PENGARUH STANDAR KINERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP PENILAIAN PRESTASI KERJA DI KANTOR DESA RAJA KECAMATAN TANAH ABANG KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

SKRIPSI

NADIA NOVITA INDRIYANI
2022110016

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026

PENGARUH STANDAR KINERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP PENILAIAN PRESTASI KERJA DI KANTOR DESA RAJA KECAMATAN TANAH ABANG KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

NADIA NOVITA INDRIYANI
2022110016

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH STANDAR KINERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP PENILAIAN PRESTASI KERJA DI KANTOR DESA RAJA KECAMATAN TANAH ABANG KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

Oleh:

Nadia Novita Indriyani

2022110016

Pembimbing I	Pembimbing II
Sebri Hendro, S.E., M.Si	Yudi Tusri, S.E., M.Si
NIDN. 0203098701	NUPTK.2146750651130173

Ketua Program Studi Manajemen

H. Zakaria Harahap, S.E.I. M.H.I
NIDN.0220107905

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul "Pengaruh Standar Kinerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Penukal Abab Lematang Ilir" telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 24, Juni, 2026.

Prabumulih, 24 Juni 2026.

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua:

Sebri Hesinto, S.E., M.Si. ( )
NIDN. 0203098701

Anggota:

1. Yudi Tusri, S.E., M.Si. ( )
   NUPTK.2146750651130173

2. Amandin, S.Pt., M.M ( )
   NUPTK. 4139766667130372

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

(Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.)
NUPTK.254740641230233

Ketua Program Studi Manajemen

(H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.)
NUPTK.8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadia Novita Indriyani

NIM : 2022110016

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil *plagiasi*, maka saya bersedia meminta sanksi dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 27 Juli 2026

Yang membuat pernyataan,



Nadia Novita Indriyani

NIM.2022110016

HALAMAN MOTTO

"Masa depan bergantung pada apa yang kamu lakukan hari ini"

(Mahatma Gadhi)

"Kesuksesan bukanlah milik orang yang tidak pernah gagal, tetapi milik mereka yang tidak pernah menyerah"

(Bacharudin Jusuf Habibie)

"Allah tidak membebani hamba-nya di luar batas kemampuanya"

(Q.S AL-Baqarah :286)

"sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"

(Q.S AL-insyirah :5)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Karya ini saya persembahkan kepada:

1. Teruntuk kedua orang tuaku yang tercinta dan tersayang, Ibu Trisia Andriani dan Bapak Wagino yang telah menjadi sumber kekuatan, kasih sayang, dan inspirasi dalam setiap langkah kehidupanku. Terima kasih atas segala doa yang tidak pernah putus, dukungan yang tiada henti, pengorbanan tak terhitung, serta cinta tulus yang selalu mengiringi perjalananku hingga mampu menyelesaikan pendidikan ini dan terima kasih juga selalu hadir dalam suka maupun duka, menjadi tempat bersandar serta banyak mengajarkan arti kerja keras, kesabaran, kejujuran dan tanggung jawab kepadaku.
2. Teruntuk adiku tercinta, Asti Dwi Ninggrum, Amanda Fauzia dan Zalikha Hafifa terima kasih selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi, tempat keluh kesah dan kebahagiaan dalam setiap perjalanku. Kehadiran kalian menjadi penyemangat bagi ku untuk terus berusaha dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi berbagai tantangan.
3. Teruntuk wanita kuat, sederhana dan mandiri yaitu diriku sendiri, Nadia Novita Indriyani terima kasih atas semua perjalanan panjang yang telah dilalui hingga sampai pada titik ini. Banyak proses yang sudah telah dilewati, banyak lelah dan letih yang dipendam sendiri, air mata yang jatuh tanpa diketahui siapa pun, dan banyak keraguan yang harus dihadapi dengan hati yang tetap dipaksa untuk kuat. Bahagia dan bangga atas setiap langkah kecil yang mungkin terlihat sangat sederhana, namun penuh dengan perjuangan. Bangga karena tetap berani bermimpi dan membuktikan bahwa setiap proses tidak pernah menghianati hasil. Selamat atas pencapaian ini, teruslah selalu percaya dan teruslah melangkah. Karena tidak ada yang lebih indah dari menyaksikan diri sendiri berkembang menjadi versi yang terbaik.
4. Teruntuk sahabatku terima kasih untuk semua motivasi, bantuan, kebahagiaan yang telah dilalui bersama-sama terima kasih banyak karena bisa berjuang bersama-sama, kalian bukan hanya sebagai sahabat tetapi saudara bagiku

5. Terakhir, terima kasih untuk seluruh keluarga besar manajemen terkhusus manajemen A serta angkatan 2022 dan almamater tercinta. Terima kasih atas segala kebersamaan, ilmu, kebahagiaan dan kenangan yang tak terlupakan.

ABSTRAK

Pengaruh Standar Kinerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Di Kantor Desa Raja Kecamtan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Nadia Novita Indriyani, 2022110016, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh standar kinerja dan komunikasi internal terhadap penilaian prestasi kerja di kantor desa raja kecamatan tanah abang, kabupaten penukal abab lematang ilir. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh dan sampel sebanyak 32 orang dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka dan koesioner dan dianalisis mengggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Standar Kinerja (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y) dengan nilai t hitung bernilai sebesar 3,372 yang lebih besar dari t tabel 2,045 dan tingkat signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Komunikasi Internal (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 8,400 yang lebih besar dari t tabel 2,045dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil 0,05. Secara simultan, variabel Standar Kinerja (X1) dan variabel komunikasi Internal (X2) memiliki dampak signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y) dengan nilsi f hitung sebesar 84,596 yang lebih besar dari f tabel 3,33 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa standar kinerja dan komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penilaian prestasi kerja di kantor desa raja kecamatan tanah abang penukal abab lematang ilir.

Kata kunci : Standar Kinerja, Komunikasi Internal, Penilaian Prestasi Kerja

ABSTRACT

The Influence Of Perormance Standars And Internal Communication On Employee Performance Appraisal At The Raja Village Office, Tanah Abang District, Penukal Abab Lematang Ilir Regency

Nadia Novita Indriyani, 2022110016, 2026

The study aims to analyze the influence of performance standards and internal communication on employee performance apprasial at the Raja Village Office, Tanah Abang District, Penukal Abab Lematang Ilir Regency. This research employed a quantitative method using a saturated sampling technique, in which all 32 respondents were selected as the research sample. Data were collected through observation, interviews, documentation, literature review, and questionnaires, and were analyzed using multiple linear regression analysis. The results indicate the performance standards variable variable (X1) has a negative and significant effect on employee performance apprasial (Y), with a calculated t-value of 3,372, which is greater than the t-table value of 2,045 and a significance value of 0,002 which is lower than 0,05. Meanwhile the internal communication variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance appraisal (Y) with a calculated t-value of 8,400 which is greater than the t-table value of 2,045 and a significance value of 0,000 which is lower than 0,05. Furthermore the simultaneous test shows that the performance standards (X1) and internal communication (X2) variables have a significant effect on employee performance appraisal (Y) with an f-value of 84,596 which is greater than the f-table value of 3,33 and a significance value of 0,000 which is lower than 0,05. Therefore it can be concluded that performance standards and internal communication significantly influence employee performance appraisal at the Raja Village Office Tanah Abang Distict Penukal Abab Lematang Ilir Regency.

Keywords : *Performance Standards, Internal Communication, Employee Performance Appraisal*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt atas limpahan rahmat dan karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skiripsi yang berjudul "Pengaruh Standar Kinerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Di Kantor Desa Raja Barat Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Namun, skripsi ini diharapkan tidak hanya menjadi syarat akademik, tetapi juga memberikan manfaat bagi penulis juga pembaca. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si.,M.Si. Selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E.,M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I.M.H.I Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Bapak Sebri Hesinto, S.E.,M.Si. Selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan selama penyusunan proposal ini.
5. Bapak Yudi Tusri, S.E.,M.Si. Selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan dalam proses penulisan proposal ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan dan mengantarkan penulis hingga bisa menyelesaikan proposal ini.
7. Kepala Desa Dan seluruh Perangkat serta Linmas Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta berkontribusi dalam memberikan informasi yang diperlukan guna penyusunan proposal ini.

8. Kedua orang tua, adik, keluarga besar, sahabat yang senantiasa memberikan doa, dukungan dan membantu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu dan baik.

Penulis memohon maaf dan menyadari apabila terdapat kekurangan pada skripsi ini, untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk menyempurnakan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi di masa mendatang.

