

**PENGARUH PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA
TERHADAP REAKSI PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLA KEUANGAN DAERAH
KABUPATEN WAJO**

SKRIPSI

MILIK PERPUSTAKAAN
UNISMU MAKASSAR



DANDI

105721140817

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN & PENERBITAN

12. *scriba*

21/05/2022



1989

1 2 3 4 5

No. Klachten

And-Heim

an

270250

DAN

27

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR MAKASSAR

2022

**PENGARUH PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP
REAKSI PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN
DAERAH KABUPATEN WAJO**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Jurusan Manajemen

Disusun Dan Diajukan Oleh :

DANDI

NIM 105721140817

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2022

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"jangan membuat perubahan terlalu rumit mulai saja"

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah serta karunia-Nya, skripsi sederhana ini ku persembahkan kepada :

1. Kepada kedua orang tua yang senantiasa memberikan do'a yang tulus untuk anaknya dan senantiasa memberikan ridho serta semangat yang tiada henti-hentinya untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk orang-orang terkasih dan tersayang yang selalu mensupport saya dalam menyelesaikan skripsi ini



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dandi
Stambuk : 105721140817
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Reaksi Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Wajo

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat oleh Siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 18 Rajab 1443 H

19 Februari 2022 M

Yang membuat pernyataan,



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua program studi

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si

NBM : 651 507

Mu. Nur R., SE., MM.

NBM : 108 5576

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul " **Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Reaksi Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Wajo** ".

Saya menyadari bahwa hasil karya ini bukan merupakan suatu instan. Namun merupakan buah dari suatu proses yang relative panjang, menyita segenap waktu, tenaga dan pikiran. Penulisan hasil karya ini saya lakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk melanjutkan ke tahap selanjutnya, hingga mencapai gelar Sarjana Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Yang pasti, tanpa segenap do'a dan dukungan dari pihak mustahil saya sanggup untuk menyelesaikan hasil karya ini. Ibu dan Bapak tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, do'a serta dorongan moral maupun materi yang tak leringga.

Dengan segala kerendahan hati, Ucapkan terima kasih saya berikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Andi Jam'an, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak DRS. H. A Muhiddin Daweng, MM, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Bapak Firman Syah, SE., M.M , selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten/konsultan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Para staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan 2017 yang selalu belajar bersama dan tidak sedikit bantuannya dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih pada pamert dan sahabat-sahabat yang telah memberikan semangat, motivasi, dan dukungannya.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi semua pihak, dan semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Billahi fii sabillill haq, fastabiqul khairat, wassalamualaikum Wr Wb.

Makassar, 18 Januari 2022

Penulis



ABSTRAK

Dandi, 2022. Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Reaksi < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Wajo. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I H. A Muhiddin Daweng dan Pembimbing II Firman Syah.

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap reaksi pegawai pada pengelola keuangan daerah kabupaten wajo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 69 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi sederhana. Hasil penelitian $t_{hitung} 3.679 > t_{tabel} 1.668$ dan nilai signifikan = 0.000 positif dan signifikan terhadap reaksi pegawai pada badan pengelola keuangan daerah Kabupaten Wajo.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja dan Reaksi Pegawai

ABSTRACT

Dandi, 2022. The performance assessment effect on the employees' reaction to the wajo county financial management agency. Thesis on the faculty of economics and business studies program at makassar muhammadiyah university. Guided by adviser I H. A Muhiddin Daweng and adviser II Firman Syah.

The study aims 1) to know how the performance assessments affect the employees' reaction to the wajo county financial management. The kind of study used in this study is a quantitative with a sample of 69 respondents. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis techniques using simple regression tests. Research t count $3.679 > t$ table 1.668 and a significant value $= 0.000 > 0.05$. This suggests that performance assessments have a positive and significant impact on employees' reaction to the wajo county financial management agency.

Key words: performance assessment and employee reaction

C. Definisi Operasional Variabel	19
D. Populasi	20
E. Sampel	20
F. Teknik Pengumpulan Data	21
G. Jenis dan Sumber Data	22
H. Teknik Analisis Data	23
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	26
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	
1. Visi dan Misi dan Strategi	30
a. Visi	30
b. Misi	30
c. Strategi	31
2. Struktur Organisasi dan Job Description	31
a. Struktur Organisasi	31
b. Job Description	33
B. Hasil Penelitian	40
a) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	40
b) Karakteristik Responden berdasarkan Usia	41
c) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
d) Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	43
C. Analisis Statistik Deskriptif	44
1) Frekuensi Jawaban Variabel Penilaian Kinerja (X)	45
2) Frekuensi Jawaban Variabel Reaksi Pegawai (Y)	45
D. Analisis dan Pembahasan	46
a. Analisis	46
1) Uji Validitas	47
2) Uji Reliabilitas	50
3) Uji Regresi Linear Sederhana	48
4) Uji t (Uji Parsial)	49
5) Analisis Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)	50
b. Pembahasan	50

terhadap kinerja pegawai. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja pegawai dan akuntabilitas. Pengertian penilaian kinerja pegawai berbeda dengan evaluasi kinerja pegawai. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa jauh pegawai mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan evaluasi kinerja merupakan aktivitas untuk menentukan seberapa besar peran dan tingginya harga suatu pekerjaan terhadap organisasi, sehingga dapat ditentukan kompensasi yang sesuai untuk diberikan pada pekerjaan tersebut (Ma'arif, 2012). Sering diungkapkan ; *"if you can't measure it, you can't manage it, and what gets measured gets done"*. (Jika Anda tidak bisa mengukurnya, maka Anda tidak akan mampu mengelolanya, dan jika Anda mampu mengukurnya maka Anda akan berhasil mengelola dan mengerjakannya). Tentu saja Anda tidak akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, kecuali jika Anda mampu mengetahui kondisi kinerja saat ini. Proses manajemen kinerja dimulai dari mendefinisikan harapan yang hendak dicapai, yaitu target, persyaratan standar dan kompetensi.

Namun demikian upaya peningkatan kinerja dan program pengembangan pegawai harus dimulai dari memahami kondisi level kinerja terkini mengenai hasil yang dicapai dan kompetensinya. Langkah ini merupakan dasar untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai. Pengukuran kinerja pegawai bermanfaat untuk pengembangan karir, dan pengembangan yang berkelanjutan meliputi kekuatan yang harus ditingkatkan dan kelemahan yang harus diatasi. Hal ini bisa dilakukan apabila tersedia alat atau instrument pengukuran yang reliable dan disepakati sesuai kriteria pengukuran standard. Manajemen

kompetensi. Program ini sebaiknya tidak hanya fokus kepada pekerjaan yang sedang berlangsung, namun diharapkan untuk meningkatkan tanggungjawab dan peran positif yang lebih besar. Rencana pengembangan kinerja pegawai diharapkan berjalan secara berkelanjutan (*continuous development*). Pada akhirnya program pengembangan kinerja pegawai akan mengangkat seorang pegawai untuk mengerjakan pekerjaan pada level yang lebih tinggi.

2. Reaksi Pegawai

Reaksi pegawai pada suatu organisasi dikelompokkan menjadi Dua yaitu:

a. Motivasi Kerja

1) Pengertian motivasi kerja

Menurut (Almirah Miranda Nova : 2019) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang dimiliki seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan atusismenya dalam pelaksanaan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun yang bersumber dari luar individu tersebut.

