



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 7640-7655

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vale Indonesia Sorowako

Saleh<sup>1✉</sup>, Achmad Gani<sup>2</sup>, Abbas Selong<sup>3</sup>

Universitas Muslim Indonesia

Email : [salehsor02@gmail.com](mailto:salehsor02@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Pengaruh penilaian kinerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia Sorowako. Karyawan bukan hanya sebagai pekerja untuk melakukan proses produksi barang dan jasa, akan tetapi juga sebagai aset perusahaan sehingga menjadi salah satu penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya. Penilaian Kinerja dan kompetensi karyawan menjadi penting diperhatikan oleh pihak perusahaan karena keduanya tidak terjadi secara instan melainkan butuh proses. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian sebanyak 165 orang yang meliputi seluruh karyawan tetap level non staff pada PT Vale Indonesia Tbk Sorowako yang telah menjalani proses asesmen kompetensi, selanjutnya dengan menggunakan rumus Slovin, maka diambil 63 sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan juga observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pula bahwa karyawan yang diberikan penilaian kinerja secara reguler oleh atasannya akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Demikian pula untuk kompetensi karyawan akan semakin meningkat bilamana atasan memberikan perhatian dan pelatihan kepada karyawannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Vale Indonesia Sorowako. (2) Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Vale Indonesia Sorowako.

Kata Kunci : *Penilaian Kinerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan.*

## Abstract

The effect of performance and competency assessment on employee performance at PT. Vale Indonesia Sorowako. Employees are not only workers who carry out the process of producing goods and services, but also as company assets so that they become one of the determinants of the company's success in achieving its vision, mission and goals. It is important for companies to pay attention to employee performance and competency assessments because they do not happen instantly but require a process. Therefore, this study aims to determine the effect of performance appraisal on employee performance and the effect of competence on employee performance.

This study uses multiple linear regression analysis. The population in the study was 165 people including all non-staff level permanent employees at PT Vale Indonesia Tbk Sorowako who had undergone a competency assessment process, then using the Slovin formula, 63 samples were taken. Data collection techniques were carried out using questionnaires and also observation. The results of this study indicate that performance and competency assessment have a positive and significant effect on employee performance. This also shows that employees who are given regular performance appraisals by their superiors will increase employee performance. Likewise, employee competence will increase if superiors provide attention and training to their employees. The results of the study show that: (1) Performance appraisal has a positive and significant influence on the performance of employees at PT. Vale Indonesia Sorowako. (2) Competence has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Vale Indonesia Sorowako.

Keyword : *Employee Performance, Competency and Performance Assessment.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sering disingkat SDM adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para karyawannya.

Karyawan merasa bahwa dirinya dinilai tidak cukup adil oleh penilai. Salah satu dampak dari tidak adilnya penilaian kinerja ini adalah selain menurunnya motivasi karyawan, juga merenggangnya hubungan antara karyawan dengan penilai, khususnya dengan atasan langsung dan untuk jangka panjang, ini akan merugikan perusahaan karena bisa berdampak pada lingkungan kerja yang tidak harmonis, bahkan karyawan yang potensial bisa mengundurkan diri dan memilih pindah bekerja di perusahaan lain.

Salah satu cara untuk menghindari turunnya motivasi karyawan dan pengunduran diri karyawan, maka perlu meningkatkan kompetensinya sehingga karyawan tersebut bisa mendapatkan penilaian kinerja yang positif.

PT. Vale Indonesia Sorowako adalah salah satu perusahaan tambang di Indonesia yang diberi izin untuk mengelola dan melakukan penambangan sumber daya alam mineral, khususnya Nikel.

Berdasarkan uraian di atas, maka penilaian kinerja dan kompetensi perlu menjadi perhatian sehingga kinerja karyawan dapat mendukung tujuan PT Vale Indonesia Sorowako untuk mencapai target produksi dengan aman, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Vale Indonesia Sorowako".

Berdasarkan masalah pokok di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Vale Indonesia Sorowako .
2. Untuk menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Vale Indonesia Sorowako .