Prabumulih, 24 Juni 2026

Nadia Novita Indriyani

2022110016

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iii**
PERNYATAAN INTEGRITAS.....**iv**
HALAMAN MOTTO ..... **v**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vi**
ABSTRAK ..... **viii**
ABSTRACT ..... **ix**
KATA PENGANTAR ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xii**
DAFTAR TABEL ..... **xvi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 3
1.3 Batasan Penelitian 4
1.4 Tujuan Penelitian 4
1.5 Manfaat Penelitian 4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **6**
2.1 Standar Kinerja 6
2.1.1 Pengertian Standar Kinerja 6
2.1.2 Fungsi Standar Kinerja 7
2.1.3 Faktor-Faktor Standar Kinerja 7
2.1.4 Dimensi Standar Kinerja 8
2.1.5 Indikator Standar Kinerja.....9
2.2 Komunikasi Internal 10
2.2.1 Pengertian Komunikasi Internal 10
2.2.2 Tujuan Komunikasi Internal 11
2.2.3 Hambatan dalam Komunikasi Internal 12
2.2.4 Dimensi Komunikasi Internal 13

2.2.5 Indikator Komunikasi Internal 14
2.3 Penilaian Prestasi Kerja 14
2.3.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja 14
2.3.2 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja 15
2.3.3 Indikator Penilaian Prestasi Kerja 16
2.3.4 Dimensi Penilaian Prestasi Kerja 17
2.5 Penelitian Terdahulu 17
2.6 Kerangka Pemikiran 19
2.7 Hipotesis Penelitian 20
BAB III METODELOGI PENELITIAN 21
3.1 Lokasi dan Waktu Penilaian 21
3.1.1 Lokasi Penelitian 21
3.1.2 Waktu Penelitian 21
3.2 Metode dan Desain Penelitian 21
3.2.1 Metode Penelitian 21
3.2.2 Desain Penelitian 21
3.3 Populasi dan Sampel 22
3.3.1 Populasi 22
3.3.2 Sampel 22
3.3.3 Teknik Sampling 22
3.4 Jenis Data dan Sumber Data 23
3.4.1 Jenis Data 23
3.4.2 Sumber Data 23
3.5 Definisi Operasional Variabel 24
3.5.1 Variabel Penelitian 24
3.5.2 Operasional Variabel Penelitian 24
3.6 Teknik Pengumpulan Data 26
3.7 Instrumen Penelitian 27
3.7.1 Uji Validitas 28
3.7.2 Uji Reliabilitas 28
3.8 Teknik Analisis Data 28
3.8.1 Uji Asumsi Klasik 29

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda 30
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r) 30
3.9 Uji Hipotesis 30
3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t) 31
3.9.2 Uji signifikan Simultan (Uji F) 31
3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2) 31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 32
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 32
4.1.1 Sejarah Terbentuknya Desa Raja 32
4.1.2 Sejarah Terbentuknya Kantor Desa Raja 33
4.1.3 Visi Dan Misi Kantor Desa Raja 33
4.1.4 Struktur Organisasi 34
4.1.5 Tanggung Jawab Struktur Organisasi Desa Raja 35
4.1.6 Gambaran Umum Responden 36
4.1.7 Tanggapan Responden Mengenai Item-Item 38
4.1.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Standar Kinerja 39
4.1.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi Internal 41
4.1.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penilaian Prestasi Kerja 42
4.2 Analisis Data 44
4.2.1 Uji Instrumen Penelitian 44
4.2.2 Hasil Uji Realibilitas 47
4.3 Teknik Analisis Data 48
4.3.1 Uji Asumsi Klasik 48
4.4 Uji Hipotesis 53
4.4.1 Hasil Uji Parsial (Uji t) 54
4.4.2 Hasil Uji Simultan (f) 55
4.4.3 Hasil Uji Kofisien Determinasi (R^2) 56
4.5 Pembahasan 56

4.5.1 Pengaruh Variabel Standar Kinerja (X1) Secara Parsial Terhadap Penilian Prestasi Kerja 57
4.5.2 Pengaruh Variabel Komunikasi Internal (X2) Secara Parsial Terhadap Penilian Prestasi Kerja 57
4.5.3 Pengaruh Variabel Standar Kinerja (X1) Dan Komunikasi Internal (X2) Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y) 57
BAB V PENUTUP 59
5.1 Kesimpulan 59
5.2 Saran 60
DAFTAR PUSTAKA 61

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 17
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian..... 24
Tabel 3.2 Skala Likert 27
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia 36
Tabel 4.2 Karakteristik Menurut Jenis Kelamin 37
Tabel 4.3 Responden Pendidikan Terakhir 38
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Standar Kinerja 39
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi Internal 41
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Penililaian Prestasi Kerja 42
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Standar Kinerja 45
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal..... 46
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja 47
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas 48
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov Test 50
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas..... 51
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 52
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial 54
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan..... 55
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi 34
Gambar 4.2 Hasil Normalitas P-Plot 49
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedasitas 52

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi baik yang berada di lingkungan swasta maupun instansi pemerintah tentunya memiliki tujuan yang akan dicapai, tujuan tersebut dilakukan untuk memenuhi visi, misi dan cita-cita bersama dalam pemerintah serta hasil akhir yang akan direalisasikan di masa mendatang. Keberhasilan suatu pemerintahan dapat dilihat apabila seluruh kegiatan yang dilaksanakan dapat diselesaikan dengan baik oleh para perangkat desa. Dalam melaksanakan suatu tanggung jawabnya pegawai diharapkan mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan di pengaruhi oleh kualitas yang dimiliki oleh perangkat desa, seiring dengan perkembangan ekonomi dan dinamika perilaku organisasi dapat dilihat bahwa pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan menjadi faktor unsur utama yang mempengaruhi tingkat keberhasilan pemerintah.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap aktivitas organisasi, walaupun organisasi memiliki fasilitas yang lengkap serta pendanaan yang memadai tanpa dukungan tenaga kerja yang kompeten kegiatan pemerintahan tidak akan berjalan efektif maupun terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek utama yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan pemerintahan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor ini berkaitan dengan bagaimana organisasi menjaga motivasi dan kinerja agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan tugas yang diberikan.

Dalam menjalankan tugasnya standar kinerja memiliki pedoman penting karena merupakan bagian kuantintas dan kualitas kinerja yang harus dicapai oleh pegawai. Standar kinerja dapat dijadikan tolak ukur dalam pelaksanaan proses kerja untuk mencapai hasil yang telah ditentukan dalam memberikan penilaian (Anita, 2023). Keberhasilan dalam mengelola desa dapat dilihat dari kinerja perangkat desa itu sendiri, seperti halnya dalam pemerintah desa yang memiliki standar kinerja mencakup aspek ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas dengan produktif,

kualitas kerja yang konsisten serta kontribusi individu terhadap pencapaian suatu pemerintah dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas.

Komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi baik secara lisan maupun verbal dari satu pihak ke pihak yang lain dalam menerima informasi (Hidayat, 2021). Komunikasi internal dalam perangkat desa dan linmas memiliki peran penting dalam aktivitas penyampaian dan pertukaran informasi, ide serta gagasan secara vertikal yang terjadi antara kepala desa dan bawahnya dalam penyampaian instruksi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan secara horizontal dilakukan antar perangkat desa yang memiliki posisi sama untuk menyelaraskan kegiatan, bertukar informasi, dan memecahkan masalah bersama. Proses ini mempunyai peran penting dalam menciptakan struktur organisasi yang lebih efektif.

Dalam menilai standar kinerja dan komunikasi internal perlunya Penilaian prestasi kerja yang merupakan proses membandingkan hasil kerja perangkat desa dalam target yang telah ditetapkan sesuai prosedur dan mekanisme kerja. Kegiatan ini dilakukan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui penilaian kinerja pegawai di kantor desa dalam memenuhi target yang telah ditentukan. Dalam pemerintah desa penilaian prestasi kerja dilakukan oleh kepala desa untuk mengetahui hasil kemampuan perangkat desa dalam berkerja dan mengevaluasi penyelesaian tugas secara objektif dan efesien sehingga menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas.

Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, merupakan bagian pemerintahan desa yang menjalankan berbagai kegiatan kerja yang dilaksankan oleh perangkat desa dan linmas sesuai dengan fungsi dan wewenang yang dimiliki. Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut, standar kinerja dan komunikasi internal memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kerja serta menjaga kateraturan antar perangkat desa dan linmas. Kejelasan standar kinerja membantu menciptakan kesamaan pemahaman dalam menjalankan perkerjaan, sementara komunikasi internal yang berjalan baik mendukung kelancaran koordinasi perangkat desa dan linmas. Kedua unsur tersebut berkaitan erat dengan penilaian prestasi kerja, karena penilaian yang objektif dan konsisten memerlukan dasar kerja yang jelas serta komunikasi internal yang efektif.

Fenomena yang terjadi di kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Penukal Abab Lematang Ilir menunjukan hambatan salah satunya belum tersedianya standar kinerja yang terukur seperti ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas yang masih belum produktif dan kualitas kerja yang belum konsisten dalam melaksanakan tugas. Selain itu, komunikasi internal antara perangkat desa dan linmas yang belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal sehingga penyampaian informasi belum tersampaikan secara merata dan koordinasi kerja yang sering mengalami hambatan. Hal ini berdampak terhadap penilaian prestasi kerja perangkat desa, oleh karena itu kedua aspek ini harus diperbaiki agar sistem penilaian prestasi kerja dapat berlangsung dengan lebih objektif dan dapat diukur dengan jelas.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap "**Pengaruh Standar Kinerja dan Komunikasi Internal Terhadap Penilaian Prestasi Kerja di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1) Bagaimana pengaruh standar kinerja secara parsial terhadap penilaian prestasi kerja di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
2) Bagaimana pengaruh komunikasi internal secara parsial terhadap penilaian prestasi kerja di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
3) Bagaimana pengaruh standar kinerja dan komunikasi internal secara simultan terhadap penilaian prestasi kerja di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

1.3 Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini difokuskan pada pengaruh standar kinerja dan komunikasi internal terhadap penilaian prestasi kerja di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, yang melibatkan perangkat desa dan linmas sehingga aspek lain yang tidak berkaitan dengan variabel tersebut tidak termasuk dalam ruang lingkup kajian.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1) Untuk mengetahui pengaruh standar kinerja secara parsial terhadap penilaian prestasi kerja di kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal secara parsial terhadap penilaian prestasi kerja di kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
3) Untuk mengetahui standar kinerja dan komunikasi internal secara simultan terhadap penilaian prestasi kerja di kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademisi

1) Manfaat penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan dan pengetahuan mengenai hubungan antara standar kerja dan komunikasi internal terhadap penilaian prestasi kerja perangkat desa di kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Diharapkan juga dapat memperluas pemahaman guna menerapkan pengetahuan akademis yang telah diperoleh penulis, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dalam situasi nyata.
2) Bagi peneliti selanjutnya ini dapat diharapkan memberikan referensi dalam mengidentifikasi, menganalisis, serta memahami penerapan standar kinerja

3) dan komunikasi internal terhadap penilaian prestasi kerja pada instansi pemerintahan desa.

