

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENERAPAN SASARAN KINERJA PEGAWAI (SKP) ONLINE TERHADAP PENILAIAN PRESTASI KERJA DI DINAS PERDAGANGAN KOTA PADANG

Giani Hendri Edison Putri^{1(a)}, Aldri Frinaldi^{2(b)}

^{1,2}Departemen Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang
^{a)}gianiptr@gmail.com, ^{b)}alfrinaldi@fis.unp.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

17-11-2020

Diterbitkan Online:

14-12-2022

Kata Kunci:

Budaya Kerja, Sasaran Kinerja
Pegawai Online, Prestasi
Kerja

Keywords:

Work Culture, Online
Employee Performance
Targets, Job Performance

Corresponding Author:

gianiptr@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v4i3.213>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya kerja dan Sasaran Kinerja Pegawai Online terhadap penilaian prestasi kerja di Dinas Perdagangan Kota Padang. Faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja adalah budaya kerja dan Sasaran Kinerja Pegawai Online. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah PNS di Dinas Perdagangan Kota Padang yang berjumlah 78 pegawai. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan pengukuran skala likert. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap prestasi kerja dengan hasil nilai Adjusted R Square sebesar 0,144. Selanjutnya pada variabel Sasaran Kinerja Pegawai Online terhadap Penilaian Prestasi Kerja juga terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,226 dan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Kerja dan Sasaran Kinerja Pegawai Online terhadap Prestasi Kerja dilihat dari hasil uji regresi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,267. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pernyataan atau pengaruh secara parsial maupun simultan dalam penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to identify and explain the influence of work culture and the application of online employee performance targets on job performance assessments at the Padang City Trade Office. Factors that can affect Job Performance are work culture and Online Employee Performance Targets. This research uses the associative quantitative method. The sampling technique used in this study was purposive sampling. The sample in this study were civil servants at the Padang City Trade Office, totaling 78 employees. The data collection tool in this study was a questionnaire using a Likert scale measurement. This study uses multiple linear regression analysis. The results showed that there was a significant influence between work culture on work performance and the result of the R Adjusted Square value of 0.144. Furthermore, in the employee performance target variable on Job Performance Appraisal, there is also a significant influence with the R Adjusted Square value of 0.226 and there is a simultaneous significant influence between Work Culture and Employee Performance Targets on Work Performance seen from the regression test results with an Adjusted R Square value of 0.267. So that it can be concluded that there is a statement or influence partially or simultaneously in this study.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi pada era 4.0 ini, terlihat para elit dunia baik politikus maupun para pelaku bisnis mulai melirik banyak hal yang bisa dimanfaatkan dari teknologi informasi saat ini yang pada umumnya hanya sebagai alat merespon kebijakan namun juga digunakan sebagai strategi untuk menciptakan produk unggulan dalam memenangkan persaingan.

Oleh karena itu penggunaan teknologi informasi sangat memiliki peran dalam berbagai sector termasuk sector pelayanan public yang diberikan pemerintah kepada masyarakat. Pemerintahan saat ini sudah berupaya meningkatkan pelayanannya kepada public melalui penggunaan teknologi informasi, tidak hanya meningkatkan pelayanan public tetapi juga memberikan akses kemudahan bagi pegawai pemerintahan. Pemerintah pusat maupun daerah sudah melaksanakan dengan cara memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Untuk meningkatkan kualitas dan mutu kerja pegawai maka dilakukanlah penilaian prestasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2006, 121) menyatakan bahwa, "Memiliki hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas yang dihasilkan dari tanggung jawab dan kewajiban untuk mencapai tujuan organisasi dikatakan Prestasi Kerja".

Erlina (2012) mengungkapkan Ada banyak hal yang bisa menentukan terlaksananya penilaian prestasi kerja mulai dari faktor kejelasan, motivasi, keadilan, feedback serta faktor tindak lanjut. Komponen komponennya yaitu kejelasan pelaksanaan, tujuan penilaian, dampak penilaian terhadap promosi, objek dalam melakukan penilaian, dan melakukan pembinaan untuk bisa meningkatkan prestasi kerja jika hasilnya kurang baik. Penilaian Prestasi Kerja dipengaruhi 2 faktor yaitu Budaya Kerja Dan Sasaran Kinerja pegawai (SKP). Mengetahui bagaimana Upaya peningkatan kualitas, kuantitas serta ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan oleh pegawai ini sangat mempengaruhi hasil dari prestasi kerja para pegawai (Panggabean, 2004).