## METODE PENELITIAN

### **A.** Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu memperoleh gambaran lengkap tentang variabel yang diteliti. Adapun variabel yang diteliti adalah pengaruh penilaian kinerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Vale Indonesia Sorowako. Jenis penelitian ini bersifat survei yaitu menganalisis data yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian dalam memecahkan serta menjawab masalah yang telah dirumuskan.

### **B.** Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka atau bilangan.
2. Sumber data, yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari sumber pertama dan melalui penyebaran kuesioner serta wawancara mendalam dengan responden yang menjadi sampel di PT. Vale Indonesia Sorowako , dan data sekunder, diperoleh dari dokumen atau laporan tertulis lainnya yang menunjang data primer di PT. Vale Indonesia Sorowako .

### **C.** Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat, maka pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi dan kuesioner.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:108) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 165 karyawan non *staff* dari beberapa department yang ada di PT. Vale Indonesia Sorowako.

### 2. Sampel

Sugiyono (2013: 118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* acak kluster atau area yang merupakan teknik penentuan sampel karena jumlah populasinya terlalu banyak.

Dengan menggunakan rumus Slovin, maka diambil sebanyak 63 orang yang dijadikan sampel dari level non *staff* yang telah mengikuti proses asesmen kompetensi.

## Metode Analisis Data

### Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2013 : 169) statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### Uji Validitas dan Realibilitas

#### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:48); bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2013:79) jika nilai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa *instrument* penelitian tersebut handal atau reliabel.

## A. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y), untuk melihat hubungan antara variabel, digunakan rumus regresi berganda, Sugiyono (2013:82) yaitu :  
Dimana :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

## B. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji sejauh mana pengaruh penilaian kinerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, maka digunakan uji F (uji simultan) dan Uji T (uji parsial).

## 3. Definisi Operasional dan Pengukurannya

### A. Definisi Operasional

Masri Singarimbun (2012:46), definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Penilaian Kinerja (X1)

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan yang dinilai.

#### 2. Kompetensi (X2)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

#### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

### B. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala Likert/skor (nilai). Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:107).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Identitas Responden

#### 1. Karakteristik Responden

Tabel Data Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	80	127
2.	Jumlah kuesioner yang kembali	65	81
3.	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	15	18

4.	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	63	100
----	------------------------------------	----	-----

Sumber : Data Primer, 2023

## 2. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data, menunjukkan bahwa 93.65% adalah jenis kelamin laki-laki (59 responden) dan 6.35% jenis kelamin perempuan (4 responden). Laki-laki mendominasi dari penelitian ini karena mereka kebanyakan bekerja di area proses produksi dan *section* pendukungnya yang terbuka ( di lapangan) dan pekerjaan dilakukan secara bergantian *shift*.

## 3. Usia Responden

Berdasarkan hasil pengelompokan usia responden terlihat responden yang berusia 41-50 tahun yang mendominasi pekerjaan yang ada di lapangan, ada 39 responden (61.90%).

## 4. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan hasil pengelompokan pendidikan terakhir responden diperoleh responden yang berpendidikan terakhir SMU atau sekolah menengah umum, mendominasi pekerjaan lapangan, ada 38 responden (60.32%).

## 5. Masa Kerja Responden

Berdasarkan data terlihat bahwa responden yang memiliki masa kerja 16 sampai 23 tahun lebih banyak yang bekerja di lapangan, ada 48 responden (76.19%).

## B. Deskripsi Variabel Penelitian

### 1. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja (X1) untuk setiap indikator, dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada indikator tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan, penilaian tertinggi adalah 49 responden atau 78% dari sampel, responden menjawab sangat setuju bahwa mereka harus lebih berhati-hati, teliti, cermat, memperkecil potensi kesalahan, dan kerusakan. Sementara penilaian terendah adalah 1 responden atau 1.6% dengan alasan tidak pernah membuat kesalahan dan 1 responden lagi ragu-ragu atau kurang percaya diri untuk tidak melakukan kerusakan atau kesalahan.
- 2) Pada indikator kedua mengenai jumlah atau kuantitas pekerjaan, penilaian tertinggi adalah sebanyak 30 responden atau 48% yang sangat setuju bahwa apapun dan berapapun pekerjaan yang diberikan oleh atasan di hari yang sama, mereka tetap menerima dan bersedia melakukan pekerjaan tersebut meskipun di luar jam kerja regular. Sebaliknya, ada 2 responden atau 3.2% yang tidak setuju untuk menerima banyak penugasan di hari tersebut, salah satu alasannya adalah faktor usia dan kejenuhan dengan pengalaman kerja yang sudah lama.