2. Manfaat Praktisi

1) Bagi Pemerintaha Desa Raja

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam memperbaiki dan menyempurnakan sistem standar kinerja dan komunikasi internal serta mekanisme penilaian prestasi kerja yang lebih jelas, transparan, dan terukur.

2) Bagi Perangkat Desa dan linmas

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman perangkat desa dan linmas mengenai pentingnya standar kinerja dan komunikasi internal dalam mendukung kinerja. Selain itu hasil penelitian ini juga dapat membantu perangkat desa dalam menyesuaikan diri dengan prosedur kerja yang efektif dan meningkatkan motivasi untuk mencapai penilaian prestasi kerja yang optimal.

3) Bagi Kepala Desa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi kepala desa dalam mengoptimalkan komunikasi internal antar perangkat, sehingga tercipta koordinasi kerja yang lebih baik dan berdampak positif terhdap penilaian prestasi kerja di lingkungan Kantor Desa Raja Barat Kecamatan Tanah Abang Penukal Abab Lematang Ilir.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Standar Kinerja

2.1.1 Pengertian Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan ketentuan kerja yang disepakati oleh pemerintah desa dan perangkat desa, yang berisi mengenai tolak ukur kinerja seperti kualitas kerja, persyaratan dalam pemahaman prosedur kerja dan sikap profesional (Subandi, 2020). Selain itu, standar kinerja adalah bentuk identifikasi terhadap tugas, tanggung jawab, serta elemen penting dalam perkerjaan yang menunjukan apa yang harus dilaksanakan oleh pegawai. Standar ini menekankan pada tingkat kualitas pelaksanaan tugas agar dapat digunakan secara efektif. Sehingga dapat digunakan untuk menilai kinerja yang sudah ditargetkan dan yang terpenuhi (Widodo, 2020).

Standar kinerja merupakan aspek penting yang sering tidak diperhatikan dalam proses penilaian prestasi kerja di pemerintahan desa. Standar ini menjelaskan secara jelas apa yang diharapkan oleh kepala desa terhadap perangkat desa, termasuk penyelesaian tugas secara akurat, ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas, kedisiplinan dalam berkerja, dan tanggung jawab dalam melaksankan tugas. Dengan adanya standar yang jelas, pegawai dapat memahami tujuan kerja yang harus dicapai. Dari penjelasan tersebut menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas secara efektif dan sesuai dengan sasaran pemerintah desa (Runawas, 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan standar kinerja adalah sasaran, target dan tujuan kerja yang harus dicapai perangkat desa dan linmas dalam periode tertentu, dalam menjalankan tugasnya perangkat desa perlu pemahaman mendalam terhadap pengetahuan, keterampilan dan waktu kerja yang akan dibutuhkan. Standar kinerja dapat dipahami sebagai kumpulan kriteria yang berfungsi sebagai acuan dan aturan dalam menilai sejauh mana seorang perangkat dan linmas dapat dinyatakan berhasil atau tidak berhasil dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

2.1.2 Fungsi Standar kinerja

Fungsi utama standar kinerja adalah sebagai tolak ukur untuk menilai keberhasilan perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya. Standar kinerja merupakan target, sasaran, atau tujuan dalam jangka waktu tertentu (Widodo, 2020). Berikut fungsi standar kinerja antara lain:

1) Sebagai tolak ukur kinerja

   Standar kinerja berfungsi sebagai dasar pembanding untuk menilai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan.

2) Sebagai sarana peningkatan motivasi kerja

   Adanya standar kinerja dapat mendorong perangkat desa dan linmas untuk bekerja lebih optimal karena memiliki acuan yang jelas mengenai hasil kerja yang diharapkan.

3) Sarana pengendalian dan peningkatan kualitas kerja

   Standar kinerja berperan dalam menjaga konsistensi serta meningkatkan mutu hasil kerja agar tetap sesuai dengan ketentuan dan tujuan pemerintah.

4) Acuan dalam pengambilan keputusan

   Standar kinerja digunakan sebagai dasar pertimbangan yang objektif dalam menentukan kebijakan dan tindakan yang akan diambil sehinga keputusan yang dihasilkan dapat dilakukan secara tepat, adil dan sesuai dengan tujuan.

5) Pendoman dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

   Standar kinerja memberikan arah yang jelas bagi perangkat desa dan linmas dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan tujuan pemerintah.

2.1.3 Faktor-Faktor Standar Kinerja

Beberapa faktor-faktor standar kinerja menurut (Pusparni, 2021). Yaitu Sebagai berikut:

1) Disiplin kerja

   Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap peraturan, prosedur dan ketentuan kerja yang berlaku di kantor desa. Penerapan disiplin kerja yang konsisten mendorong keteraturan dalam pelaksanaan tugas serta men

ingkatkan tanggung jawab kerja, sehingga mendukung tercapainya tujuan pemerintah desa.

2) Kemampuan kerja

Kamampuan kerja menunjukan tingkat kecakapan tugas sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan. Kemampuan ini mencakup penguasaan pengetahuan, keterampilan teknis, pengalaman kerja serta pemanfaatan sarana dan prasarana secara efektif.

3) Kemampuan sosial

Kemampuan sosial mengacu pada kecakapan dalam berkomunikasi kerja. Kemampuan ini sangat berperan dalam menujang kerjasama dalam berkerja.

4) Kemampuan intelektual

Berkaitan dengan kapasitas berpikir, pemahaman terhadap peraturan dan kemampuan dalam menyelesaikan perkerjaan

5) Motivasi dan pengembangan kerja.

Motivasi dan pengembangan kerja artinya dalam mengembangkan diri meningkatkan kualitas kinerja melalui pelatihan dan pembinaan. Dorongan motivasi yang baik berkontribusi dalam peningkatan kinerja perangkat desa.

2.1.4 Dimensi Standar Kinerja

Terdapat dimensi dan indikator standar kinerja menurut pendapat (Darmawan *et.al*, 2025). Antara lain:

1) Kualitas kerja

kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar yang telah dditetapkan, dilakukan dengan tingkat ketelitian yang tinggi sehingga kesalahan dapat diminimalkan, serta dilakukan dengan konsisten dalam menghasilkan mutu kerja yang baik secara berkelanjutan.

2) Kuantitas kerja

kuantitas kerja adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesui target yang telah ditetapkan, menangani beban perkerjaan dalam waktu tertentu dan melaksanakan penyelesaian perkerjaan secara rutin.

3) Ketetapan waktu

ketetapan waktu yaitu ketaatan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu kerja yang berlaku dan kemampuan menyelesaikan perkerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah di tentukan artinya perangkat desa harus dapat menyelesaikan perkerjaan atau tugas yang diberikan dalam waktu yang telah ditetapkan.

4) Kemandirian dalam perkerjaan

kemandirian dalam perkerjaan yaitu kemampuan dalam mengambil keputusan sendiri saat dibutuhkan. Dari indikator tersebut kemandirian dalam perkerjaan ini menjadi penting karena mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, meningkatkan profesionalisme dan memperkuat efektivitas pelayanaan dalam masyarakat.

2.1.5 Indikator Standar Kinerja

Terdapat indikator yang digunakan dalam standar kinerja (Darmawan *et.al*, 2025). Antara lain:

1) Ketelitian dan minimnya kesalahan dalam pekerjaan

   Kemampuan seseorang untuk berkerja secara hati-hati, cermat dan memperhatikan setiap detail agar hasil perkerjaan yang menjadi lebih akurat. Dengan adanya ketelitian seseorang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan yang dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja.

2) Jumlah perkerjaan yang ditangani dalam waktu tertentu

   Banyaknya perkerjaan yang dapat dikerjakan dan diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu, sehingga dapat digunakan sebagai ukuran untuk menilai kemampuan kerja seseorang.

3) Jumlah tugas yang diselesaikan sesuai target

   Kemampuan individu dalam banyaknya perkerjaan yang berhasil diselesaikan sesuai dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin banyak tugas yang diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan maka semakin baik tingkat kinrja yang ditunjukan oleh individu.

4) Kedisplinan dalam mengikuti jadwal kerja

   Sikap konsisten seseorang dalam mematuhi aturan waktu kerja yang berlaku sehingga setiap tugas dapat dilaksanakan secara teratur dan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

5) Inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan langsung

   Kemampuan seseorang untuk secara mandiri mengambil tindakan, memulai perkerjaan dan mencari cara terbaik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tanpa harus menunggu arahan dan pengawasan adari atasan.

2.2 Komunikasi Internal

2.2.1 Pengertian Komunikasi Internal

Secara konseptual, komunikasi internal merupakan proses penyampaian dan pertukaran informasi yang berlangsung antara pimpinan dan perangkat desa. Komunikasi ini berperan dalam memastikan kelancran alur kerja, untuk mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan pemerintahan (Darmawan, 2025). Sementara itu, komunikasi internal memegang peranan dalam memastikan kelangsungan pemerintah, khususnya dalam memegaruhi kinerja perangkat desa. Efektivitas komunikasi internal mencerminkan sejauh mana informasi dapat disampaikan dan diterima oleh seluruh anggota perangkat desa. Komunikasi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai saluran informasi dan alat untuk membangun budaya kerja yang produktif (Rizkyana *et.al*, 2024).