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2001: 39) beberapa faktor seperti budaya kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja juga mempengaruhi penilaian prestasi kerja. Budaya kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mereka dapat berkerja sebaik mungkin dan menciptakan ikatan

emosional yang baik untuk membangkitkan semangat kerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja ini di pengaruhi oleh budaya kerja dan sasaran kinerja pegawai. Dengan adanya Budaya kerja dan Sasaran kinerja pegawai berbasis online ini diharapkan bisa meningkatkan penilaian prestasi kerja pegawai, hal ini dilakukan agar tujuan atau target kerja para pegawai bisa tercapai dengan baik melalui penggunaan teknologi saat ini.

Aldri Frinaldi (2014:1) mengemukakan bahwa budaya kerja yaitu "Dasar yang dimiliki seorang individu atau kelompok dalam melaksanakan suatu pekerjaan bisa terlihat ataupun tidak terlihat melalui pemahaman perspektif melalui cara kerja, norma, pola pikir individu tersebut dalam bekerja. Hal ini bisa didapatkan melalui interaksi dengan lingkungan masyarakat sekitar yang memiliki nilai nilai yang berbeda. Untuk melihatnya bisa dinilai pada saat seseorang merespon pekerjaan yang sedang ia kerjakan".

Penggunaan teknologi pada era 4.0 ini sudah tidak asing lagi sehingga pemerintah melihat ada peluang yang bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yaitu dengan menggunakan sasaran kinerja pegawai berbasis online (E-SKP). Untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik maka pada sasaran kinerja pegawai ini tersusun dari rencana kerja dan target yang harus dicapai. Tugas dan target dalam sasaran kinerja pegawai harus bisa dilaksanakan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan dan bersifat nyata atau bisa diukur. Sehingga melalui aplikasi SKP berbasis Online bisa memberikan kemudahan pegawai dalam menyusun dan penilaian SKP.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 menjelaskan bahwa Prestasi Kerja pegawai serta Penilaian pegawai meliputi dua hal yaitu disiplin pegawai dan penetapan kinerja. Penilaian kerja yang dilaksanakan melalui sasaran kerja pegawai dapat di anggap lebih objektif, transparent, dan terukur. Kegiatan dari penilaian ini terdiri dari penetapan, pelaksanaan hingga evaluasi kinerja yang telah dilaksanakan oleh pegawai secara individual.

Pada kesempatan ini penulis melakukan penelitian yang memfokuskan untuk meneliti dan menganalisa budaya kerja dan penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) online terhadap penilaian prestasi kerja di Dinas Perdagangan Kota Padang dikarenakan pada dinas ini sudah menerapkan penggunaan sasaran kinerja

pegawai (SKP) secara online. Berdasarkan hasil observasi dan penelitian penulis di lapangan terdapat beberapa kendala seperti diketahui saat ini masih kurangnya pemahaman pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang dalam pengisian SKP online, pegawai masih lalai dalam melaporkan atau mengajukan SKP online kepada atasan sehingga terjadi keterlambatan yang mengakibatkan banyak yang tidak melengkapi bahan padahal dinas sudah menetapkan jadwal yang tersusun secara sistematis dalam pelaksanaan pengajuan SKP online. Kemudian kurangnya perhatian dari pimpinan kepada pegawai yang sering melakukan tugas di lapangan juga menjadi salah satu faktor penyebab SKP online sehingga terjadi keterlambatan proses pengecekan atau pemeriksaan SKP Online oleh atasan.

Setiap PNS menginput sasaran kerja pegawai Awal pada bulan Januari setiap awal tahun, dan setiap PNS diberikan point maksimal pengisian prestasi kerja bulanan pegawai ke dalam aplikasi SKP online yang dilakukan pada bulan berikutnya. Pengisian laporan kinerja bulanan dilakukan mulai awal bulan yaitu tanggal 1 hingga tanggal 5 pada setiap bulannya, dan atasan langsung memberikan penilaian terhadap prestasi kerja pegawai tersebut pada tanggal 1 (satu) sampai tanggal 6 (enam) pada bulan berikutnya. Berikut jadwal pengajuan SKP online di Dinas Perdagangan Kota Padang sebagai tabel berikut :

Tabel 1. Jadwal Pengajuan SKP Online di Dinas Perdagangan Kota Padang

Jadwal Pengajuan SKP Online	
Tgl 1 s/d 5 setiap bulannya	Pengajuan
Tgl 6 s/d 10 setiap bulannya	Atasan
Tgl 10 s/d 11 setiap bulannya	Verifikasi
Tgl 12 setiap bulannya	SPJ naik /pembayaran tunjangan kinerja sudah bisa dinaikan untuk pencairan dana

Sumber: Dinas Perdagangan Kota Padang

Berdasarkan data tabel 1 di atas pengajuan SKP online dimulai pada tanggal 1 hingga dengan tanggal 5, diperiksa oleh atasan di tanggal 6 hingga tanggal 11, verifikasi pada tanggal 10 hingga tanggal 11 dan pada tanggal 12 setiap bulannya SPJ naik/pembayaran tunjangan kinerja sudah bisa dinaikan untuk pencairan dana.