2) Faktor-Faktor motivasi kerja

a) Konsep diri

Jika seorang pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan serta bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

b) Jenis kelamin

Prestasi kerja dilingkungan organisasi umumnya identik dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita berada pada lingkungan pekerjaan yang dominan laki-laki.

5) Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara cepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6) Tanggung Jawab

Sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan baik peranan itu merupakan hak mampu kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan

8) Tujuan

Merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkan dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya Syaripuddin & Handayani (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

b. Tingkat absensi/ketidakhadiran

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memperlihatkan sifat yang negative terhadap adanya ketidakhadiran.

Pegawai akan cenderung berusaha untuk hadir di tempat kerja.

c. Kinerja karyawan

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki kinerja yang baik.

C. Tinjauan Empiris

Menurut Wurdanto (2012) Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menentukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsanilitas dari penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

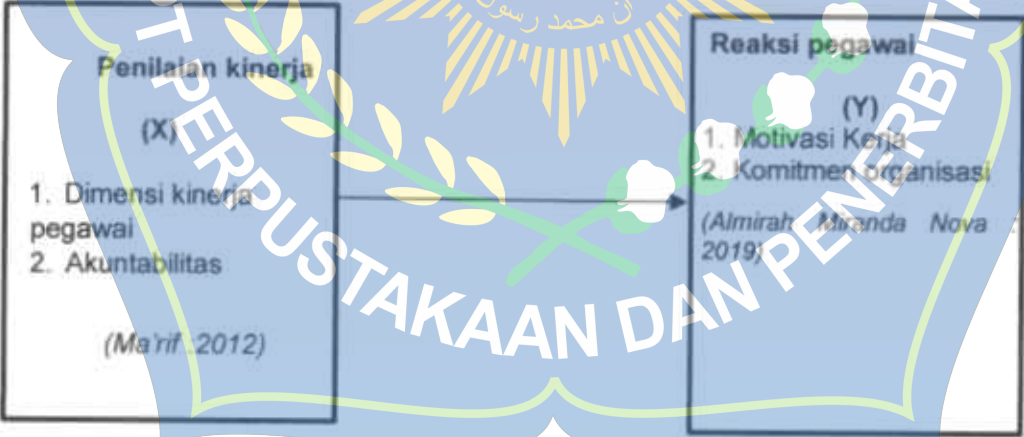
NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
	Ana Faizatul Nikmah (2014)	Hubungan antara system penilaian kinerja dengan kepuasan karyawan di PT.Nusantara medika utama rumah sakit perkebunan	Hasil penelitian ini menunjukkan hubunganantara system penilaian kinerja dengan kepuasan karyawan pad apt nusantara medika utama rumah sakit perkebunan.
	Ayu Afrianti (2014)	Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang provinsi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

		pengelolaan pajak dan retribusi daerah kota medan	pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai , motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai,disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pengelola pajak dan retribusi daerah kota medan.
--	--	---	--

D. Kerangka Pikir

Salah satu hal yang mendukung pelaksanaan penilaian kinerja terhadap reaksi pegawai pada badan pengelolaan keuangan merupakan hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tanggung jawab tugas yang diberikan.

berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

E. HIPOTESIS

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini Adalah :

Diduga bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap reaksi pegawai pada badan pengelolaan keuangan Daerah Kabupaten Wajo.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel dengan cara menganalisis data dan angka secara jelas untuk memberikan gambaran berbagai informasi. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk menjelaskan objek penelitian dan juga hasil penelitian melalui data dan sampel tanpa melakukan analisis.

B. Lokasi dan waktu penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pengelola keuangan daerah kabupaten wajo yang beralamat di Jl.Jend.Ahmad Yani No. 39, Sengkang, Tempe, Kabupaten Wajo, Provinsi Sulawesi Selatan 90914.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini diperkirakan dimulai pada bulan November Desember 2021.

C. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain:

1. Variabel bebas (Independent Variabel), yang termasuk variabel bebas (Independent variabel) adalah Penilaian Kinerja (X), yang disebut variabel yang tidak mempunyai ketergantungan.
2. Variable terikat (Dependent Variabel), yang termasuk variabel terikat (Dependent variabel) yaitu Reaksi Pegawai (y), yang merupakan variabel

yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Adapun definisi operasional variable dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja (X) adalah penilaian kinerja yang dilakukan oleh pegawai dengan menggunakan metode terstruktur yang akan digunakan sebagai bahan diskusi dalam pertemuan perbaikan kinerja pada Pengelola keuangan daerah kabupaten wajo.
2. Reaksi pegawai (Y) yang terdiri atas dua yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi suatu keahlian yang dimiliki seseorang serta keadaan dimana seorang individu memihak organisasi.

D. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dituju oleh peneliti untuk dipelajari serta dipahami kemudian menurut kesimpulannya. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai yang berjumlah 225 orang pada badan pengelolaan keuangan Daerah Kabupaten Wajo.

E. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel yaitu bagian dan jumlah serta ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut mengingat jumlah populasi. Untuk menentukan sampel maka penulis menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Signifikansi (0,1)

$$n = \frac{225}{1 + 225 (0,1)}$$

$$n = \frac{225}{1 + 225 (0,01)}$$

$$n = \frac{225}{1 + 2,25}$$

$$n = \frac{225}{3,25}$$

$$n = 69,23$$

$$n = 69,23$$

$$n = 69,23$$

$$n = 69,23$$

$$n = 69,23$$

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data ialah langkah yang paling strategis dalam penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian yaitu mendapatkan data dan informasi. Penulis memakai metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*), ialah pengumpulan informasi secara teoritis dengan metode menelaah berbagai bahan teori yang lain serta terkait dengan fenomena permasalahan dalam penelitian ini.
2. Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu pengumpulan data lapangan dengan cara sebagai berikut :

H. Teknik analisis Data

Untuk menunjang hipotesis penelitian yang dikemukakan, data yang telah dikumpulkan dengan kuisisioner yang telah dibuat, selanjutnya peneliti berfokus pada sejauh mana tingkat signifikan hipotesis yang telah dibuat dalam penelitian ini.

Adapun metode analisis yang digunakan ialah sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ialah analisis yang ditunjukkan pada pertumbuhan serta perkembangan dari suatu kondisi sebagai cerminan tentang kondisi tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dan obyek penelitian tersebut.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas dilakukan guna mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun betul-betul sanggup mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas digunakan untuk menguji seberapa teliti suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Menurut sugiyono (2012:248) "valid berarti instrument tersebut bisa digunakan untuk mengukur apa saja yang sepatutnya diukur". Penguji validitas data dalam penelitian ini dicoba secara statistik yaitu korelasi antara tiap-tiap pertanyaan dengan skor total.

