuat tuntutan masyarakat terhadap kinerja satpol pun semakin tinggi. Melihat tugas dan fungsi PNS yang begitu besar maka tuntutan untuk hasil kinerja yang optimal merupakan sesuatu yang harus diwujudkan dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja yang baik.

Setiap pegawai Satuan Polisi Pamong Praja tentu memiliki Penilaian Prestasi Kerja yang berbeda. Jika suatu instansi mengharapkan Prestasi Kerja pegawai, instansi harus mampu menciptakan suatu keadaan yang dapat mengakibatkan pegawai disiplin dalam bekerja dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja, jika kinerja pegawai sudah dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Penilaian Prestasi Kerja di Satuan Polisi Pamong Praja menggunakan sistem Jabatan Fungsional (Jafung) di atur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya. Dimana pegawai Satuan polisi Pamong Praja memiliki target yang akan di capai guna meningkatkan efektivitas kerjanya.

Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun perumusan masalah dapat diuraikan kedalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang
4. Apakah Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai Penulis dalam sebuah penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang
4. Untuk mengetahui pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang

KAJIAN PUSTAKA

Efektivitas Kerja

Menurut Rahman (2017) efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai, semakin banyak rencana yang dapat di capai semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga di artikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak di capai.

Indikator untuk mengukur efektivitas kerja Menurut misnawati (2016) adalah :

1. Kerja Sama
2. Pemanfaatan Waktu
3. Penggunaan Sarana dan Prasarana
4. Kemampuan Adaptasi Kerja
5. SOP

Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017:150) Adapun Penilaian Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Indikator untuk mengukur efektivitas kerja Menurut Hasibuan dalam Ismail (2016) adalah

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggung Jawab

Pengembangan Karir

Menurut Sumanto (2020:270) Pengembangan karir adalah suatu usaha yang secara terus-menerus secara formal dilakukan oleh organisasi yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia organisasi dalam rangka memenuhi kebutuhan baik individu maupun organisasi. Indikator pengembangan karir menurut A.Sihotang dalam R.Batubara, (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan Organisasi
2. Penilaian Prestasi Kerja
3. Latar Belakang Pendidikan
4. Pelatihan
5. Pengalaman Kerja

Lingkungan Kerja

6. Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan (Bahri 2018). Indikator yang digunakan untuk pengukuran Lingkungan Kerja Menurut Nitisemito dalam Kumalasari (2020), sebagai berikut :

1. Suasana Kerja
2. Hubungan dengan Rekan Kerja
3. Hubungan antara Bawahan dan Pimpinan
4. Tersedianya Fasilitas Kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, Sugiyono (2018:15) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang sebanyak 231 orang.

Sampel

Menurut Syaiful (2018:51) sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja sebanyak 81 yang terlibat dalam jabatan fungsional

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan spss 26 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PPK_TOTAL	81	61	100	93,53	5,329
PK_TOTAL	81	24	35	32,59	2,240
LK_TOTAL	81	19	35	32,77	2,331
EK_TOTAL	81	31	55	51,95	3,205
Valid N (listwise)	81				