Melalui peraturan PP No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja. Para Pegawai harus bisa meningkatkan prestasi kerja melalui sasaran kinerja pegawai sehingga tercipta

pegawai yang berkualitas dan profesional dalam mewujudkan pembangunan nasional.

Maka penulis merasa tertarik untuk meneliti Pengaruh Budaya Kerja Dan Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Online Terhadap Penilaian Prestasi kerja Di Dinas Perdagangan Kota Padang berdasarkan uraian di atas.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017) yang dimaksud pendekatan kuantitatif asosiatif adalah metode yang menggunakan pengambilan sampel nya melalui analisis data yang bersifat statistik / berupa angka angka dan di ambil secara random serta berlandaskan pada filsafat positivism.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih. Adapun variabel nya yaitu variabel Y (Penilaian Prestasi Kerja) terhadap variabel X1 (Budaya Kerja), X2 (Sasaran Kerja Pegawai online) di Dinas Perdagangan Kota Padang. Oleh karena pengumpulan data, proses, hingga analisis menggunakan data numerik maka penulis memilih menggunakan model analisis statistik untuk penelitian ini. Pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah ASN di Dinas Perdagangan Kota Padang. Teknik yang digunakan pada pengambilan sampel penelitian ini adalah purposive Sampling, yaitu teknik yang dilakukan berdasarkan kualifikasi yang diinginkan penulis. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 78 orang.

Kemudian teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yaitu memperlihatkan atau menggambarkan karakteristik dari populasi yang sedang diteliti dengan tujuan untuk memprediksi atau mengestimasi kondisi terbaru. Untuk menggambarkan karakteristik sampel yang sedang diteliti maka cukup dilihat dari frekuensinya saja.

Tabel. 2 Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator
- Budaya Kerja	- Kepemimpinan - Penampilan - Kesadaran akan waktu - Komunikasi - Penghargaan dan Pengakuan
- Sasaran Kerja Pegawai	- Nilai dan Kepercayaan - Angka kredit - Target setiap pelaksanaan Kegiatan tugas - Target Kualitas - Target Kuantitas - Target waktu - Target Biaya
- Prestasi Kerja Pegawai	- Kualitas Kerja - Kuantitas Kerja - Disiplin Kerja - Inisiatif - Kerjasama

Tabel 4. Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Budaya Kerja dan Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Online Terhadap Penilaian Prestasi Kerja di Dinas Perdagangan Kota Padang

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	706.862	2	353.431	15.485	.000 ^a
Residual	1711.856	75	22.825		
Total	2418.718	77			

a. Predictor: Constant, Sasaran Kinerja Pegawai (X2), Budaya Kerja (X1)
b. Dependent Variabel : Prestasi kerja (Y)

Sumber : Olahan data Penelitian 2020

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumusan masalah pada artikel ini dijawab melalui penelitian ini dan dapat di lihat melalui hasil analisis oleh peneliti pada artikel sebagai berikut:

Tabel. 3 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Kerja dan Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Online Terhadap Penilaian Prestasi Kerja di Dinas Perdagangan Kota Padang

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the estimate
1	.541 ^a	.292	.272	4.77752

a. Predictor: Constant, Sasaran Kinerja Pegawai (X2), Budaya Kerja (X1)

b. Dependent Variabel : Prestasi kerja (Y)

Sumber : Olahan data Penelitian 2020

Melalui table diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Adjusted Rsquare* memiliki nilai 0.273 yang artinya Penilaian prestasi kerja di pengaruhi oleh variable Budaya kerja dan penerapan Sasaran Kinerja Pegawai berbasis online sebesar 27,3% yang sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti pada penelitian ini. Untuk memperkuat hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variable budaya kerja dan penerapan sasaran kerja pegawai online terhadap variable penilaian prestasi kerja pegawai maka dapat di lihat dari table uji F (anova) berikut ini:

Diketahui nilai signifikansi pada table diatas sebesar 0,000 yang Pengaruh Budaya kerja dan penerapan sasaran kerja pegawai terhadap penilaian prestasi kerja di Dinas Perdagangan Kota Padang yaitu bernilai signifikan dikarenakan Uji nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dan besar pengaruh Variable Budaya Kerja dan Penerapan sasaran Kinerja pegawai online terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang sebesar 72,7 % dan dapat dipercaya 100% sehingga bisa digunakan untuk memprediksi Penilaian Prestasi Kerja Di Dinas Perdagangan Kota Padang .