Menurut priyanto (2012) apabila batasan nilai minimum korelasi sehingga suatu instrument penelitian bisa dikatakan legas (valid) sebesar 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau kontrak. Kuisioner dikatakan reliabel atau professional apabila jawaban seseorang terhadap statement tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas dilakukan dengan metode one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji *statistic cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan agar hasil estimasi yang diperoleh benar-benar relevan untuk kemudian dianalisis. Pengujian asumsi klasik ini meliputi :

a. Analisis Regresi Linear sederhana

Pengujian model dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh penilaian kinerja terhadap reaksi pegawai rumus yang digunakan yaitu :

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y = reaksi pegawai a =

Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = penilaian kinerja

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan 0.05 atau 5 %. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran untuk mengetahui persentase kesesuaian atau ketetapan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika dalam uji empiris di dapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2=1$, maka *adjusted* $R^2=R^2=1$, sedangkan jika nilai $R^2=0$, maka *adjusted* $R^2=(1-k) / (n-k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai positif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Pemerintah daerah sebagaimana amanat Pasal 260 Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, diberikan kewenangan menyusun rencana pembangunan daerah sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional yang dikoordinasikan, disinergikan, dan diharmonisasikan oleh perangkat daerah yang membidangi perencanaan pembangunan daerah. Perencanaan pembangunan daerah adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan didalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu daerah dalam jangka waktu tertentu. Perencanaan pembangunan daerah dilakukan terhadap rencana pembangunan daerah dan rencana perangkat daerah. Rencana perangkat daerah salah satunya adalah rencana strategis perangkat daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra. Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Perubahan Renstra Perangkat Daerah dimaksud memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap perangkat daerah, yang disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif. Dalam rangka penyusunan Rancangan Perubahan Renstra Perangkat Daerah, maka Perangkat Daerah melakukan koordinasi, sinergi dan

harmonisasi dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan pemangku kepentingan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Wajo Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Wajo Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wajo, menyebutkan bahwa salah satu Perangkat Daerah di Kabupaten Wajo adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah. Olehnya itu, Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo berkewajiban menyusun Perubahan Renstra Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo Tahun 2019-2024.

Tata cara penyusunan Rancangan Perubahan Renstra Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo Tahun 2019-2024 melalui beberapa tahapan yang diawali dengan tahapan (a). Persiapan Penyusunan, Penyusunan Rancangan Akhir Renstra; (b). Penyusunan Rancangan Renstra; (c). Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah / Lintas Perangkat Daerah; (d). Perumusan Rancangan Akhir Renstra; dan (e). Penetapan Renstra, sebagaimana diatur pada Pasal 16 ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Rancangan Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Pada tahun kedua pelaksanaan Renstra Kabupaten Wajo Tahun 2019-2024, telah dilakukan pengendalian dan evaluasi terhadap hasil Evaluasi Renstra yang memuat rekomendasi bahwa Renstra dapat dilakukan perubahan. Perubahan yang mendasar terhadap Renstra Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo Tahun 2019-2024 adalah adanya perubahan kebijakan berupa terbitnya sejumlah peraturan perundang-undangan baik yang terkait dengan perencanaan, pengelolaan keuangan daerah dan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang meliputi:

1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional Dalam Rangka Mendukung Kebijakan Keuangan Negara Untuk Penangan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/atau Menghadapi Ancaman yang

Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan serta Penyelamatan Ekonomi Nasional;

5. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Jangka Panjang Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
8. Peraturan Kementerian Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
10. Penyusunan Perubahan Renstra Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo Tahun 2019-2024 dilakukan secara bersamaan dengan penyusunan rancangan RPJMD Kabupaten Wajo Tahun 2019-2024. Penyusunan Rancangan Perubahan Renstra dimaksud, mencakup:
 - a. Analisis gambaran pelayanan;
 - b. Analisis permasalahan;
 - c. Penelaahan dokumen perencanaan lainnya;
 - d. Analisis isu strategis;

- e. Perumusan tujuan dan sasaran perangkat daerah berdasarkan sasaran dan indikator serta target kinerja dalam rancangan akhir RPJMD;
- f. Perumusan strategi dan arah kebijakan perangkat daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran serta target kinerja perangkat daerah; dan
- g. Perumusan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, pagu indikatif, lokasi kegiatan dan kelompok sasaran berdasarkan strategi dan kebijakan perangkat daerah, serta program dan pagu indikatif dalam rancangan akhir RPJMD.

Berdasarkan uraian di atas, maka disusunlah Perubahan Renstra Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo Tahun 2019-2024.

1. Visi, Misi dan Strategi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah

- a. **Visi** : Terwujudnya pengelolaan keuangan dan asset daerah yang representative sesuai dengan standar, efektif, efisien, transparan dan akuntabel.
- b. **Misi** :
 - a) Mewujudkan peningkatan pengelolaan keuangan daerah yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.
 - b) Mewujudkan peningkatan pelayanan dan pendapatan daerah melalui pajak daerah.
 - c) Mewujudkan pengelolaan asset daerah yang representative sesuai standar, tertib, optimal dan akuntabel.

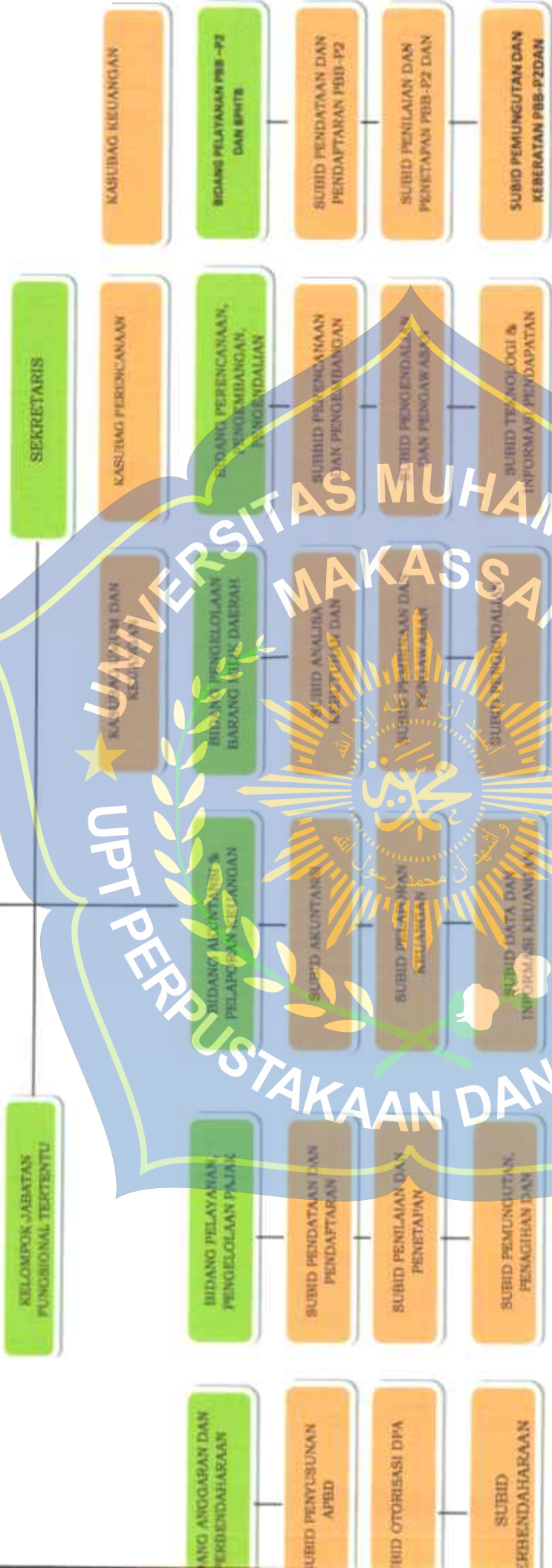
c. Strategi :

- 1) Mensinergikan arahan teknokratis dengan partisipasi stakeholder dalam penyusunan dokumen perencanaan daerah dan APBD, diiringi dengan pengendalian dan pengawasan dan didukung oleh perberlakuan standar akuntansi keuangan yang menjamin transparansi, akuntabilitas dan efektifitas kinerja.
- 2) Memberikan pemahaman kepada wajib pajak/masyarakat.
- 3) Meningkatkan Kemampuan SDM dan Sistem Perencanaan, Penganggaran, Pelaporan dan Evaluasi Kinerja secara terintegrasi dengan memanfaatkan teknologi informasi.