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

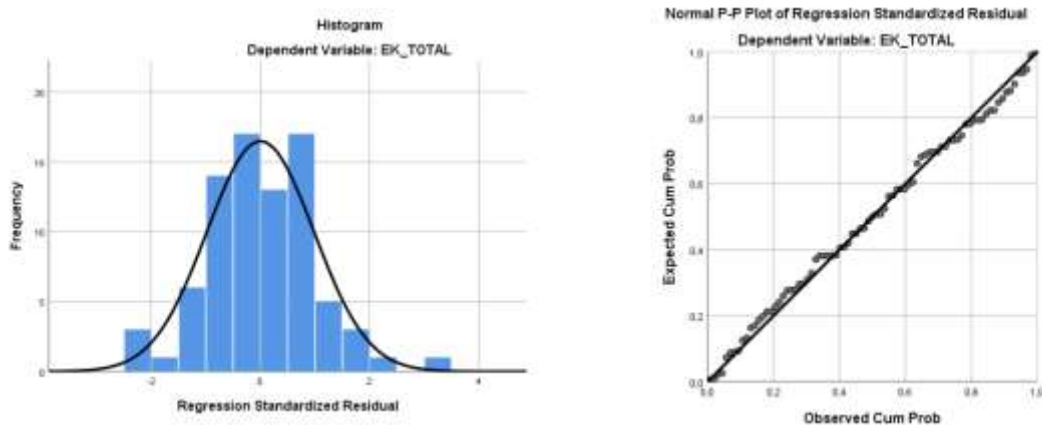
Berdasarkan data yang dipaparkan di tabel 1 diatas diketahui bahwa pada variabel Penilaian Prestasi Kerja, jawaban minimum responden sebesar 61 dan maksimum 100, dengan rata-rata total jawaban 93,53 dan standar deviasi 5,329. variabel Pengembangan karir , jawaban minimum responden sebesar 24 dan maksimum sebesar 35, dengan rata-rata total jawaban 32,59 dan standar deviasi 2,240. Variabel Lingkungan Kerja, jawaban minimum responden sebesar 19 dan maksimum sebesar 35, dengan rata-rata total jawaban 32,77 dan standar deviasi 2,331. Variabel Efektivitas Kerja, jawaban minimum responden sebesar 31 dan maksimum 55, dengan rata-rata total jawaban 51,95 dan standar deviasi 3,205.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016;152). Sedangkan uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,2185 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variabel penilaian prestasi kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja dan efektivitas kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Cronbach's Alpha yang disarankan yaitu $> 0,60$ sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2 & 3

Hasil Grafik Histogram & Grafik P-Plot

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan gambar 2 dan 3 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Namun, hasil dengan grafik P-Plot ini juga masih belum bisa dipastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan diatas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Sumber : Data diolah, 2021

Gambar 1 & 2

Hasil Grafik Histogram & Grafik P-Plot

Berdasarkan Gambar 1 dan 2 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Namun, hasil dengan grafik P-Plot ini juga masih belum bisa dipastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan diatas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 2
Hasil uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,94211671
Most Extreme Differences	Absolute	,050
	Positive	,050
	Negative	-,047
Test Statistic		,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 diatas 0,05 ($>0,05$). Hal ini berarti data residual berdistribusi secara normal.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Penilaian Prestasi Kerja	.513	1.948
Pengembangan Karir	.612	1.635
Lingkungan Kerja	.597	1.675

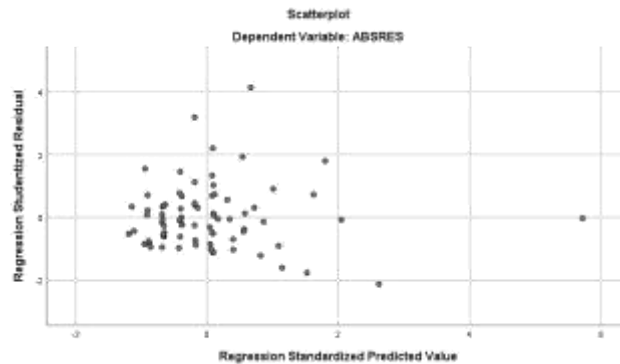
a. Dependent Variable : Efektivitas Kerja
(Sumber : Data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai *tolerance* variabel independen memiliki *tolerance* $> 0,10$ dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan

nilai < 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dala model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar4
Grafik Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar 4 bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan diatas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan metode uji *Glejser*, dengan syarat jika nilai signifikan lebih besar dari > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2016:86). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh variabel bebas yaitu : penilaian prestasi kerja (X1), pengembangan karir (X2), lingkungan kerja (X3), terhadap efektivitas kerja (Y). adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Kemampun Kerja (X3), dan Semangat Kerja (X4) terhadap variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
- α = Konstanta
- $\beta_1 \dots \beta_2 \dots \beta_3$ = koefisien regresi
- X1, X2, X3, X4 = Variabel Independen
- e = Standard error