Komunikasi internal adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi antaranggota dalam suatu pemerintah yang bertujuan untuk menunjang kepentingan pemerintah. Peran utama komunikasi internal dalam pemerintah yaitu membina dan mempertahankan hubungan yang baik, sehingga tercipta hubungan emosional yang mendorong komitmen dalam upaya mencapai tujuan pemerintah (Prabawa & Paramarta, 2023). Komunikasi internal yang dapat terlaksana secara efektif mampu meningkatkan keterlibatan pegawai, yang berperan sebagai bentuk partisipsi aktif dalam pelaksanaan tugas, kepatuhan terhadap aturan kerja dan kesiapan menerima arahan pimpinan desa (Isabella *et.al*, 2025).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam pemerintah desa komunikasi internal antara kepala desa dan seluruh perangkat desa memegang peranan penting untuk menyampaikan arahan serta menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan desa berjalan sesuai prosedur peraturan yang berlaku. komunikasi internal juga membantu membangun kepercayaan dan kerjasama yang baik sehingga akan lebih termotivasi untuk melaksankan tugas dengan baik dan dapat memperkuat rasa tanggung jawab bersama.

2.2.2 Tujuan Komunikasi Internal

Tujuan utama dari komunikasi internal adalah memastikan bahwa semua perangkat desa memiliki pemahaman yang jelas dan kosisten tentang arah dan peran dalam mencapai tujuan tersebut (Sarwani, 2021). Selain itu, komunikasi internal bertujuan untuk:

1) Mendukung kolaborasi dan kerjasama

   Komunikasi internal bertujuan untuk memperlancar interaksi antar perangkat desa sehingga tercipta koordinasi, kolaborasi dan kerjasama yang harmonis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2) Meningkatkan keterlibatan perangkat desa

   Perangkat desa diharapkan dapat berperan aktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga program desa dapat terlaksana dengan baik.

3) Mengelola perubahan

   dalam situasi perubahan pemerintahan seperti penyusunan ulang struktur pemerintah desa atau pengenalan teknologi baru, komunikasi internal memainkan suatu peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa semua pihak memahami alasan di balik perubahan dan bagaimana mereka akan terpengaruh.

4) Mendukung pengambilan keputusan

   artinya informasi yang jelas dan tepat memungkinkan perangkat desa dapat berkerja dengan baik serta bisa memberikan masukan terhadap keputusan yang telah dibuat apabila tidak sesuai dengan tujuan pemerintahan desa.

5) Membangun lingkungan kerja yang posistif

melalui komunikasi yang trasparan dan terbuka perangkat desa dan linmas dapat membangun kepercayaan dan saling menghargai satu sama lain.

2.2.3 Hambatan dalam Komunikasi Internal

Komunikasi internal yang efektif di lingkungan pemerintahan desa merupakan faktor kunci dalam kelancaran pelaksanaan tugas. Koordinasi yang baik antar perangkat diperlukan agar program kerja desa dapat berjalan secara optimal. Namun, praktiknya komunikasi internal di lingkungan pemerintah desa masih menghadapai berbagai hambatan (Juwita, 2025), antara lain:

1) Komunikasi internal yang belum efektif

Komunikasi antar perangkat desa yang tidak berjalan efektif sering menjadi sumber permasalahan dalam koordinasi kerja, informasi yang terkait seperti tugas, kebijakan atau kegiatan desa yang tidak selalu disampaikan secara jelas dan merata ke seluruh perangkat desa.

2) Kurangnya kepercayaan antar perangkat desa

Tingkat kepercayaan yang rendah dapat menghambat koordinasi internal karena perangkat desa menjadi kurang terbuka dalam menyampikan informasi, berbagi pendapat maupun berkerja sama dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut dapat berdampak pada pelaksanaan program desa yang tidak berjalanan secara optimal.

3) Kepemimpinan kepala desa yang kurang efektif dalam komunikasi

Kepemimpinan yang kurang efektif terutama dalam menyampaikan arahan, mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah dapat menghambat kinerja perangkat desa.

4) Perbedaan latar belakang

Perbedaan latar belakang seperti pendidikan, usia, dan pola kerja antar perangkat desa dapat menjadi tantangan dalam komunikasi internal apabila tidak dikelola dengan baik. Perbedaan pendangan dan cara kerja serta berkomunikasi yang kurang baik berpontensi menimbulkan kesalahpahaman dan konflik.

5) Rendahnya motivasi kerja

Motivasi kerja yang rendah baik akibat lingkungan kerja yang kurang kondusif maupun kurangnya apresiasi atas kinerja dapat berdampak pada melemahnya komunikasi internal, perangkat cenderung pasif, kurang berinisiatif dan tidak aktif dalam berkoordinasi sehingga menghambat efektivitas kerja.

2.2.4 Dimensi Komunikasi Internal

Beberapa dimensi yang digunakan dalam komunikasi internal (Darmawan, 2025). Yaitu sebagai berikut:

1) Komunikasi dari atas ke bawah

Merupakan proses penyampaian informasi dari pimpinan kepada bawahan yang bertujuan untuk memberikan arahan kerja, penjelasan kebijakan, pembagian tugas, serta evaluasi kinerja. Komunikasi ini berfungsi memastikan perangkat memahami tujuan, prosedur yang berlaku dan tanggung jawab.

2) Komunikasi dari bawah ke atas

Proses penyampaian informasi dari perangkat kepada kepala desa yang mencakup laporan pelaksanaan tugas, penyampaian saran, umpan balik dan permasalahan yang dihadapi dalam perkerjaan. Komunikasi ini berperan penting dalam membantu kepala desa memahami kondisi kerja secara nyata serta menjadi dasar dalam ppengambilan keputusan dan perbaikan kinerja pemerintah.

3) Komunikasi sesama rekan kerja

Proses pertukaran informasi antar perangkat yang memiliki kedudukan yang sama, dengan tujuan saling berkoordinasi,berbagi informasi, serta mendukung penyelesaian tugas bersama. Komunikasi ini membantu menciptakan kerja sama yang harmonis dan memperlancar alur kerja.

2.2.5 Indikator Komunikasi Internal

Terdapat indikator yang digunakan dalam komunikasi internal (Darmawan, 2025). Meliputi :

1) Kejelasan intruksi kerja

Seberapa jelas arah dan tugas yang disampaikan kepala desa kepada perangkat desa. Arahan yang disampaikan dengan jelas akan membantu perangkat desa memahami pekerjaan yang dilakukan sehingga pelaksanaan tugas lebih efektif`

2) Konsisten pesan dari kepala desa

Konsisten pesan artinya sejauh mana arahan atau kebijakan yang diberikan oleh kepala desa tetap stabil dan tidak berubah-ubah. Hal ini penting agar seluruh perangkat desa menerima pemahaman yang sama dan tidak terjadi kesalapahaman dalam pelaksanaan tugas

3) Kemudahan menyampaikan saran atau masukan kepada kepala desa

Sejauh mana perangkat desa dan linmas dapat menyampaikan pendapat, saran dan keluhan kepada kepala desa dengan mudah.

4) Responsivitas kepala desa terhadap masukan perangkat kantor desa

Menujukan tingkat kesediaan kepala desa dalam menerima, menanggapi dan mempertimbangkan masukan perangkat desa dan linmas dalam pelaksanaan tugas dan kebijakan.

5) Keterlibatan perangkat desa dan linmas dalam pengambilan keputusan

Partisipasi perangkat desa dan linmas dalam proses penentuan kebijakan dan keputusan yang berkaitan dengan tugas serta tanggung jawab pemerintah.

6) Kerja sama dalam menyelesaikan tugas

Kemampuan perangkat desa dalam bekerja sama dan menyelaraskan tugas untuk mencapai tujuan pemerintahan secara efektif.

2.3 Penilaian Prestasi kerja

2.3.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu pendekatan yang diterapkan dalam menilai serta memberikan apresiasi terhadap pegawai. Melalui penilaian

prestasi kerja, atasan dapat menyampaikan harapan dan standar kinerja yang harus dicapai pegawai sehingga terbangun pemahaman yang lebih baik di antara keduannya (Juwita, 2022). Penilaian prestasi kerja sebagai proses evaluasi terhadap kinerja pegawai dalam melaksankan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui penilaian ini, pegawai memperoleh gambaran mengenai tingkat pencapaian kinerjannya serta sejauh mana hasil kerja yang telah dinilai oleh pimpinan desa (Rendi, 2024).

Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mendukung pengembangan organisasi secara efektif dan efisien melalui perumusan kebijakan serta program yang tepat dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya pemerintahan. Melalui proses penilaian ini kemampuan dan kualitas kinerja pegawai dapat ditingkatkan (Acep *et.al*, 2024). Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mengukur dan menilai tingkat kinerja pegawai dengan membandingkan kinerja perangkat desa lain maupun standar kinerja yang ditetapkan (Ardiansyah *et.al*, 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah unsur yang sangat penting dalam mengukur kinerja perangkat desa dan linmas secara menyeluruh. Penilaian yang bersifat rasional dan objektif pendoman pada standar yang jelas, ketentuan yang berlaku dan hasil kerja yan dibuktikan tanpa dimengaruhi oleh kedekatan pribadi maupunkepentingan tertentu. Dalam pemerintahan penilaian ini biasanya mencakup aspek kedisplinan, tanggung jawab, kemampuan menjalankan tugas, dan kepatuhan terhadap peraturan yang telah ada.

2.3.2 Tujuan Penilaian Prestasi kerja

Beberapa tujuan yang terkait dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang dilakukan dalam sebuah pemerintahan desa (Acep *et.al,* 2024) antara lain:

1) Mendorong dalam meningkatkan kinerja perangkat desa
   untuk mengetahui hasil kerja mereka, sehingga kepala desa dapat mengambil keputusan serta langkah yang diperlukan agar prestasi kerja berjalan lebih meningkat dimasa-masa yang akan datang.
2) Sebagai pengambilan keputusan dalam pemberian penghargan

untuk mengetahui siapa yang berhak menerima penghargaan sesuai dengan penyelesaian tugas yang dilakukan di kantor desa didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja yang telah dilakukan.