2. Struktur Organisasi dan Job Description

a. Struktur Organisasi





b. Job Description

1. Kepala Badan bertugas membantu Bupati dalam membina, mengoordinasikan, melaksanakan dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang anggaran dan perbendaharaan, bidang akuntansi dan pelaporan, bidang pengelolaan barang milik daerah, Bidang perencanaan, pengembangan dan pengendalian pendapatan daerah, bidang pelayanan, pengelolaan PBB-P2 dan BPHTB, serta bidang Pelayanan, Pengelolaan pajak daerah lainnya sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan agar pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar.
2. Sekretariat bertugas merencanakan operasional kegiatan, mendistribusikan tugas, memberi petunjuk, mengatur, menyelia, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas kesekretariatan berupa memberikan pelayanan teknis dan administrasi urusan umum dan kepegawaian, perencanaan dan pelaporan serta keuangan.
3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian bertugas merencanakan operasionalisasi, membagi tugas, membimbing, memeriksa, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas Sub Bagian umum dan kepegawaian sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
4. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan bertugas merencanakan operasionalisasi, membagi tugas, membimbing, memeriksa, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas sub bagian perencanaan dan pelaporan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

5. Sub Bagian Keuangan bertugas merencanakan operasionalisasi, membagi tugas, membimbing, memeriksa, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas subag keuangan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan .
6. Bidang Anggaran dan Pembendaharaan bertugas Membantu Kepala Badan merencanakan operasional serta mengoordinasikan kegiatan di bidang Penyusunan APBD, Otorisasi DPA, dan Perbendaharaan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan .
7. Sub Bidang Penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah bertugas membantu Kepala Bidang Anggaran dan Perbendaharaan dalam rangka merencanakan, membagi tugas, membimbing, memeriksa hasil pekerjaan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas- tugas di bidang penyusunan APBD berdasarkan peraturan perundang- undangan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar.
8. Sub Bidang Otorisasi Daftar Pelaksanaan Anggaran bertugas membantu Kepala Bidang Anggaran dan Perbendaharaan dalam rangka merencanakan, membagi tugas, membimbing, memeriksa hasil pekerjaan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas- tugas di bidang otorisasi DPA berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar.
9. Sub Bidang Perbendaharaan bertugas membantu Kepala Bidang Anggaran dan Perbendaharaan dalam rangka merencanakan, membagi tugas, membimbing, memeriksa hasil pekerjaan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas- tugas di bidang perbendaharaan berdasarkan

ketentuan Peraturan Perundang-undangan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar.

10. Bidang Akuntansi dan Pelaporan bertugas Membantu Kepala Badan merencanakan operasional serta mengoordinasikan kegiatan di bidang akuntansi, pelaporan keuangan setda bidang data dan informasi keuangan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

11. Sub Bagian Akuntansi bertugas membantu Kepala Bidang Akuntansi dan Pelaporan dalam rangka merencanakan, membagi tugas, membimbing, memeriksa hasil pekerjaan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas di bidang akuntansi berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar.

12. Sub Bidang Pelaporan Keuangan bertugas membantu Kepala Bidang Akuntansi dan Pelaporan dalam rangka merencanakan, membagi tugas, membimbing, memeriksa hasil pekerjaan, dan mengevaluasi pelaksanaan-tugas di bidang pelaporan keuangan berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar.

13. Sub Bagian Data Informasi Keuangan bertugas membantu Kepala Bidang Akuntansi dan Pelaporan dalam rangka merencanakan, membagi tugas, membimbing, memeriksa hasil pekerjaan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas di bidang data dan informasi keuangan berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar.

14. Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah bertugas Membantu Kepala Badan merencanakan operasional serta mengoordinasikan kegiatan dibidang analisis kebutuhan dan inventarisasi, bidang pembinaan dan pengawasan serta bidang pengendalian sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
15. Sub Bidang Analisis Kebutuhan dan Inventarisasi bertugas membantu Kepala Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah dalam rangka merencanakan, membagi tugas, membimbing, memeriksa hasil pekerjaan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas di bidang analisis kebutuhan dan inventarisasi berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar.
16. Sub Bidang Pembinaan dan Pengawasan bertugas membantu Kepala Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah dalam rangka merencanakan, membagi tugas, membimbing, memeriksa hasil pekerjaan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas di bidang pembinaan dan pengawasan berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar.
17. Sub Bidang Pengendalian bertugas membantu Kepala Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah dalam rangka merencanakan, membagi tugas, membimbing, memeriksa hasil pekerjaan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas di bidang pengendalian berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar.

18. Bidang Perencanaan, Pengembangan dan Pengendalian Pendapatan Daerah bertugas membantu Kepala Badan merencanakan operasional serta mengoordinasikan kegiatan di bidang perencanaan dan pengembangan pendapatan daerah, bidang pengendalian dan pengawasan pendapatan daerah, serta bidang teknologi dan informasi pendapatan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
19. Sub Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pendapatan Daerah bertugas membantu Kepala Bidang Perencanaan, Pengembangan dan Pengendalian Pendapatan Daerah dalam rangka merencanakan, membagi tugas, membimbing, memeriksa hasil pekerjaan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas di bidang perencanaan dan pengembangan pendapatan daerah berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar.
20. Sub Bidang Pengendalian dan Pengawasan Pendapatan Daerah bertugas membantu Kepala Bidang Perencanaan, Pengembangan dan Pengendalian Pendapatan Daerah dalam rangka merencanakan, membagi tugas, membimbing, memeriksa hasil pekerjaan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas di bidang pengendalian dan pengawasan pendapatan daerah berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar.
21. Sub Bidang Teknologi dan Informasi Pendapatan bertugas membantu Kepala Bidang Perencanaan, Pengembangan dan Pengendalian Pendapatan Daerah dalam rangka merencanakan,

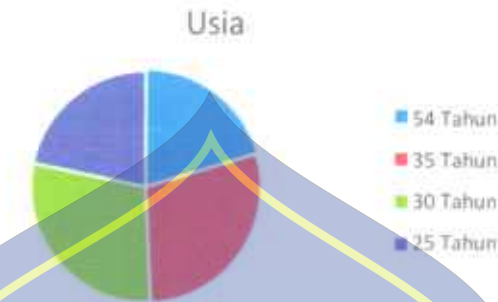
membagi tugas, membimbing, memeriksa hasil pekerjaan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas di bidang teknologi dan informasi pendapatan berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar.