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,712	4,109		1,147	,255
	PPK_TOTAL	,296	,058	,493	5,112	,000
	PK_TOTAL	,305	,126	,213	2,417	,018
	LK_TOTAL	,292	,123	,213	2,378	,020

a. Dependent Variable: EK_TOTAL

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Efektivitas Kerja} = 4.712 + 0.296 \text{ Penilaian Prestasi Kerja (X1)} + 0.305 \text{ Pengembangan Karir (X2)} + 0.292 \text{ Lingkungan Kerja (X3)} + e$$

Uji Hipotesis
Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 6
Hasil Uji t secara parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,712	4,109		1,147	,255
	PPK_TOTAL	,296	,058	,493	5,112	,000
	PK_TOTAL	,305	,126	,213	2,417	,018
	LK_TOTAL	,292	,123	,213	2,378	,020

a. Dependent Variable: EK_TOTAL

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 6 diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Penilaian Prestasi Kerja dengan nilai sig 0.000 dan nilai thitung 5.112 Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.000 < 0,05$). Dan berdasarkan perbandingan thitung dengan tTabel , didapat bahwa thitung $>$ tTabel ($5.112 > 1991$). Maka dalam hal ini, H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga penilaian prestasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja (Y).
- 2) Variabel Pengembangan Karir dengan nilai sig 0.18 dan nilai thitung 1.991. Berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.018 < 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan thitung dengan tTabel , didapat bahwa thitung $>$ tTabel ($2.417 > 1.991$). Maka dalam hal ini, H2 diterima dan H0 ditolak, sehingga Pengembangan Karir (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja(Y)
- 3) Variabel Lingkungan Kerja dengan nilai sig 0.20 dan nilai thitung 1.991. Berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.020 < 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan thitung dengan tTabel , didapat bahwa thitung $>$ tTabel ($2.378 > 1.991$). Maka dalam hal ini, H3 diterima dan H0 ditolak, sehingga Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja(Y).

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

Tabel 7
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520,057	3	173,352	44,236	,000 ^b
	Residual	301,745	77	3,919		
	Total	821,802	80			

a.

Dependent Variable: EK_TOTAL

b. Predictors: (Constant), LK_TOTAL, PK_TOTAL, PPK_TOTAL

Berdasarkan Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0.000 dan nilai F_{hitung} 2.72. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{Tabel} ($F_{Tabel} \alpha = 0.05, df=77$) didapat

F_{hitung} 44,236 lebih besar dari F_{Tabel} yaitu 2.72 ($44,236 > 2.72$). Maka dalam hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,633	,619	1,980

a. Predictors: (Constant), LK_TOTAL, PK_TOTAL, PPK_TOTAL

(Sumber : Data diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 8 diatas, maka dapat dilihat Adjusted R Square dalam penelitian ini adalah sebesar 0.796. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61% persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dimana variabel penempatan kerja dengan nilai sig 0.000 dan nilai t_{hitung} 5.112. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 (<0.05). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{Tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($5.112 > 1991$). Maka dalam hal ini, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji hipotesis ke dua, dimana variabel Pengembangan Karir dengan nilai sig 0.18 dan nilai t_{hitung} 1.991. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 (<0.05). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{Tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($2.417 > 1.991$). Maka dalam hal ini, H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji hipotesis ke tiga, dimana Variabel Lingkungan Kerja dengan nilai sig 0.20 dan nilai thitung 1.991. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 (<0.05). Dan berdasarkan perbandingan thitung dengan tTabel, didapat bahwa thitung $>$ tTabel ($2.378 > 1.991$). Maka dalam hal ini, H3 diterima dan H0 ditolak, sehingga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Pengujian hipotesis yang ke empat bahwasannya nilai signifikansi 0.000 dan nilai Fhitung 2.72. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan Fhitung dengan FTabel ($F_{Tabel} \alpha = 0.05, df=77$) didapat Fhitung 57.821 lebih besar dari FTabel yaitu 2.90 ($44.236 > 2.72$). Maka dalam hal ini H4 diterima dan H0 ditolak yang menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja yang berdampak terhadap Efektivitas Kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang dengan nilai perbandingan thitung dengan tTabel ($5.112 > 1.991$).
2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan Efektivitas Kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang dengan nilai perbandingan thitung dengan tTabel ($2.417 > 1.991$).
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang dengan nilai perbandingan thitung dengan tTabel ($2.378 > 1.991$).
4. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang dengan nilai perbandingan Fhitung dengan FTabel ($44.236 > 2.72$).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti :

1. Berdasarkan jawaban responden mengenai penilaian prestasi kerja ada beberapa responden yang menjawab ragu ragu pada indikator kedisiplinan dan juga tidak setuju atas indikator prestasi kerja, artinya proses penilaian prestasi kerja masih belum transparan, di harapkan agar penilaian prestasi kerja pegawai bisa dilaksanakan dengan lebih transparan dan lebih memperhatikan kedisiplinan pegawai.
2. Diharapkan agar pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang lebih memperhatikan pekerjaan pegawai agar lebih bisa bekerja dengan konsisten dan sesuai dengan yang ditugaskan dalam menyelesaikan pekerjaan dan lebih memperhatikan poin-poin yang sudah dikumpulkan dan terus menanamkan atau membangkitkan kepercayaan diri bagi pegawai bahwa peluang untuk meningkatkan kemampuan atau jabatan yang lebih bagus terbuka bagi seluruh pegawai.
3. Berdasarkan jawaban responden mengenai lingkungan kerja ada responden yang menjawab ragu-ragu tidak setuju di setiap butir pertanyaan, artinya suasana kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang masih kurang kondusif, di harapkan agar lingkungan kerja pegawai bisa lebih diperhatikan dan diharapkan meningkatkan fasilitas guna mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
4. Diharapkan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang dapat meningkatkan Efektivitas Kerja pegawai dengan memperhatikan Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan Karir dan lingkungan kerja agar para pegawai dapat merasa puas dan bangga terhadap tugas yang diberikan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan efektif.
5. Pada penelitian selanjutnya, semoga penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan kerja serta Efektivitas Kerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel penelitian yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada instansi lain yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Asri, M. T. N. P., Dr. Subagyo, M. M., & Dhiyan Septa Wihara, M. . (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Kediri. *Simki-Economic*, 01(05), 1–18.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, T. H. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Ayan*, 8(2), 2019. <https://doi.org/10.22201/fq.18708404e.2004.3.66178>
- Hamdani, & Kasni, R. Y. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Riset Sains*, Vol. 5(No.1), 1–3.
- Himpunan Peraturan Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan penanggulangan kebakaran tahun 2020

- Ismail. (2016). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PDAM Kabupaten Gowa*.
- Misnawati. (2016). Efektivitas kerja pegawai negeri sipil di kantor kecamatan marangkayu kabupaten kutai kartanegara. *Ejournal Ilmu Administrasi Negara*, 4(1), 2592–2604. [http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/03/Jurnal \(03-09-16-01-51-07\).pdf](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/03/Jurnal%20(03-09-16-01-51-07).pdf)
- Munawarah. (2018). *Analisis Kerja Sama Tim Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Sarijan Coffee II Kota Malang)*.
- Nurhasanah. (2017). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Tanjungpinang: UMRAH Press
- Nuria, K. (2020). *Pengaruh fasilitas, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja pns di dinas kelautan dan perikanan provinsi Kepulauan Riau*.
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). the Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5334>
- Priansa (2016) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Putri, K. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karis terhadap Efktivitas Kerja Karyawan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrsi* (M. S. Sobirin, S.S. (ed.)). CV SAH MEDIA.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT . Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816. <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/semnas/article/viewFile/3339/2833>
- Sandra Wijayanti Sungkono, I. M. D. (2017). *Prestasi Kerja, Loyalitas Dan Promosi Jabatan*. 6(4), 1991–2017.
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sumanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Memasuki Revolusi Industri 4.0* (A. Dian (ed.)). CV ANDI OFFSET.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). KENCANA.
- Wiratna, S. (2015). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Barupress