3) Guna mengatasi dalam berbagai kekurangan dan kelemahan

Melalui prestasi kerja bertujuan sebagai sarana untuk mengetahui dan memperbaiki berbagai kekurangan serta kelemahan perangkat.

2.3.3 Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut (Ardiasyah *et.al*, 2024). Sebagai berikut:

1) Penyetaraan kondisi perangkat desa

Upaya pemberian perlakuan dan kesempatan kerja sama kepada seluruh perangkat desa, baik dalam pembagian tugas, penyediaan fasilitas serta akses informasi sehingga pelaksanaan tugas berjalan secara adil dan optimal.

2) Penilaian dengan prosedur

Proses penilaian kinerja yang dilakukan sesuai dengan aturan dan tahapan yang telah ditetapkan, sehingga hasil penilaian bersifat objektif, adil dan dapat dipertanggung jawabkan.

3) Keterbukaan dalam pelaksanaan

Proses pelaksanaan penilaian dilakukan secara terbuka sehingga kriteria dan tahapan penilaian dapat diketahui dan dipahami oleh pihak yang dinilai

4) Diketahui hasil penilaian

Hasil serta proses penilaian prestasi kerja disampaikan kepada perangkat desa agar mereka mengetahui dan memahami penilaian yang diberikan.

5) Penilaian prestasi kerja dapat dipercaya

Penilaian prestasi kerja dilaksanakan melalui proses evaluasi yang adil dan konsisten, dengan berlandaskan pada data serta hasil penilaian dapat diterima dan dipercaya kebenaranya oleh perangkat desa maupun pihak penilai.

2.3.4 Dimensi Penilaian Prestasi Kerja

Terdapat empat dimensi di dalam penilaian prestasi kerja (Ardiansyah *et,al,* 2024). Antara lain:

1) Adil dalam pembagian tugas

   Adil dalam pembagian tugas artinya penilaian perestasi kerja dilakukan tanpa membedakan kedekatan pribadi maupun latar belakang tertentu. Dengan penilaian yang adil akan merasa diperlakukan dengan baik dan lebih termotivasi dalam berkerja.

2) Objektif berkerja

   Objektivitas berkerja dalam penilaian prestasi kerja terlihat dari penilaian yang berlandaskan pada hasil kerja nyata dan dapat dibuktikan. Melalui penilaian yang objektif kinerja perangkat desa dan linmas dapat dinilai secara lebih tepat dan dapat dipertanggung jawabkan.

3) Transparan

   Penilaian prestasi kerja yang transparan ditunjukan melalui keterbukaan dalam menyampaikan prosedur dan hasil penilaian perangkat desa dan linmas. Keterbukaan ini membantu menciptakan rasa saling percaya antar kepala desa dan perangkat desa.

4) Konsisten membuat keputusan

   Konsitensi dalam penilaian prestasi kerja dilihat dari penerapan aturan dan standar yang sama, penilaian yang tidak berubah dan tetap mengacu pada ketentuan yang telah disepakati. Dengan penilaian yang konsisten bisa memperoleh kepastian dan rasa keadilan dalam lingkungan kerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini berfungsi sebagai landasan acuan untuk memahami sejauh mana keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen pada penelitian yang memiliki kesamaan topik. Kajian tersebut juga menjadi dasar dalam merumuskan hipotesis yang akan diajukan. Untuk memperkuat penelitian yang dilakukan oleh penulis maka penulis memaparkan penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

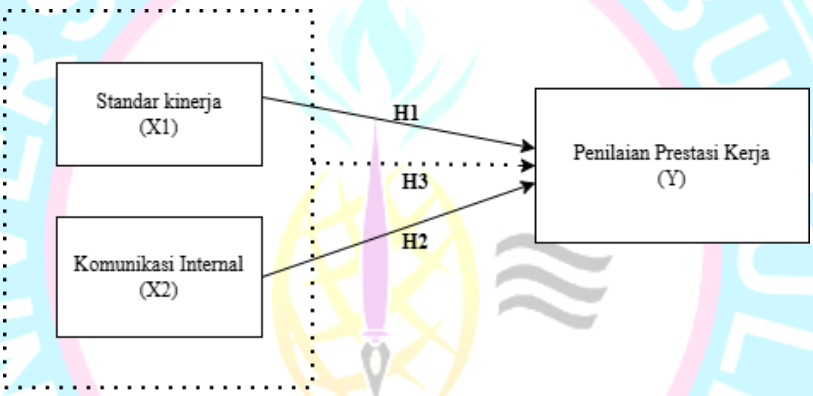
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Novia Dwi Fitriatunisa, Diana Anggraeni, Adi Lukman Hakim (2025) Sumber: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri Vol. 11 No. 04, Desember 2025	Analisis Standar Kinerja Dan Evaluasi Perangkat Kelurahan: Studi Kelurahan Deket	Hasil Penelitian Menunjukan Bahwa Standar Kinerja Dan Penilaian Kinerja Di Perangkat Kelurahan Deket, Dapat Ditarik Kesimpulan Bahwa Standar Kinerja Sesuai Dengan Pendoman Yang Ada, Mencangkup Aspek Adminitrasi, Pelaporan Kegiatan Dan Koordinasi Antar Stap	Perbedaan pendekatan Konseptual, Pada Penelitian terdahulu berfokus pada Evaluasi Kinerja Yaitu Penilaian Formal dan Prosedur Sedangkan Penelitian ini Lebih Berfokus pada Hasil Kerja Individu.
2	Ardiansyah, Darius Antoni, Rosananda Oktala (2024) Sumber: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntasi & Bisnis Vol. 5, No. 4, November 2024	Pengaruh Prosedur Kerja, Wewenang, Penilaian Prestasi Kerja Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Seketariat Daerah Kabupaten Lahat	Hasil Penelitian Menunjukan Bahwa Prosedur Kerja, Wewenang, Penilaian Prestasi Kerja Dan Evaluasi Kinerja Berpengaruh Signifikan Secara Bersama-sama Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat	Penelitian ini mengkaji Standar Kinerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Penilaian Prestasi Kerja. Berbeda Dengan Penelitian Terdahulu yang meneliti Prosedur Kerja, Wewenang, Penilaian Prestasi kerja dan evaluasi Kinerja Pegawai Dan Pada Objek Penelitian
3	Robby Darmawan, Sungkono, Maman Mulya Karnama (2025) Sumber: Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM) Vol. 4, No. 2 Mei 2025	Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Karawang	Hasil Penelitian Menujukan Bahwa Komunikasi Internal Dan Kerjasama Tim Berkontribusi Secara Signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja, Karena Keduanya Saling Melengkapi Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif	Perbedaan Utama Terletak Pada Variabel Yang digunakan, Fokus Hasil Yang Diukur Serta Objek Dan Tingkat Instansi Penelitian
4	Elmira Deviani, Suroso, Flora Patricia Anggela (2024) Sumber: Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS) Vol. 4, No. 4 Agustus 2024	Peran Komunikasi Internal Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Di PT Jaya Kencanamas Farma	Hasil Penelitian Menujukan bahwa Hubungan Komunikasi Internal Di PT Farma Jaya Kencanamas Farma Memiliki Peran Yang Aktif Dalam Membangun Korabolasi Antar Divisi Yang Efektif Untuk Mewujudkan Visi Misi Perusahaan	Penelitian Terdahulu Berfokus Pada Komunikasi Internal Karyawan Di PT Jaya Kencanamas. Berbeda Penelitian Ini Menonjolkan Pada Standar Kinerja Dan Komunikasi Internal Dalam Menilai Prestasi Kerja Di Kantor Desa, Bukan Perusahaan Swasta, Sehingga Memberikan Sudut Pandang Baru Dalam Penilaian Kerja Sektor Publik
5	Martina Ndruru (2023) Sumber: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol. 6, No. 2 Juli 2023	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan	Hasil Penelitian Menujukan Bahwa Ada Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan Hasil Model Regresi **Y=10.352+0,761X**	Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Ini Berbada Dalam Variabel Serta Objek Pada Penelitian.

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal (2025)

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual yang menjelaskan keterkaitan antara teori dan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting dalam penelitian. Kerangka ini menjadi hasil sintesis dari hubungan komponen penelitian yang disusun berdasarkan sejumlah teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Setiap teori tersebut dianalisis secara kritis dan sistematis hingga menghasilkan gambaran menyeluruh mengenai keterhubungan variabel yang diteliti. Sintesis tersebut kemudian menjadi dasar dalam perumusan hipotesis penelitian (Sugiyono, 2022).

Pada penelitian ini, kerangka pemikiran yang digunakan dapat dijelaskan pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Sumber: data diolah peneliti (2025)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan

: Hubungan antar variabel secara parsial

: Hubungan antar variabel secara simultan

Berdasarkan Kerangka Pemikiran di atas dapat dijelaskan bahwa diduga standar kinerja (X_1) dapat mempengaruhi penilaian prestasi kerja. Komunikasi internal (X_2) diduga juga mempengaruhi penilaian prestasi kerja (Y). Serta secara bersama standar kinerja dan komunikasi internal dapat mempengaruhi penilaian prestasi kerja.

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel yang menghubungkan variabel satu dengan yang lain secara umum maupun khusus, hipotesis juga merupakan jawaban sementara yang belum diuji dan masih harus dibuktikan dengan data empiris (Harahap, *et.al,* 2023).