22. Bidang Pelayanan, Pengelolaan PBB-P2 dan BPHTB bertugas Membantu Kepala Badan merencanakan operasional serta mengoordinasikan kegiatan dibidang pendataan dan pendaftaran PBB-P2 dan BPHTB, bidang penilaian dan penetapan PBB- P2 dan BPHTB serta bidang pemungutan, penagihan dan keberatan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

23. Sub Bidang Pendataan dan Pendaftaran PBB-P2 dan BPHTB bertugas membantu Kepala Bidang Pelayanan, Pengelolaan PBB-P2 dan BPHTB dalam rangka merencanakan, membagi tugas, membimbing, memeriksa hasil pekerjaan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas di bidang pendataan dan pendaftaran PBB-P2 dan BPHTB berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang- undangan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar.

24. Sub Bidang Penilaian dan Penetapan PBB-P2 dan BPHTB bertugas membantu Kepala Bidang Pelayanan, Pengelolaan PBB-P2 dan BPHTB dalam rangka merencanakan, membagi tugas, membimbing, memeriksa hasil pekerjaan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas di bidang penilaian dan penetapan PBB-P2 dan BPHTB berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar.

responden di usia 30 tahun sebanyak (20%), responden di usia 25 tahun sebanyak (15%).



Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Usia

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan pendidikan terakhir. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan Pendidikan terakhir.

Table 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
S2	19	19%
S1	39	39%
D3	1	1%
SMA	8	8%
SMP	2	2%
Total Responden	69	69%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan data diatas, dapat diperlihatkan bahwa kalsifikasi responden berdasarkan Pendidikan terakhir yaitu S2 sebanyak 19 orang, responden berdasarkan Pendidikan terakhir yaitu S1 sebanyak 39 orang, responden berdasarkan Pendidikan terakhir D1 sebanyak 1 orang, responden dengan Pendidikan terakhir SMA 8 orang, dan responden dengan Pendidikan terakhir SMP sebanyak 2 orang.

Pendidikan Terakhir



Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan masa kerja. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan masa kerja.

Table 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
5 Tahun	19	19%
4 Tahun	13	13%
3 Tahun	15	15%
2 Tahun	13	13%
1 Tahun	9	9%
Total Responden	69	69%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan data diatas, memperlihatkan bahwa responden yang lama bekerja selama 5 tahun sebanyak 19 orang, responden lama bekerja selama 4 tahun sebanyak 13 orang , responden lama bekerja selama 3 tahun sebanyak 15 orang, responden lama bekerja selama 2 tahun sebanyak 13 orang, responden lama bekerja selama 1 tahun sebanyak 9 orang.



Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif mengenai hasil penelitian dimaksudkan guna memberikan gambaran umum terkait pelaksanaan penilaian kinerja (X) dan reaksi pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Berdasarkan banyaknya variabel serta berdasarkan pada rumusan masalah pada penelitian ini, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu variabel pelaksanaan penilaian kinerja dan reaksi pegawai. Survei ini menggunakan skala pengukuran skala *Likert* dengan bobot tertinggi disetiap pertanyaan 5 (lima) dan bobot terendah 1 (satu) dengan jumlah responden sebanyak 69 responden.

Penilaian Kinerja (X)	X1.6	0.348	0.236	Valid
	X1.7	0.344	0.236	Valid
	X1.8	0.427	0.236	Valid
	X1.9	0.393	0.236	Valid
	X1.10	0.536	0.236	Valid
Reaksi Pegawai (Y)	Y.1	0.741	0.236	Valid
	Y.2	0.470	0.236	Valid
	Y.3	0.305	0.236	Valid
	Y.4	0.300	0.236	Valid
	Y.5	0.413	0.236	Valid
	Y.6	0.303	0.236	Valid
	Y.7	0.510	0.236	Valid
	Y.8	0.428	0.236	Valid
	Y.9	0.329	0.236	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0.60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Penilaian Kinerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.663	11

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X diatas, 10 pernyataan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.663. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Reaksi Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.654	10

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Y di atas, 9 pernyataan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.654. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah hubungan linear antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dan variabel Y apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika nilai variabel independen meningkat atau menurun.

Pengujian ini dibantu dengan menggunakan program SPSS. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil pengolahan data dari analisis regresi linear sederhana berikut:

Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.822	4.591		4.971	.000
Penilaian Kinerja (X)	.383	.104	.410	3.679	.000

Sumber: Output SPSS, 2022

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 22.822 + 0.383 X$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

a = 22.822 merupakan nilai konstanta, jika nilai X_1 dianggap 0 maka nilai dari reaksi pegawai adalah sebesar 22.822.

$\beta_1 = 0.383$ artinya variabel penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap reaksi pegawai dan apabila variabel reaksi pegawai meningkat satu satuan, maka penilaian kinerja akan meningkat sebesar 0.383 satuan.

4. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Diketahui t_{tabel} sebesar 1.668. Nilai ini didapatkan dari rumus $df = n - k = 1.668$. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji t

	B	Std.	Be	Standar	
1	22.822	4.591	4.9	.00	
(Constant)	.383	.104	.410	3.6	.00

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh dari nilai koefisien pengaruh penilaian kinerja terhadap reaksi pegawai diperoleh nilai t_{hitung} $3.679 > t_{tabel}$

1.668 dan nilai signifikan = 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap reaksi pegawai pada badan pengelola keuangan daerah Kabupaten Wajo.

5. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
			Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	
1	.410	.168	.156	2.324	2.036

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0.156, artinya variabel penilaian kinerja mempengaruhi variabel reaksi pegawai sebesar 15.6% sisanya sebesar 84.4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. PEMBAHASAN

Secara umum hasil pengujian terhadap variabel penilaian kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap reaksi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Wajo.

Pembahasan dalam penelitian ini yaitu hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana yang kemudian dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut:

Dari hasil regresi menggunakan program SPSS diperoleh nilai koefisien pengaruh penilaian kinerja terhadap reaksi pegawai sebesar $t_{hitung} 3.679 > t_{tabel} 1.668$ dan nilai signifikan $= 0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap reaksi pegawai pada badan pengelola keuangan daerah Kabupaten Wajo. Dapat diartikan bahwa semakin terlaksanakannya pelaksanaan penilaian kinerja pegawai maka reaksi pegawai pada kantor badan pengelolaan keuangan daerah kabupaten wajo semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Afrianti 2014 dengan judul Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang provinsi Sulawesi selatan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang provinsi sulsel.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa analisis pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Wajo yaitu sudah dilakukan dengan baik. Adapun rencana kedepan perusahaan dalam menganalisis pelaksanaan penilaian kinerja karyawannya yaitu lebih mempersiapkan karyawan karyawan yang berkualitas baik dan juga berkompeten. Dampak pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada kanto badan pengelolaan keuangan daerah kabupaten wajo yaitu terdapat. Dampak positifnya adalah munculnya motivasi kerja karyawan menjadi lebih baik, ada timbal balik juga terhadap kinerja karyawan yang baik seperti reward, kenaikan jabatan. Sedangkan dampak negatifnya adalah ditegur oleh atasan, tidak mendapatkan reward serta bisa saja di berhentikan.