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja di Dinas Perdagangan Kota Padang

Pengaruh Budaya Kerja yang dijabarkan ke indicator berdasarkan teori dari Aldri Frinaldi yaitu kepemimpinan, penampilan, kesadaran akan waktu, komunikasi, penghargaan dan pengakuan, nilai dan kepercayaan terbukti dari hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Di Dinas Perdagangan Kota Padang.

Budaya kerja yang mempengaruhi variable penilaian prestasi kerja pegawai ini dibagi dalam beberapa indicator seperti yang sudah dijelaskan. Penelitian ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan program SPSS 16 dimana t hitung > t tabel. Variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja karena signifikansi 0,000. Hasil pengujian menghasilkan nilai R sebesar 0,283 dan nilai Adjusted R Square sebesar 28,3%. Hal ini menunjukkan kekuatan variabel budaya kerja terhadap penilaian prestasi kerja di Dinas Perdagangan Kota Padang 5,6%. Sisanya

sebesar 94,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan Hipotesis Alternatif (Ha1) diterima maka Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Di Dinas Perdagangan Kota Padang.

Menurut pendapat Triguno dalam Aldri Frinaldi (2017:24) budaya kerja adalah Kebiasaan yang berdasarkan perspektif nilai nilai kebiasaan yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat atau organisasi yang tercerminkan dalam sikap baik perilaku, kepercayaan atau tindakan.

Sehingga bisa disimpulkan bahwa budaya kerja sangat mempengaruhi penilaian prestasi kerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang. Dengan adanya budaya kerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, setiap aspek pekerjaan harus menjunjung tinggi nilai-nilai budaya organisasi yang sudah menjadi filosofi dasar instansi tersebut. Hal yang sama dilakukan oleh Supriyanto, dkk (2014) pada penelitiannya yang menyimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Melalui budaya kerja dapat menciptakan motivasi yang tinggi bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuannya dalam memberikan hasil pekerjaan yang baik untuk organisasi saat bekerja.

Selanjutnya Riyan Sisianwan Putra (2013) pada penelitiannya menjelaskan bahwa pengaruh antar budaya organisasi terhadap prestasi kerja sangat signifikan terhadap kerja Karyawan PT. Pembangunan Jawa-Bali Surabaya di Unit Pemeliharaan. Kemudian Shinta Wahyu Hati dan Grace Natalia Saragih (2014) juga melakukan penelitian yang menghasilkan terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan prestasi kerja.

Pengaruh penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Online terhadap Penilaian Prestasi Kerja di Dinas Perdagangan Kota Padang

Pengaruh Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai Online yang dijabarkan ke indikator Angka, Target, Aspek Kualitas, Aspek Waktu Aspek terdapat pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Perdagangan Kota Padang. Ini dibuktikan dengan hasil uji

hipotesis dengan menggunakan $t_{hitung} > t_{table}$. Hasil signifikansi nya 0.000 yang artinya penelitian ini dapat dipercaya 100%. Hasil analisis data menghasilkan nilai R sebesar 0,273 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,283 hal ini menunjukkan kekuatan variabel Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai Online terhadap Penilaian Prestasi Kerja Di Dinas Perdagangan Kota Padang sebesar 28,3%, sedangkan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Shanti Hartono, (2017) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Sasaran Kinerja Pegawai Terhadap Penilaian Prestasi Kerja.

Berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 5 Ayat 2 yaitu Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, sifat dan biaya. Sehingga setiap instansi menyusun dan menetapkan standar teknis kegiatan sesuai dengan kebutuhan masing masing instansi dan formasi jabatan. Pada penelitian Shanti Hartono (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Sasaran Kinerja Pegawai terhadap Penilaian Prestasi kerja. Selanjut Destiaya Ekawati (2019) memperlihatkan hasil yang signifikan prestasi Kerja melalui sasaran kinerja pegawai oada BKD Kota Yogyakarta.