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis sementara yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H_1 Diduga standar kinerja berpengaruh secara parsial terhadap penilaian prestasi kerja di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

H_2 Diduga komunikasi internal berpengaruh secara parsial terhadap penilaian prestasi kerja di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

H_3 Diduga standar kinerja dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan terhadap penilaian prestasi kerja di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Raja sebagai objek penelitian yang berlokasi di Kecamatan Tanah Abang, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Provinsi Sumantra Selatan

3.1.2 Waktu penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 26 november – 9 juli 2026 sampai data yang diperlukan sudah lengkap yang mencangkup tahap persiapan kegiatan observasi lapangan, panyebaran kuisioner, pengumpulan data, analisis data dan pengambilan kesimpulan. Yang digunakan oleh penulis dalam menyusun penelitian ini.

3.2 Metode Dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interepstasi yang terkait dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2021). Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini metode kuatitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filasafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2024).

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan strategi yang berfungsi sebagai pedoman yang membantu peneliti dalam menjalankan seluruh proses penelitian, mulai dari penentuan instrumen pengumpulan data, penetapan sampel, hingga analisis data agar penelitian dapat dilaksanakan secara tepat. Dengan demikian, desain penelitian dapat dipahami sebagai rangkaian gambaran menyeluruh mengenai tahapan penelitian, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengumpulan data, analisis

data, serta interpretasi yang dilakukan peneliti selama proses penelitian berlangsung (Sarwono, 2020).

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi objek penelitian. Dalam konteks statistik dan penelitian ilmiah, populasi mencangkup semua anggota kelompok yang hendak diteliti atau menjadi sasaran generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2024). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dankarakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini mengunakan seluruh populasi perangkat desa dan linmas yang berjumlah 32 orang yang ada di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2024). Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil berjumlah 32 responden di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2024). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel metode *Non-Probality* Sampling, yaitu *Sampling* jenuh adalah Ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini digunakan Teknik *Sampling* jenuh karena pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh populasi perangkat desa dan linmas di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir sebagai responden penelitian.

3.4 Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data berdasarkan sifatnya yaitu:

1) Kuantitatif

Penelitian kuantitatif adalah studi ilmiah yang dilakukan secara sistematis terhadap elemen-elemen dan peristiwa beserta keterkaitannya. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menerapkan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan peristiwa alam. (Harahap, *et.al,* 2023).

Penelitian ini mengunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh standar kinerja dan komunikasi internal terhadap penilaian prestasi kerja perangkat desa di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir secara terukur. Pendekatan kuantitatif memungkinkan variabel penelitian di analisis menggunakan kuesioner. Data tersebut kemudian diolah dengan teknik statistik sehingga hubungan antar variabel dapat dibuktikan secara objektif dan sistematis.

2) Kualitatif

Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami dan menjelaskan fenomena sosial secara mendalam dengan fokus pada interprestasi makna dan konteks. Dalam penelitian kuatitatif, peneliti berusaha meresapi realitas sosial melalui observasi langsung, interaksi dengan partisipasi, dan analisis data yang bersifat deskriptif (Harahap *et.al*, 2023).

3.4.2 Sumber Data

Sumber data merupakan pihak yang menyediakan informasi yang diperlukan oleh peneliti, sumber data digolongkan menjadi dua sumber dari pendapat (Harahap *et.al,* 2023) sebagai berikut:

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui proses seperti pengukuran, perhitungan, pengisian koesioner, observasi, wawancara dan metode lain yang melibatkan interaksi langsung dengan objek penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggumpulkan data langsung dari

perangkat desa di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir melalui pengisian kuesioner terstruktur yang mengukur standar kinerja dan komunikasi internal terhadap penilaian prestasi kerja.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui referensi dari pihak lain atau sumber lain, seperti laporan, profil, buku, pedoman, atau referensi dari pustaka yang telah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini sumber data sekudernya berasal dari berbagai buku dan jurnal, artikel ilmia, yang membahas topik terkait standar kinerja dan komunikasi internal terhadap penilaian prestasi kerja. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari informasi yang telah dipublikasikan oleh lembaga tertentu melalui internet, media masa, maupun sumber lainnya yang relevan dengan penelitian tersebut.

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang. Objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2024).

3.5.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian adalah suatu atribut sifat atau nilai dari orang, objek yaitu kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpilannya (Sugiyono, 2024).

Berikut ini operasional variabel penelitian dapat dijelaskan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Koesioner	Skala
Standar Kinerja (X1)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantintas Kerja 3. Ketetapan Waktu 4. Kemandirian Dalam Melaksanakan Tugas	1. Ketelitian Dan Miniminya Kesalahan Pekerjaan 2. Jumlah Perkerjaan Yang Ditangani Dalam Waktu Tertentu 3. Jumlah Tugas Yang Diselesaikan Sesuai Target 4. Kedisplinan Dalam Mengikuti Jadwal Kerja 5. Inisiatif Dalam Menyelesaikan Tugas Tanpa Pengawasan Langsung	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	Likert 1-5
Komunikasi Internal (X2)	1. Komunikasi Dari Atas Kebawah 2. Komunikasi Dari Bawah Keatas 3. Komunikasi SesamaRekan Kerja	1. Kejelasan Intruksi Kerja 2. Konsistensi Pesan Dari Pimpinan 3. Kemudahan Menyampaikan Saran Atau Masukan Kepada Pimpinan 4. Keterlibatan Dalam Proses Pengambilan Keputusan 5. Kejelasan Komunikasi Antar Rekan Kerja 6. Efektivitas Koordinasi Dalam Menyelesaikan Tugas Bersama 7. Keterbukaan Dalam Berbagi Informasi	1-2 3 4-5 6-7 8 9 10	Likert 1-5
Penilaian Prestasi Kerja (Y)	1. Adil 2. Objektif 3. Transparan 4. Konsisten	1. Penyetaraan Kondis Perangkat Desa 2. Penilaian Dengan Prosedur 3. Keterbukaan Dalam Pelaksanaan 4. Diketahui Perangkat Desa dan linmas 5. Penilaian Dapat Dipercaya	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	Likert 1-5

Sumber : Data yang diolah peneliti (2025)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian ini adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2021). Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1) Pengamatan (Observasi)

Obeservasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena, pristiwa atau objek yang terjadi di sekitar kita. Observasi merupakan suatu proses kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2021). Teknik observasi digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengamati langsung kegiatan dan proses yang terjadi dilapangan. Peneliti mengamati aktivitas kerja perangkat desa dan linmas di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir untuk melihat penerapan standar kinerja dan komunikasi internal dalam pelaksanaan tugas sehari-hari yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja.

2) Dokumentasi dan Studi Pustaka

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen dapat berbentuk seperti tulisan, laporan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang(Sugiyono, 2021). Pada penelitian ini teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tertulis seperti arsip, struktur organisasi, foto kegiatan dan peraturan kerja yang berkaitan dengan standar kinerja dan komunikasi internal serta penilaian prestasi kerja perangkat desa di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Penukal Abab Lematang Ilir.

Studi Pustaka adalah kegiatan kegiatan menggumpulkan informasi yang relavan dengan topik penelitian. Studi Pustaka digunakan untuk memperdalam pemahaman tentang masalah penelitian, menemukan teori-teori yang mendasari topik yang diteliti, serta mengetahui hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dapat menjadi dasar atau referensi dalam mengembangkan penelitian yang sedang dilakukan (Sugiyono, 2021). Studi pustaka dalam penelitian ini berupa mengkaji berbagai sumber yang relavan baik buku, jurnal, artikel ilmiah, serta publikasi lainnya terkait dengan topik standar kinerja dan komunikasi internal terhadap penilaian prestasi kerja.

3) Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) merupkan alat pengumpulan data yang terdiri dari pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang relavan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai metode utama untuk mrngumpulkan data secara langsung disebarkan kepada perangkat desa dan linmas di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir untuk memperoleh data mengenai standar kinerja dan komunikasi internal terhadap penilaian prestasi kerja.

5) Wawancara

Wawancara merupakan teknik interaksi dimana peserta diwawancarai secara terbuka untuk memberikan pemahaman mendalam tentang pandangan, pemikiran dan pengalaman pribadi mereka terkait dengan topik penelitian. Dalam wawancara peserta bebas untuk menjelaskan makna kata-kata mereka, merinci pengalaman mereka dan menjawab pertanyaan dengan cara yang mereka anggap penting.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun fenomena sosial yang menjadi objek penelitian (Sugiyono, 2024). Insteumen penelitian berfungsi sebagai alat ukur berupa tes, koesioner, dan observasi yang dimanfaatkan peneliti dalam proses pengumpulan data. Pada penelitian ini, koesioner digunakan sebagai instrumen utama. Pengukuran setiap indikator penelitian dilakukan menggunakan skala likert. Selajutnya, penilaian terhadap setiap alternatif jawaban ditetapkan berdasarkan skor yang tercantum pada Tabel 3.2. sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

NO	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju Sekali (SSS)	5
2	Sangat Setuju (SS)	4
3	Setuju (S)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan sebuah ukuran yang menunjukan keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid menunjukan validitas rendah (Imam Machali, 2021). Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian, seperti koesioner, mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat. Dengan kata lain, uji ini melihat sejauh mana setiap item pertanyaan sesuai dengan indikator variabel yang ingin diukur. Dalam penelitian uji, uji validitas dilakukan mengunakan korelasi *product moment pearson* (r). Setiap nilai korelasi item pertanyaan dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat singnifikansi 5% atau sig 0,05. Item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai korelasinya besar daripada nilai r tabel, maka diperoleh df = 32 – 2 = 30 berdasarkan tabel r product moment pada df = 32 dan tarif singnifikasi 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,349.