B. Saran

BPRS Adam harus terus meningkatkan efektifitas pelaksanaan penilaian kinerja karyawan melalui penentuan standar seperti adanya kejelasan penentuan standar kerja yang ditetapkan perusahaan dan standar kerja yang 66 dibuat dapat dicapai oleh perusahaan. Pengukuran kinerja karyawan yang jelas seperti metode penilaian dapat dipahami dan adanya keterbukaan dalam penilaian. Dan pemberian umpan balik yang jelas seperti penyampaian hasil penilaian mudah dipahami dan kejelasan penyampaian kelemahan yang dapat dipahami. Dengan penerapan penilaian kinerja karyawan yang efektif dan

tepat sebagai alat untuk mengevaluasi dan mengetahui kelemahan karyawan diharapkan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya dimasa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Amir,F,M 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penelitian Kinerja Di Perusahaan. Mitra Wacana Media: Jakarta Daft,
- Dharma, Surya. 2013. Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handayani,syarifuddin (2011),*pengaruh motivasi kerja terhadap proktivitas kerja karyawan,universitas muhammadiyah malang*
- Komariah, HM, 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Iir Samarinda Seberang. Ejournal.untag-smd. Vol.6, No.1
- Ma'arif 2012. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia, Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan. Bogor (ID): IPB Press.
- Nitisemito, Alex. S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Jakarta.
- Nova,A.M.(2019).*Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pengelola pajak dan retribusi daerah kota medan*.Skripsi.Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.Medan.
- Pengantar Manajemen. Gosyen Publishing: Yogyakarta [http :
// www.google.co.id/?q=dp3+sebagai+penilaian+kinerja+pegawai+negri-
sipil](http://www.google.co.id/?q=dp3+sebagai+penilaian+kinerja+pegawai+negri-sipil)
- Prabu, 2016, Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya,Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- Priyanto, 2012, Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Edisi Kesatu. ANDI. Yogyakarta
- Prof. Dr. Lijan Pottak Sinambela ,2016, Manajemen Sumber Daya Manusia ,Bumi Aksara, Jakarta.
- Richard L,2011,Era Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Tita Maris Kanita, Jakarta, Salemba Herlambang, Susatyo. 2013.
- Siagian.2008.manajemen sumber daya manusia. Jakarta:bumi aksara
- Sugiyono. (2012:248).*Metode penelitian Kuantitatif dan R&D*.Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013:224). *Metode Penelitian Administrasi*.Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. (2013:240). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014:230). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2014:281). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016:80). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Edisi 4, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta



L

A

M

P

i

R

A

N



Lampiran 1: Koesioner penelitian
PENGANTAR

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa program
srata satu Universitas Muhammadiyah Makassar, saya:

Nama : Dandi
Nim : 105721140817
Jurusan/fakultas : Manajemen/Ekonomi Dan Bisnis
Pembimbing I :
Pembimbing II :

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi dengan judul "pengaruh pelaksanaan penilaian kinerja terhadap reaksi pegawai pada Pengelola keuangan daerah Kabupaten wajo".

Sehubungan dengan hal tersebut saya berharap kesedian bapak/ibu/saudara untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi beberapa pertanyaan kuesioner ini.

Data diperoleh hanya untuk digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak untuk digunakan sebagai penelitian kerja di tempat bapak/ibu/saudara bekerja, sehingga saya akan menjaga kerahasiaan sesuai dengan kode etika penelitian

Peneliti sangat mengharapkan kepada semua pihak yang terpilih sebagai responden dalam penelitian ini dapat bekerja sama dalam memberikan informasi serta atas pernyataan secara benar, jujur dan objektif. tidak ada jawaban salah atau benar dalam pilihan saudara, karena tujuan kuesioner ini adalah untuk meminta persepsi/pendapat saudara.

Terimakasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner guna membantu kelancaran penelitian ini.

Kuesioner penelitian

A. Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini.daftar pertanyaan ini di buat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : **pengaruh pelaksanaan penilaian kinerja terhadap reaksi pegawai pada Pengelola keuangan daerah Kabupaten wajo.**

B. Identitas responden

Nama responden (Boleh dirahasiakan)

Jenis kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia

Pendidikan

Masa kerja

C. Pertanyaan

Berilah tanda centang () pada salah satu yang dianggap paling tepat dengan bobot penelitian sebagai berikut

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak setuju (TS)
3. Kurang setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

• Variabel Penilaian Kerja (X)

No	Butir Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Dimensi Kerja					
	a. Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
	b. Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain					
	c. Fasilitas yang ada di kantor telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
	d. Para karyawan mendapat perlakuan secara adil.					
2.	Akuntabilitas					
	a. Adanya keterkaitan yang erat antar pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan					
	b. Kejelasan sasaran anggaran suatu program harus dimengerti oleh semua aparat dan pemimpin					
	c. Visi dan misi program perlu ditetapkan sesuai rencana strategic organisasi					
	d. Indikator kinerja perlu ditetapkan untuk setiap kegiatan atau program					
	e. Melakukan analisis keuangan setiap kegiatan atau program yang telah di laksanakan					

• Variabel Reaksi Pegawai (Y)

No	Butir Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Motivasi Kerja					
	a. Prestasi yang anda raih saat ini sudah sangat memuaskan					
	b. Penghasilan yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan					
	c. Intensif yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan					
	d. Kekuasaan yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan					
	e. Anda dapat menyelesaikan pekerjaan bersama teamwork					
2.	Komitmen Organisasi					
	a. Merasa Nyaman dalam instansi ini					
	b. Memiliki keluarga baru dalam organisasi ini					
	c. Datang ke kantor tepat waktu					
	d. Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan					

Lampiran 2: Tabulasi Data

Penilaian Kinerja (X)											Reaksi Pegawai (Y)									
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41
5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	43	3	3	3	3	3	5	3	3	4	30
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42	5	5	5	3	5	5	3	5	5	41
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	5	4	5	5	4	5	40
3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	34	3	3	3	4	3	3	4	3	5	31
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	4	5	4	4	5	5	5	42
4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	41	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40	5	5	4	5	3	5	5	4	4	40
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40	5	5	4	3	5	4	3	5	5	39
4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	40	4	4	5	3	4	5	3	3	4	35
3	5	4	4	3	3	5	4	4	5	40	5	5	4	5	3	5	5	5	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	3	5	4	4	4	37
4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	43	5	5	4	3	5	5	5	4	5	41
3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	42	5	5	4	4	4	5	4	5	5	41
4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	43	4	4	5	4	4	3	4	5	5	38
4	4	3	5	4	4	5	3	5	5	42	5	4	3	5	4	5	4	5	5	40
3	5	5	4	3	5	5	4	5	3	42	5	5	4	5	5	4	5	4	5	42
3	4	5	3	3	4	5	5	5	3	40	5	5	5	3	5	4	5	4	5	41
5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	44	4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	42	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
3	5	4	5	3	3	5	4	4	3	39	5	5	3	3	4	4	5	5	4	38
4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44	5	4	5	5	3	5	5	5	3	40
5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	46	5	5	4	5	3	4	4	5	4	39
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	5	4	4	5	3	5	5	5	5	41
4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	42	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42
3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	41	4	5	5	5	3	4	4	5	4	39
5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	44	4	5	5	3	4	4	5	5	5	40
4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	45	5	5	4	5	5	5	5	4	4	42
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	5	4	4	5	5	5	5	4	4	41
4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	43	5	5	3	4	4	3	5	5	5	39
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46	5	4	4	3	5	5	5	4	4	39
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47	5	4	4	5	5	3	5	5	3	39
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46	5	3	4	5	5	5	5	4	5	41
3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	41	5	4	4	4	3	5	5	4	5	39
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42