- 3) Pada indikator ketiga mengenai tingkat ketidakhadiran, keterlambatan masuk kerja dan adanya jam kerja yang hilang, ada 41 atau 65% responden yang sangat setuju untuk selalu hadir tepat waktu, tidak membuang waktu kerja dengan sia-sia. Hal ini menunjukkan kesadaran yang tinggi dari karyawan dan kedisiplinan terhadap jam kerja, apatah lagi setiap hari mereka harus mengisi daftar hadir secara elektronik atau lewat sistem. Sementara ada 2 atau 3.2% responden yang ragu-ragu untuk selalu disiplin mengenai jam kerja. Hal tersebut bisa dikarenakan lokasi kerja dan tempat istirahat cukup berjauhan sehingga membutuhkan *extra time* kembali ke tempat kerja setelah jam istirahat. Dan ada 1 atau 1.6% responden yang tidak setuju untuk disiplin terhadap waktu masuk kerja, ada kemungkinan yang bersangkutan ada kendala di rumah seperti ada yang harus dia lakukan sebelum berangkat kerja. Tapi yang lebih menarik, ada 4 responden atau 6.4% responden yang tidak setuju untuk melanjutkan pekerjaan ketika sudah tiba jam istirahat. Dan dari pengamatan, ke-4 responden tersebut, salah satu faktornya adalah masalah usia.
  - 4) Pada indikator selanjutnya mengenai komunikasi dan motivasi, dimana ada 44 responden atau 70% responden sangat setuju untuk menjaga komunikasi yang baik dengan teman kerja, terbuka dan menjaga semangat kerja. Mereka merasa senang bila bisa berkomunikasi dengan baik, karena pekerjaan mereka jadi lebih ringan dan perasaan tenang. Sementara ada 1 responden yang ragu-ragu untuk selalu menjaga komunikasi yang baik dengan teman kerjanya. Responden ini kurang percaya diri untuk bergaul lebih jauh dengan teman kerjanya.
2. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi
- 1) Pada indikator memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan, dominan responden sangat setuju dan setuju bahwa karyawan harus memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang dilakukan agar selain pekerjaannya bisa selesai sesuai target, juga mengurangi kesalahan atau kerusakan. Adapun responden yang 4.8% masih ragu-ragu, kemampuan pengetahuan mereka masih pada level standar memahami, belum menguasai. Mereka umumnya karena rotasi termpat kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan yang ditugaskan memang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk mendukung mereka menyelesaikan tugasnya sesuai target.
  - 2) Pada indikator memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan, dominan responden juga sangat setuju dan setuju bahwa keterampilan dalam bekerja wajib hukumnya dimiliki. Selain untuk menyelesaikan tugas sesuai target, juga memperkecil potensi terjadinya kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan kerja yang digunakan.

Adapun yang 13.2% ragu-ragu, secara umum adalah karyawan yang rotasi dari tempat lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterampilan melakukan pekerjaan sangat penting dimiliki bagi karyawan.

- 3) Pada indikator sikap dalam melakukan pekerjaan tepat waktu dan menentukan skala prioritas, dominan responden sangat setuju dan setuju untuk menjaga sikap. Namun ada yang menarik bahwa masih ada juga responden yang memberi komentar tidak setuju dan bahkan sangat tidak setuju, khususnya mereka merasakan bahwa gajinya belum sesuai dengan level mereka padahal mereka merasa sudah bersikap loyal terhadap atasan dan juga pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sikap dalam bekerja harus dijaga, naik kepada atasan maupun kepada sesama teman kerja.