Dengan demikian, suatu butir pernyataan valid apabila r hitung > r tabel (0,349) dan dinyatakan tidak valid apabila r hitung < r tabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukan tingkat konsisten dan akurasi hasil pengukuran (Surjarweni, 2021). Reliabilitas instrumen menunjukan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dipercaya. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach,* kriteria uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

1) Jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten
2) Jika nilai *Alpha Cronbach* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis hasil observasi, wawancara, kuesioner dan hasil lainnya untuk melihat peningkatkan pemahaman peneliti terhadap kasus yang diteliti dan menyajikanya dalam temuan bagi orang lain (Nurwendi, 2022).

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji ansumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary lest square.* Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolineriras, uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah data dalam suatu variabel atau residual dari regresi berdistribusi secara normal atau tidak normal (Macli, 2021). Kriteria pengujian normalitas adalah data yang dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal *Kolmogorov Swirnov.* Jika sig > 0, 05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Jika sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki arti yang sama untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas, untuk mendeteksi multikoliearitas dengan menggunakan metode *variance inflation factor* (VIF) (Sahir, 2021). Penggujian ini bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel bebas (independen) pada model regresi. Pada model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransi. Jika nilai >10 maka tidak ada gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas yaitu suatu yang dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi keberadaan heteroskedasitas dapat dilakukan dengan uji *Arch.* Uji *Arch* adalah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika nilai p-value > 0,05 maka Ho diterima yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedasitas. Jika nilai p-value < 0,05 maka Ho ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedasitas.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan perluasan dari regresi sederhana yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen/kriteria (variabel Y) dan kombinasi dua atau lebih variabel independen/ prediktor (variabel X) (Machli, 2021). Bentuk persamaan regresi liniear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e}$$

Keterangan:

Y= Variabel terikat (Penilaian Prestasi Kerja)

X_1= Variabel Bebas (Standar Kinerja)

X_2= Variabel Bebas (Komunikasi Internal)

α= konstanta

b_1-b_2= Koefisien regresi variabel bebas X_1 dan X_2

e= Standart error (Tingkat Kesalahan) 0,05 % (5%)

3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi (r) pada penelitian ini digunakan untuk melihat seberapa kuat dan bagaimana arah hubungan antara variabel bebas yaitu standar kinerja dan komunikasi internal dengan variabel terikat yaitu penilaian prestasi kerja. Perhitungan korelasi dilakukan melalui program SPSS agar nilai hasilnya lebih akurat, objektif serta mengikuti standar analisis statistik. Nilai korelasi berada pada kisaran -1 sampai 1 nilai menunjukan hubungan yang bergerak searah, sedangkan nilai negatif menandakan hubungan yang bergerak saling berlawanan. Semakin mendekati angka 1, berarti hubungan antar variabel semakin kuat. Melalui analisis korelasi ini, peneliti dapat memahami sejauh mana standar kinerja dan komunikasi internal berhubungan dengan penilaian prestasi kerja pada Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, sehingga dapat menjadi acuan awal sebelum dilanjutkan ke analisis regresi.

3.9 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang ada diungkapkan pada waktu belum diketahui kebenarannya. Dalam sebuah penelitian, hipotesis umumnya dirumuskan untuk menjawab secara sementara masalah yang akan diteliti, dengan

demikian hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang akan diteliti (Imam Machli, 2021).

3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Lestari, 2020). Uji t bertujuan untuk menetukan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

1) Jika t_{hitung} t_{tabel}, > sig < 0,05. Itu berarti ada pengaruh yang singnifikan oleh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.
2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel,}$ sig > 0,05 itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X1 dan X2 terhadap Y.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen Standar Kinerja (X1), Komunikasi Internal (X2) secara bersama-sama (Simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y) (Lestari, 2020). Kepercayaan yang digunakan yaitu tingkatan singnifikan 0,05, apabila signifikan < 0,05 maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Begitu juga sebaliknya apabila nilai signifikan > 0,05 maka dinyatakan ada pengaruh secara simultan.

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y.
2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu standar kinerja dan komunikasi internal dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu penilaian prestasi kerja dalam metode regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1 semakin mendekati angka 1 maka semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat rendah. (Sahir, 2021).

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Terbentuknya Desa Raja

Desa Raja merupakan Desa yang berada di Kecamatan Tanah Abang Penukal Abab Lematang Ilir, Provinsi Sumatera Selatan. Sebelum menjadi desa raja yang berdiri sendiri, wilayah Desa Raja awalnya merupakan bagian dari Desa Muara Sungai yang pada saat itu masih berada di wilayah Kabupaten Muara Enim. Pada sekitar tahun 1970 Desa Muara Sungai terbagai menjadi beberapa dusun, salah satu wilayah tersebut adalah kampung tiga yang dipimpin oleh Mas Budin. Seiring bertambahnya jumlah penduduk dan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan pemerintahan, masyarakat mengusulkan pembetukan desa baru agar proses administrasi dan pembangunan dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Melalui musyawarah antara tokoh masyarakat pemerintahan desa dan penduduk desa akhirnya disepakati pemekaran wilayah kampung tiga menjadi desa mandiri. Berdasarkan hasil kesepakatan pada tahun 1975 kampung tiga resmi dibentuk menjadi Desa Raja, setelah resmi terbentuk Desa Raja dipimpin oleh kepala desa pertama bernama Ya'ani. Pada masa awal pembentukan, kondisi desa masih sederhana dengan sarana jalan yang terbatas dan mayoritas masyarakat berkerja sebagai petani dan berkebun. Dalam perkembagannya, Desa Raja terus mengalami kemajuan di berbagai bidang pemerintah desa bersama masyarakat dengan melakukan pembangunan secara bertahap baik pembangunan jalan, fasilitas pendidikan, tempat ibadah dan sarana pelayanan masyarakat.

Sistem pemerintahan Desa Raja dipimpin oleh kepala desa yang dipilih langsung oleh masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya kepala desa dibantu perangkat desa yang terdiri dari sekretaris desa, kepala urusan, kepala seksi, kepala dusun dan perangkat lainnya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Selain itu, ada badan permusyawaratan desa (BPD) yang berfungsi sebagai lembaga yang menampung aspirasi masyarakat serta mitra pemerintah desa dalam pelaksanaan pemerintahan dan linmas memiliki tugas membatu pemerintah desa dalam menciptakan kondisi aman, tertib dan kondusif bagi masyarakat.

Pelaksanaan pemerintahan di Desa Raja mengutamakan prinsip musyawarah dan kerja sama antara pemerintah desa dengan masyarakat. Setiap kegiatan pembangunan maupun program desa bisannya dibahas bersama melalui rapat atau musyawarah desa agar keputusan yang diambil dapat sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

4.1.2 Sejarah Terbentuknya Kantor Desa Raja

Kantor Desa Raja merupakan pusat penyelenggaraan pemerintahan di Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab lematang Ilir. Berdirinya kantor desa tidak lepas dari terbentuknya Desa Raja pada tahun 1975 hasil pemekaran dari desa muara sunggai. Pada awal pembetukan desa, kegiatan pemerintahan masih dilaksanakan secara sederhana di rumah kepala desa dan bangunan sementara karena belum tersedianya kantor desa yang tetap, seiring bertambahnya jumlah penduduk dan meningkatnya kebutuhan pelayanan adminitrasi masyarakat, pemerintah desa bersama warga mulai membangun kantor desa secara bertahahap melalui gotong royong dan kerja sama masyarakat.

Keberadaan kantor desa raja merupakan kantor desa yang memiliki fungsi penting sebagai pusat pelayanan administrasi, tempat pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan sarana koordinasi antara pemerintah desa dan masyarakat, berbagai kegiatan seperti pelayanan surat- menyurat, musyawarah desa, pelaksanaan program pembangunan dan kegiatan kemasyarakatan dilaksanakan di kantor desa. Dalam perkembanganya, bangunan kantor desa raja terus mengalami perbaikan dan penyesuaian sesuai dengan kebutuhan pelayanan masyarakat. Pemerintahan desa berupaya meningkatkan meningkatkan kualitas sarana dan prasarana kantor agar pelayanan publik dapat berjalan secara efektif, tertib dan efisien. Selain itu, keberadaan kantor desa juga menjadi simbol penyelenggaran pemerintahan desa raja yang bertujuan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

4.1.3 Visi Dan Misi Kantor Desa Raja

1. Visi Kantor Desa Raja

Terwujudnya Desa Raja sebagai desa yang maju, mandiri, aman dan sejahtera melalui penyelenggaran pemerintahan yang terbuka serta pelayanan masyarakat yang berkualitas.

2. Misi Kantor Desa Raja

1) Memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif, cepat dan bertanggung jawab.
2) Meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana desa guna menunjang kebutuhan masyarakat.
3) Mendorong keterlibatan masyarakat dalam kagiatan pembangunan dan pemerintahan desa.
4) Mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang jujur, terbuka, displin dan akuntabel.
5) Menciptakan Desa Raja yang bersih dan bebas dari sampah
6) Menciptakan lingkungan masyarakat yang aman, tertib, harmonis serta menjunjung tinggi nilai kebersamaan.
7) Meningkatkan kualitas masyarakat melalui bidang pendidikan, kesehatan, kegiatan sosial masyarakat dan keagamaan demi terciptanya kesejahteraan masyarakat Desa Raja.

4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.5 Tanggung Jawab Struktur Organisasi Desa Raja

1) Kepala Desa

   Kepala Desa memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin pemerintahan desa yang mengatur pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, kepala desa juga bertanggung jawab dalam menjaga ketertiban lingkungan, membina masyarakat serta mengawasi seluruh kegiatan perangkat desa dan linmas agar berjalan sesuai tujuan pemerintahan desa.