5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45	4	5	5	4	4	5	5	3		39
5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	45	5	4	3	5	4	5	5	4	5	40
5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	46	5	5	5	4	5	5	3	4	5	41
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47	5	5	4	5	5	3	3	5	4	39
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47	5	5	3	4	4	5	5	5	5	41
5	3	3	5	5	4	5	5	5	3	43	5	4	4	3	5	5	5	4	4	39
5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	44	5	4	4	5	5	3	5	5	3	39
5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	45	5	3	4	5	5	5	5	4	5	41
5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	45	5	4	4	4	3	5	5	5	4	39
5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	44	5	5	4	4	3	3	5	5	5	39
4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	44	5	4	3	5	5	4	4	5	5	40
4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	44	5	5	4	5	5	5	4	4	5	42
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47	5	5	4	5	3	5	5	4	5	41
5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	46	4	5	5	5	3	5	4	5	4	40
4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	46	4	4	4	5	3	5	4	4	5	38
4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	44	4	4	5	5	3	5	4	4	5	39
4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	43	3	5	3	3	4	4	3	5	5	35
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	5	4	3	5	5	5	5	5	4	41
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41
3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	44	5	4	4	4	5	5	5	5	4	41
5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	46	4	4	5	5	5	4	4	3	4	38
5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	45	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42
3	5	4	4	5	3	5	4	4	3	40	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	45	3	4	4	5	4	3	3	4	5	33
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44	5	4	4	4	4	4	5	5	4	39
5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44	5	5	4	4	4	4	4	5	4	38

Kinerja (X)

Correlations

[illegible]

X7	Pearson Correlation	-.048	.183	.199	.023	-.122	.067	1	.113	.124	.066	.344**
	Sig. (2-tailed)	.698	.133	.101	.851	.316	.585		.356	.310	.589	.004
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X8	Pearson Correlation	.166	.243*	-.003	-.041	.093	-.008	.113	1	.270*	.057	.427**
	Sig. (2-tailed)	.172	.044	.982	.736	.446	.949	.356		.025	.640	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X9	Pearson Correlation	.062	-.021	-.056	.173	-.013	.126	.124	.270*	1	.172	.393**
	Sig. (2-tailed)	.612	.849	.645	.155	.915	.302	.310	.025		.157	.001
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X10	Pearson Correlation	.564**	.026	-.120	.201	.287*	.053	-.066	.057	.172	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000	.829	.325	.098	.027	.667	.589	.640	.157		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
TOT AL	Pearson Correlation	.689**	.340**	.273*	.373**	.396**	.348**	.344**	.427**	.393**	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.023	.002	.001	.003	.004	.000	.001	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel Reaksi Pegawai (Y)

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.263*	-.055	.032	.369**	.260*	.510**	.384**	.089	.741**
	Sig. (2-tailed)		.029	.653	.794	.002	.031	.000	.001	.466	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y2	Pearson Correlation	.263*	1	.197	-.065	.042	-.050	.006	.371**	.162	.470**
	Sig. (2-tailed)	.029		.105	.593	.734	.681	.964	.002	.185	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y3	Pearson Correlation	-.055	.197	1	.069	.054	.066	.078	-.058	-.065	.306*
	Sig. (2-tailed)	.653	.105		.575	.659	.589	.526	.635	.695	.011
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y4	Pearson Correlation	.032	-.065	.069	1	-.128	-.138	.173	.146	-.025	.300*
	Sig. (2-tailed)	.794	.593	.575		.294	.260	.156	.231	.837	.012
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y5	Pearson Correlation	.369**	.042	.054	-.128	1	-.059	.053	.036	.061	.413**
	Sig. (2-tailed)	.002	.734	.659	.294		.630	.608	.770	.619	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y6	Pearson Correlation	.260*	-.050	.066	-.138	-.059	1	.199	-.230	.091	.303*
	Sig. (2-tailed)	.031	.681	.589	.260	.630		.102	.057	.459	.011
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y7	Pearson Correlation	.510**	.006	-.078	.173	.063	.199	1	.056	-.026	.510**

	Sig. (2-tailed)	.000	.964	.526	.156	.608	.102		.645	.835	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y8	Pearson Correlation	.384**	.371**	-.058	.146	.036	-.230	.056	1	.027	.428**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.635	.231	.770	.057	.645		.825	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y9	Pearson Correlation	.089	.162	-.065	-.025	.061	.091	-.026	.027	1	.329**
	Sig. (2-tailed)	.466	.185	.595	.837	.619	.459	.835	.825		.006
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
TOTAL	Pearson Correlation	.741**	.470**	.305*	.300*	.413**	.303*	.510**	.428**	.329**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.012	.000	.011	.000	.000	.006	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
 MAKASSAR
 UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Lampiran 3: Deskripsi Variabel

1. Variabel Penilaian
Kinerja (X)

FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 TOTAL

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		08-JAN-2022 22:12:13
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 TOTAL
		/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
		/ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0]

Statistics												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
N	Valid	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.32	4.62	4.26	4.49	4.20	4.36	4.48	4.45	4.52	4.33	44.04
Median		4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	44.00
Mode		5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	44
Sum		298	319	294	310	290	301	309	307	312	299	3039

Frequency Table

		X1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14.5	14.5	14.5
	4	27	39.1	39.1	53.6
	5	32	46.4	46.4	100.0
Total		69	100.0	100.0	

		X2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	22	31.9	31.9	34.8
	5	45	65.2	65.2	100.0
Total		69	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	8	11.6	11.6	13.0
	4	32	46.4	46.4	59.4
	5	28	40.6	40.6	100.0
Total		69	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.0	13.0	13.0
	4	17	24.6	24.6	37.7
	5	43	62.3	62.3	100.0
Total		69	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14.5	14.5	14.5
	4	35	50.7	50.7	65.2
	5	24	34.8	34.8	100.0
Total		69	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11.6	11.6	11.6
	4	28	40.6	40.6	52.2
	5	33	47.8	47.8	100.0
Total		69	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.7	8.7	8.7
	4	24	34.8	34.8	43.5
	5	39	56.5	56.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.2	7.2	7.2
	4	28	40.6	40.6	47.8
	5	36	52.2	52.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	47.8	47.8	47.8
	5	36	52.2	52.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11.6	11.6	11.6
	4	30	43.5	43.5	55.1
	5	31	44.9	44.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	1	1.4	1.4	1.4
	39	1	1.4	1.4	2.9
	40	7	10.1	10.1	13.0
	41	3	4.3	4.3	17.4
	42	6	8.7	8.7	26.1
	43	6	8.7	8.7	34.8
	44	14	20.3	20.3	55.1
	45	7	10.1	10.1	65.2
	46	11	15.9	15.9	81.2
	47	9	13.0	13.0	94.2
	48	3	4.3	4.3	98.6
	49	1	1.4	1.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	