### 3. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tanggapan responden menunjukkan bahwa kinerja karyawan atau variabel Y untuk setiap indikator dan pernyataan sebagai berikut:

- 1) Pada indikator melakukan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan, di atas rata-rata responden sangat setuju (40 responden, 63.5%) untuk selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan sebagian sisanya juga setuju mengenai hal ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menyelesaikan pekerjaan sesuai target memang sangat penting untuk menunjang kelancaran dan pencapaian target produksi di PT. Vale Indonesia Tbk Sorowako.
- 2) Pada indikator melakukan pekerjaan sesuai standar prosedur atau SOP, dominan responden sangat setuju dan setuju untuk selalu bekerja mengikuti prosedur. Adapun 1 responden atau 1.6% berpendapat cukup, kemungkinan pernah mendapatkan pengalaman dimana atasan kadang tidak memberi contoh yang baik dan benar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap pekerja memang harus mengikuti prosedur dari setiap pekerjaan yang dilakukan, baik diawasi maupun tidak diawasi.
- 3) Pada indikator selanjutnya mengenai perencanaan dan pengembangan karir, responden lebih banyak yang sangat setuju dan setuju untuk membuat rencana karir. Adapun 1 responden atau 1.6% yang apatis terhadap pengembangan karir, kemungkinan pernah kecewa karena karirnya tidak naik-naik atau merasa usia sudah tidak lagi bisa bersaing dengan generasi yang lebih muda dan energik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dominan responden ingin merencanakan karir ke depan di PT. Vale Indonesia Tbk Sorowako.
- 4) Pada indikator ketersediaan peralatan kerja yang memadai, dominan responden juga

sangat setuju dan setuju bahwa persiapan prasarana sebelum mulai bekerja, memang harus dipastikan tersedia atau melakukan suatu inisiatif untuk dapat melakukan pekerjaan jika saja ada sarana dan prasarana yang kurang. Kesadaran karyawan ini sangat membantu perusahaan untuk selalu berproduksi sesuai dengan rencana. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menumbuhkan kesadaran dan meningkatkan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan, memang harus ada di semua karyawan.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Tabel Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
Penilaian Kinerja (X1)	X1.1	,631	.2480	Valid
	X1.2	,537	.2480	Valid
	X1.3	,725	.2480	Valid
	X1.4	,686	.2480	Valid
	X1.5	,675	.2480	Valid

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
	X1.6	,707	.2480	Valid
	X1.7	,670	.2480	Valid
	X1.8	,622	.2480	Valid
	X1.9	,571	.2480	Valid
	X1.10	,624	.2480	Valid
	X1.11	,728	.2480	Valid
	X1.12	,683	.2480	Valid
	X1.13	,749	.2480	Valid
	X1.14	,759	.2480	Valid
	X1.15	,727	.2480	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	,642	.2480	Valid
	X2.2	,771	.2480	Valid
	X2.3	,713	.2480	Valid
	X2.4	,751	.2480	Valid
	X2.5	,763	.2480	Valid
	X2.6	,630	.2480	Valid
	X2.7	,676	.2480	Valid
	X2.8	,618	.2480	Valid
	X2.9	,693	.2480	Valid
	X2.10	,692	.2480	Valid
	X2.11	,660	.2480	Valid
	X2.12	,800	.2480	Valid
	X2.13	,693	.2480	Valid
	X2.14	,379	.2480	Valid
	X2.15	,612	.2480	Valid
	X2.16	,620	.2480	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	,752	.2480	Valid
	Y2	,738	.2480	Valid
	Y3	,493	.2480	Valid
	Y4	,643	.2480	Valid
	Y5	,689	.2480	Valid
	Y6	,589	.2480	Valid

Y7	,722	.2480	Valid
Y8	,730	.2480	Valid
Y9	,785	.2480	Valid
Y10	,675	.2480	Valid
Y11	,700	.2480	Valid
Y12	,734	.2480	Valid
Y13	,768	.2480	Valid

Dari tabel uji validitas di atas menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana (63-2=61) pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2480, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua variabel adalah valid.