Pengaruh Budaya Kerja dan Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Online terhadap Penilaian Prestasi Kerja di Dinas Perdagangan Kota Padang

Berdasarkan hasil penelitian, jika diolah secara bersamaan budaya kerja dan Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Online berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja karena signifikansi 0,000 dengan kata lain penelitian ini dapat dipercaya sebesar 100%. Hasil pengujian menghasilkan nilai R sebesar 0,271 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,256 hal ini menunjukkan kekuatan variabel budaya kerja dan Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai Online dalam mempengaruhi kepuasan pengunjung sebesar 72,7% sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Alternatif (Ha3) diterima maka Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja dan Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai Online Terhadap

Penilaian Prestasi Kerja Di Dinas Perdagangan Kota Padang.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa: Pertama, Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai Adjust R Square 0,056 sehingga kontribusi budaya kerja terhadap Prestasi Kerja di Dinas Perdagangan Kota Padang sebesar 5,6%. Peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan pembahasan yang diuraikan yaitu Pengaruh Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja memiliki nilai *Adjust R Square* sebesar 0,056 artinya kontribusi budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang yaitu sebesar 5,6%. Hasil angka signifikansi variable Budaya Kerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja sebesar 0,000 ini menunjukkan signifikan karena lebih kecil dari 0,05 artinya dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kedua, Pengaruh Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai Online (X2) Terhadap Prestasi Kerja memiliki nilai Adjust R Square 0,273 sehingga kontribusi Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai Online Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Perdagangan Kota Padang 27,3%. Pada angka signifikan secara parsial pengaruh Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai Online Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Perdagangan Kota Padang sebesar 0,000 hal ini menunjukkan signifikan karena lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Ketiga, Pengaruh Budaya Kerja dan Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai Online Terhadap Penilaian Prestasi Kerja memiliki nilai Adjust R Square 0,267, sehingga kontribusi Budaya Kerja dan Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai Online Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Perdagangan Kota Padang sebesar 26,7%. Pada angka signifikansi secara simultan pengaruh budaya kerja dan Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai Online Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Perdagangan Kota Padang 0,000. Hal ini menunjukkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya kerja dan Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai Online Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Perdagangan

Kota Padang dan kebenaran hasil penelitian ini dapat dipercaya sampai 100%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ndraha, talizuduhu. (2005). *teori budaya orgnisasi*.
- Sugiyono. (2011). *metode penelitian kuantitatif,kualitatif*.
- Aldri, F. (2017). *Mengelola Budaya Organisasi dan Budaya Kerja*. Padang: UNP Press.
- Aplikasi SKP Online Pemerintah kabupaten Cirebon (2016) *Buku Panduan Aplikasi SKP Online* . www.skp.cirebonkab.go.id.
- Achmad. S. Ruky. 2006. *Sistem manajemen kinerja (performance management system) panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sudjana, HD., (2007: 105), *Sistem dan Manajemen Pelatihan Teori dan Aplikasi*, Falah Production, Bandung.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan keenam*.Bumi Aksara.Jakarta.
- Moleong, Lexy, 2004, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Subarsono, 2009, *Analisis Kebijakan Publik Konsep Teori dan Aplikasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

- Suharto, Edi, 2010, *Analisis Kebijakan Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Dharma, Surya, 2006. *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Amin Jamal, Hartutiningsih, herlina noversia. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur . *Jurnal administrasi reform*.
- Dkk, ferawati. (2019). Sasaran Kinerja Pegawai dan Implikasinya Pada Kinerja PNS dilingkungan SMP Negeri 1 Meral Kabupaten Karimun . *Jurnal Dialek Tika Publik*.
- Frinaldi , A. (2017). mengelola budaya organisasi dan budaya kerja. *unp press*.
- Frinaldi, A. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh . *Humanus* , 180-192.
- Hazrati, K. (2017). Peran Sasaran Kinerja Pegawai dan Serifikasi Terhadap Kinerja Pustakawan.
- Ikawati, d. (t.thn.). Penilaian Prestasi Kerja Melalui Sasaran Kinerja Pegawai Pada Badan kepegawaian Daerah Kota yogyakarta.
- Kurniawan Moh, M. L. (2017). Pengaruh Prestasi kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri TBK Kantor Cabang Bandar Lampung . *Ilmiah atau ekonomi global masa kini* .
- Lolytasari. (2013). Mengelola e-SKP (Eletronik Sasaran Kinerja Pegawai) Dalam upaya Menstandarisasikan Komptensi Pustakawan. *Khizanah Al-HIKMAH*.
- Nurhayati, E. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dikecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*.
- Putra , S. R.(2013). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pembangkita Jawa-Bali-Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan . *Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Rohkamawati . (2013). Analisis Penelitian Prestasi Pegawai
- Burhanudin, Syahrani, Supriyanto (2014). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Budaya Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur . *Administrative Reform*.
- Kurniawan Mohd, Murnisah Luis, Aldaman Muhammad (2017). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri TBK kantor Cabang Lampung. *Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*.
- Harjanti dhyah, avelina jessica (2014). pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja motivasi kerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada pt. enseval putera megatrading cabang surabaya 2. *agora*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Perka Bkn No. 1 Tahun 2013