2. Variabel Reaksi
Pegawai (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 TOTAL

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created
22:17:28

Comments

Input
DataSet0

Filter

Weight

Split File

File
N of Rows in Working Data
Missing Value Handling

Syntax

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS

Resources
Processor Time
Elapsed Time

08 JAN 2023

Active Dataset
<none>
<none>
<none>

User-defined missing values are treated as missing.
Statistics are based on all cases with valid data.
FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 TOTAL

60:00:00.02
00:00:00.03

[DataSet0]

		Statistics									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL
N	Valid	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.61	4.46	4.20	4.41	4.14	4.42	4.46	4.48	4.49	39.68

Median	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	40.00
Mode	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5 39 ^a
Sum	318	308	290	304	286	305	308	309	310	2738

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5.8	5.8	5.8
4	19	27.5	27.5	33.3
5	46	66.7	66.7	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5.8	5.8	5.8
4	29	42.0	42.0	47.8
5	36	52.2	52.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	14.5	14.5	14.5
4	35	50.7	50.7	65.2
5	24	34.8	34.8	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	14.5	14.5	14.5
4	21	30.4	30.4	44.9

5	38	55.1	55.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	24.6	24.6	24.6
4	25	36.2	36.2	60.9
5	27	39.1	39.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	11.6	11.6	11.6
4	24	34.8	34.8	46.4
5	37	53.6	53.6	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	11.6	11.6	11.6
4	21	30.4	30.4	42.0
5	40	58.0	58.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	7.2	7.2	7.2
4	26	37.7	37.7	44.9
5	38	55.1	55.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.2	7.2	7.2
	4	25	36.2	36.2	43.5
	5	39	56.5	56.5	100.0
Total		69	100.0	100.0	

TOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	1.4	1.4	1.4
	31	1	1.4	1.4	2.9
	33	1	1.4	1.4	4.3
	35	2	2.9	2.9	7.2
	37	2	2.9	2.9	10.1
	38	6	8.7	8.7	15.6
	39	17	24.6	24.6	43.5
	40	9	13.0	13.0	56.5
	41	17	24.6	24.6	81.2
	42	9	13.0	13.0	94.2
	43	2	2.9	2.9	97.1
	44	2	2.9	2.9	100.0
Total		69	100.0	100.0	

Lampiran 4: Uji Reliabilitas

1. Variabel Penilaian Kinerja (X)

RELIABILITY

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 TOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL

Reliability

Notes		
Output Created		18-JAN-2022 09:20:39
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in procedure.
Syntax		RELIABILITY
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 TOTAL		
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL		
/MODEL=ALPHA		
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE		
/SUMMARY=TOTAL		
Resources	Processor Time	
00:00:00.00		

Elapsed Time
00:00:00.06

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	69	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4.32	.717	69
X2	4.62	.545	69
X3	4.26	.721	69
X4	4.49	.720	69
X5	4.20	.677	69
X6	4.36	.685	69
X7	4.48	.655	69
X8	4.45	.631	69
X9	4.52	.503	69
X10	4.33	.679	69
TOTAL	44.04	2.709	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	83.77	24.504	.609	.606
X2	83.46	27.635	.247	.654
X3	83.83	27.734	.144	.665
X4	83.59	26.951	.251	.652
X5	83.88	26.898	.283	.649
X6	83.72	27.232	.230	.655
X7	83.61	27.330	.231	.655
X8	83.64	26.823	.325	.645
X9	83.97	27.455	.318	.650
X10	83.75	25.865	.437	.630
TOTAL	44.04	7.336	1.000	.457

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
88.09	29.345	5.417	11

2. Variabel Reaksi Pegawai (Y)

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 TOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

Output Created SUMMARY=TOTAL Comments		18-JAN-2022 09:22:13	
Reliability	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Notes	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		69
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY	
		/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7	
		/SCALE('ALL VARIABLES')	
		/MODEL=ALPHA	
		/STATISTICS=DESC	
		/SUMMARY=TOTAL	
Resources	Processor Time		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES83

Case Processing Summary

	N	%
Valid Excluded ^a Total	69	100.0
	0	.0
	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.61	.599	69
Y2	4.46	.608	69
Y3	4.20	.677	69
Y4	4.41	.734	69
Y5	4.14	.791	69
Y6	4.42	.695	69
Y7	4.46	.696	69
Y8	4.48	.633	69
Y9	4.40	.633	69
TOTAL	39.68	2.529	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	74.75	21.453	.680	.592
Y2	74.90	23.063	.369	.630
Y3	75.16	23.960	.177	.653
Y4	74.96	23.895	.161	.655
Y5	75.22	22.908	.271	.639
Y6	74.94	23.938	.172	.653
Y7	74.90	22.475	.396	.623
Y8	74.88	23.251	.317	.635
Y9	74.87	23.880	.271	.646
TOTAL	39.68	5.397	1.000	.400

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
79.36	25.587	5.058	10



Lampiran 5: Hasil Perhitungan Regresi Sederhana

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	39.68	2.529	69
X	44.04	2.709	69

Correlations

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1.000	.410
	X	.410	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000
	X	.000	
N	Y	69	69
	X	69	69

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.410 ^a	.168	.156	2.324	2.036

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.094	1	73.094	13.533	.000 ^b

Residual	361.891	67	5.401		
Total	434.986	68			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.822	4.591		4.971	.000		
	X	.383	.104	.410	3.679	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel r Statistik

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932

18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143

59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655



Foto Kegiatan







UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972,881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Dandi
NIM : 105721140817
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	2 %	10 %
2	Bab 2	7 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 4 Februari 2022

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan.

Nursinah, S.Hum.,M.I.P

NBM. 964 591



PEMERINTAH KABUPATEN WAJO
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH
Jl. Lamaddukelleng No.1 Sengkang, Tlp. (0485) 21271

KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 800 / 2056 / BPKPD

Yang bertandatangan dibawah ini, Pelaksana Tugas Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo menerangkan bahwa :

Nama : DANDI
Alamat : JL. SET ALAUDDIN No. 259, MAKASSAR
Universitas / lembaga : UNISMUH
Lama Penelitian : 12 November 2021 s.d 12 Desember 2021

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo dalam rangka Penyusunan Skripsi yang berjudul :
"PENGARUH PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP REAKSI PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN WAJO"

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sengkang, 25 November 2021

**D. H. KEPALA BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN WAJO
SEKRETARIS.**

Drs. H. DAHLAN, M.M.
Pangkat : Pembina Tk I, IV/b
NIP. 19680505 199009 1 002

RIWAYAT HIDUP



Dandi. Lahir pada tanggal 25 Desember 1998 di Kecamatan Gilireng, Kabupaten wajo Provinsi Sulawesi Selatan, anak 2 dari 4 bersaudara dari pasangan Kaddu dan Yati. Penulis mengawali jenjang pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 197 paselloreng Kabupaten wajo pada tahun 2005 sampai dengan

2011, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 1 Keera pada tahun 2011 sampai dengan 2014, kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Keera pada tahun 2014 sampai dengan 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan studinya di Perguruan Tinggi Swasta Yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) dengan mengambil jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk belajar serta berusaha dan Alhamdulillah penulis telah berhasil menyelesaikan pekerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dalam penulisan tugas skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan, akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul "Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Reaksi Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Wajo".