## 2. Uji Realibilitas

Tabel Uji Realibilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Penilaian Kinerja (X1)	X1	.911	0.60	Reliabel
Kompetensi (X2)	X2	.911	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y	.901	0.60	Reliabel

Sumber : Data primer, 2023

## 3. Regresi Linear Berganda

Tabel Hasil Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	15.401	4.013	-	3.837	.000
Penilaian Kinerja	.321	.094	.430	3.411	.001
Kompetensi	.324	.094	.434	3.484	.001

Sumber : Data primer, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 15.401 + 0,321X_1 + 0,324X_2$$

#### D. Uji Asumsi Klasik

Terdapat 4 jenis pengujian yang umum digunakan pada uji asumsi klasik, yaitu normalitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, serta multikolinieritas. Berikut penjelasannya:

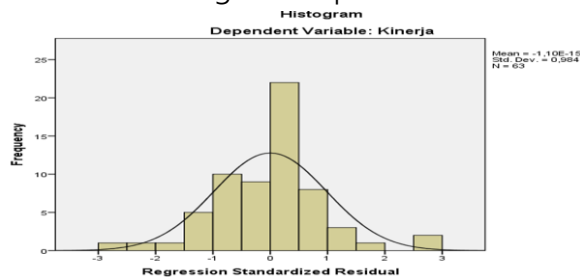
##### 1. Uji Normalitas

Asumsi normalitas mengasumsikan bahwa data terdistribusi normal atau mendekati normal.

Jika nilai Sig > 0.05 maka data penelitian terdistribusi normal.

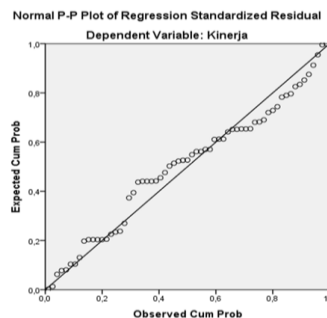
Jika nilai Sig < 0.05 maka data penelitian tidak terdistribusi normal.

Gambar Histogram Dependent Variabel



Dari grafik ini terlihat pola distribusi data melenceng ke kiri (bar grafik lebih dominan ke kiri) yang artinya data tidak terdistribusi normal.

Gambar Uji *Probability Plot*



Demikian juga dari grafik di atas, data tidak terdistribusi dengan normal, terbukti titik-titik penyebaran data pada garis lurus (diagonal) ada yang menjauh atau sedikit menjauh.

##### 2. Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk melihat jika terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t – 1). Masalah autokorelasi ini umumnya muncul karena adanya hubungan antar residual satu dengan lainnya yang tidak bebas pada suatu observasi, sedangkan di dalam regresi sendiri, variabel tidak boleh ada korelasi.

### 3. Uji Multikolinearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Toleransi	VIF
1	(Constant)		
	Penilaian Kinerja	.338	2,954
	Kompetensi	.338	2,954

Sumber : Data primer, 2023

Dari tabel di atas, jika nilai toleransi < 0.10 atau nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas. Sehingga berdasarkan data di atas, nilai toleransi 0.338 > 0.01 atau nilai VIF 2,954 < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,401	4,013		3,837	,000
	Penilaian Kinerja	,321	,094	,430	3,411	,001
	Kompetensi	,324	,094	,434	3,438	,001

Jika Sig. > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan dari data di atas, 0.000 < 0.05, sehingga terjadi heteroskedastisitas.

## E. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Tabel Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1116.521	2	558.261	62.817	.000b
Residual	533.225	60	8.887		
Total	1649.746	62			

Dari data di atas terlihat F hitung = 62.817, dan berdasarkan data F tabel = 3.150. jika F hitung > F tabel, maka ada pengaruh. Maka 62.817 > 3.150, maka ada pengaruh variabel X1 terhadap Y. demikian juga bila Sig > 0.05 maka ada pengaruh. Sehingga 0.000 > 0.05, maka ada pengaruh variabel X1 terhadap Y.

## 2. Uji T (Parsial)

Tabel Uji T (Partial / Coefficient)

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	15.401	4.013		3.837	.000
Penilaian kinerja	.321	.094	.430	3.411	.001
Kompetensi	.324	.094	.434	3.438	.001

Sumber : Data Primer, 2023

Dari data di atas terlihat untuk Penilaian Kinerja, T hitung = 3.411 dan berdasarkan data T tabel = 2.000. jika T hitung > T tabel, maka ada pengaruh. Maka 3.411 > 2.000, maka ada pengaruh variabel X1 terhadap Y. Demikian juga bila Sig < 0.05 maka ada pengaruh. Sehingga 0.000 < 0.05, maka ada pengaruh variabel X1 terhadap Y.

## 3. Koefisien Determinasi

Tabel Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823a	.677	.666	2.981

Dari data tersebut di atas, secara umum diambil dari Adjusted R square untuk menentukan apakah variabel bebas (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). berdasarkan rumusnya  $R = .666 \times 100\% = 66.6\%$ . dengan demikian X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh sebesar 66.6% terhadap variabel Y.

### F. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2015), penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Menurut Mathis dan Jacson (2006), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin sering karyawan diberikan penilaian kinerja maka semakin mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal itu terlihat bahwa dominan karyawan sangat setuju untuk melakukan perubahan yang lebih baik setelah mereka mendapatkan

penilaian, baik terhadap kesadaran berkomunikasi, kecermatan dalam bekerja dan efektivitas dalam menggunakan waktu kerja.

## 2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data kuesioner, responden dominan sangat setuju dan setuju bahwa kompetensi, khususnya pengetahuan dan keterampilan, sangat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencegah munculnya kerusakan yang tidak diharapkan.

Namun tidak sedikit juga karyawan yang telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sudah sesuai dengan kompetensinya, tapi masih memiliki perilaku yang belum memenuhi standar kompetensinya. Dari tabel terlihat masih ada 2.4% (2 responden) yang merasa tidak suka kalau tidak berdiskusi atau sampai berdebat dengan teman kerja, termasuk ke atasan jika ada hal-hal yang dirasakan tidak sesuai dengan yang ada dipikirkannya. Dan ada 9.26% (6 responden) yang ragu-ragu bahwa mereka bisa menahan diri untuk tidak berdebat atau berbeda pendapat dalam melakukan pekerjaannya.

Dan dalam penelitian ini, hasilnya dapat diukur secara akurat karena para responden telah menjalani metode uji yang namanya adalah Asesmen Kompetensi. Kompetensi mereka diukur dan diuji berdasarkan guide line yang digunakan yakni Standar kompetensi Khusus (SKK) dan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan selanjutnya dibuatkan perangkat atau instrument asesmennya yang digunakan untuk menguji kompetensi mereka sesuai dengan levelnya masing-masing.

## SIMPULAN

1. Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vale Indonesia Tbk Sorowako.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vale Indonesia Tbk Sorowako.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, Et Al. 2019. Penerapan Metode Copy The Master pada Pembelajaran Menulis Teks Argumentasi Untuk Meningkatkan Kreativitas Menulis Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan, Kebahasaan, dan Kesusastraan Indonesia*, 3 (2).
- Akidah, I., & Mansyur, U. 2022. Strategi Image Streaming terhadap Kemampuan Menulis pada Mahasiswa. *Jurnal Literasi*. 6(2), 406-413.
- Amalia, R. 2018. Penerapan Strategi Copy The Master Dalam Meningkatkan Keterampilan Menulis Puisi Pada Siswa Kelas VIII.A Smp Negeri 3 Labakkang Kabupaten Pangkep. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Makassar, Hal-22.

- Marganingsih, M. 2022. Peningkatan Keterampilan Menulis Cerpen Melalui Media Teks Lagu Dengan Metode Latihan Terbimbing. *Jurnal Ilmiah Bahasa dan Sastra*, 6(6).
- Ningrum, M., & Rabiah, S. 2022. Model Konstruktivistik terhadap Peningkatan Kemampuan Menulis Teks Ceramah Siswa. *Journal of Language and Literature*, 2(2), 180-187.
- Nurhayati. 2019. *Apresiasi Prosa Fiksi Indonesia (Revisi)*. Jawa Tengah: Cakrawala Media.
- Nurjannah, A., & Suhara, A M. 2019. Analisis Penggunaan Bahasa Daerah dalam Pembelajaran Menulis Cerpen di Kelas IX SMPN 1 CIPATAT. *Parole (Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia)*, 2 (2), 260.
- Pertiwi, S., & Kolen, K. V. 2020. Pengaruh Media Film Terhadap Keterampilan Menulis Narasi Pada Mata pelajaran Bahasa Indonesia Pada Siswa Kelas V SD 02 Pagi Cipayung. *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 4(1), 10-19.