2) Seketaris Desa

   Seketaris Desa memiliki tanggung jawab dalam membantu kepala desa dalam mengelola administrasi pemerintahan. Tugas yang dijalankan meliputi penegelolaan surat-menyurat, penyusunan laporan, pengarsipan dokumen dan pengordinasian kegiatan administrasi di lingkungan kantor desa.

3) Kepala Seksi Pemerintahan

   Kepala seksi pemerintahan bertugas melaksanakan urusan pemerintahan desa yang berkaitan dengan administrasi kependudukan, pembinaan ketertiban masyarakat pelayanan pemerintahan dan juga membantu kepala desa dalam menjalankan program pemerintahan desa.

4) Kepala Urusan Umum

   Kepala urusan umum bertanggung jawab dalam mengatur administrasi umum dan kebutuhan operasional kantor desa. Tugasnya mencakup pengelolaan inventaris, perlengkapan kantor, pengarsipan data dan mendukung kelancaran kegiatan administrasi pemerintahan desa.

5) Kepala Seksi Kesejahteraan

   Kepala seksi kesejahteraan yang memiliki tugas melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan kesejahteraan masyarakat. Tanggung jawabnya meliputi pembinaan sosial, kegiatan pemdidikan, kesehatan dan mendukung program pemberdayaan masyarakat desa.

6) Kepala Urusan Perencanaan

   Kepala urusan perencanaan bertugas menyusun rencana kegiatan dan program pembangunan desa. Selain itu, bagian ini juga bertanggung jawab

dalam penyusunan anggaran, pengumpulan data pembangunan dan penyusunan laporan kegiatan desa.

7) Kepala Urusan Pelayanan

Kepala urusan pelayanan bertugas memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat desa. Tanggung jawabnya meliputi pengurusan surat-surat, pelayanan kebutuhan administrasi masyarakat dan membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik desa.

8) Kepala Dusun I Dan VII

Kepala dusun I dan VII bertugas membantu kepala desa dalam mengawasi dan membina masyarakat di wilayah dusun masing-masing. Selain itu, kepala dusun juga berperan dalam menyampaikan informasi pemerintah desa kepada masyarakat, menjaga ketertiban lingkungan dan membantu pelaksanaan kegiatan desa di tingkat dusun.

9) Linmas

Linmas bertugas membantu menciptakan kondisi lingkungan yang aman, tertib, mendukung kegiatan kemasyarakatan maupun pemerintahan dan memberikan bantuan kepada masyarakat dalam situasi darurat maupun bencana.

4.1.6 Gambaran Umum Responden

Berikut ini tabel yang menunjukan komposisi responden berdasarkan tingkat usia.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase %
30-40 Tahun	13	40,625%
40-50 Tahun	16	50%
>50 Tahun	3	9,375%
Total	32	100%

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 30-40 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase sebesar 40,625% dari keseluruhan 32 responden. Data tersebut menunjukan pada kategori usia produktif yang masih memiliki kemampuan kerja yang baik dalam melaksankan tugas pemerintahan desa. Selajutnya responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 16 orang atau

sebesar 50%, persentase ini merupakan jumlah paling banyak dibandingkan usia lainnya. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar berada pada usia yang matang dan telah memiliki pengalaman dan pemahaman kerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Responden yang berusia diatas 50 tahun berjumlah 3 orang dengan peresentase sebesar 9,375%, jumlah terssebut menjadi persentase paling rendah dalam penelitian ini. Hal ini menunjukan bahwa hanya sedikit yang berada pada kategori usia mendekati pensiun. Secara umum hasil data memperlihatkan bahwa responden paling banyak berusia 40-50 tahun berada pada usia produktif dan telah memiliki pengalaman kerja yang matang dan mampu menunjang dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan desa secara optimal.

Karakteristrik responden menurut jenis kelamin dilihat pada Tabel 4.2 dibawah ini:

Jenis Kelamin	**Jumlah Responden**	**Persentase %**
Laki-Laki	31	97%
Perempuan	1	3%
Total	32	100%

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Keterangan Pada Tabel 4.2 diatas mengenai responden jenis kelamin, dapat ditemukan responden yang berjenis laki-laki sebanyak 31 0rang dengan persentase sebesar 97% dari total 32 responden. Data tersebut menunjukan bahwa ssebagian besar didominasi oleh laki-laki, kondisi ini menunjukan bahwa laki-laki memiliki keterlibatan yang lebih besar dalam menjalankan tugas pemerintahan desa serta pelayanan kepada masyarakat. Selanjutnya responden perempuan berjumlah 1 orang atau sebesar 3% dari keseluruhan responden. Secara keseluruhan, hasil data pada tabel menunjukan bahwa pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan pelayanan masyarakat di desa sebagian besar dijalankan oleh laki-laki sedangkan keterlibatan perempuan masih tergolong rendah.

Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase %
SD-SMA	27	84,375%
D3-S1	2	6,25%
< SD	3	9,375%
Total	32	100%

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 mengenai karakteristik responden pendidikan terakhir dari total 32 responden terdiri dari beberapa kategori pendidikan. Responden dengan tingkat pendidikan SD-SMA berjumlah 27 orang atau sebesar 84,375% merupakan jumlah terbesar dibandingkan kategori pendindikan lainnya. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas perangkat desa dan linmas memiliki latar belakang pendidikan dasar hingga menengah, sehinggah dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa lebih banyak didominasi oleh tingkat pendidikan tersebut.

Selanjutnya responden yang memiliki tingkat pendidikan D3-S1 berjumlah 2 orang atau sebesar 6,25%, persentase ini menunjukan bahwa hanya sebagian kecil yang memiliki pendidikan pada jenjang perguruan tinggi. Kondisi ini menggambarkan bahwa tingkat pendidikan tinggi di lingkungan pemerintahan desa masih relatif terbatas. Sementara itu, responden pada kategori pendidikan lainnya yang berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 9,375%. menunjukan adanya kategori yang memiliki latar belakang di luar SD-SMA maupun D3-S1.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil data pada tabel tersebut menunjukan mayoritas responden yang didominasi pada tingkat pendidikan SD-SMA lebih banyak, sedangkan pada tingkat pendidikan perguruan tinggi masih tergolong sedikit pada pemerintahan desa.

4.1.7 Tanggapan Responden Mengenai Item-Item

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui tanggapan penilaian mengenai Standar kinerja dan komunikasi internal terhadap penilaian prestasi kerja. Dimana dengan menggunakan interval kelas median, rentang skala kemudian dibuat untuk mencari posisi median rating responden untuk variabel yang disajikan. Adapun kriteria rata-

rata jawaban responden yang dibuat untuk mencari posisi median rating responden untuk setiap variabel (Sugiyono, 2021). Contoh skala menengah yang disajikan adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Data tertinggi-Data terendah}}{\text{Kelas}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Dengan hasil interval kelas 0,8 dapat disimpulkan bahwa kriteria rata-rata jawaban responden variabel yang di sajikan adalah sebagai berikut:

1. 1,00 – 1,80 = Sangat tidak baik
2. 1,81 – 2,60 = Tidak baik
3. 2,61 - 3,40 = Cukup baik
4. 3,41 – 4,20 = Baik
5. 4,21 – 5,00 = Sangat baik

4.1.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Standar Kinerja

Tanggapan penilaian dari 32 responden terhadap variabel standar kinerja di kantor desa raja kecamatan tanah abang kabupaten penukal abab lematang ilir. 10 pertanyaan tentang standar dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Standar Kinerja (X1)

No	X1	SSS	(5)	SS	(4)	S	(3)	TS	(2)	STS	(1)	Jumlah	∑	$\overline{X}$
1	P1	20	100	10	40	2	6	0	0	0	0	32	146	4,56
2	P2	16	80	16	64	0	0	0	0	0	0	32	144	4,5
3	P3	21	105	10	40	1	3	0	0	0	0	32	148	4,65
4	P4	19	95	10	40	3	9	0	0	0	0	32	138	4,31
5	P5	26	130	6	24	0	0	0	0	0	0	32	154	4,81
6	P6	19	95	11	44	2	6	0	0	0	0	32	145	4,53
7	P7	19	95	9	36	4	12	0	0	0	0	32	145	4,53
8	P8	16	80	15	60	1	3	0	0	0	0	32	143	4,46
9	P9	20	100	11	44	1	3	0	0	0	0	32	147	4,59
10	P10	21	105	10	40	1	3	0	0	0	0	32	148	4,62
					∑=Total	Nilai	Rata-	Rata						4,50

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti,(2026)

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.4 menunjukan bahwa jawaban responden terhadap variabel standar kinerja (X1) dapat diketahui bahwa setiap

pertanyaan memperoleh nilai yang berada pada kategori sangat baik. Pada pernyataan pertama (P1) diperoleh nilai sebesar(4,56) yang menunjukan bahwa responden menilai standar kinerja di kantor desa telah diterapkan dengan baik dalam mendukung penilaian prestasi kerja dan pada pernyataan kedua (P2) memperoleh nilai sebesar (4,5) yang menunjukan standar kinerja yang diterapkan dinilai sudah jelas dan mampu dalam menjalankan dan membatu dalam menjalankan tugas dengan baik.

Pada pernyataan ketiga (P3) nilai yang diperoleh sebesar (4,65) responden memberikan penilaian yang sangat baik terhadap penerapan standar kinerja yang mampu mendukung pencapian target kerja. Sementara itu, pernyataan keempat (P4) memperoleh nilai sebesar (4,31) pertanyaan " berkerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan secara konsisten" dan dengan indikator jumlah perkerjaan yang ditangani dalam waktu tertentu. Kantor desa raja disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku dan konsistensi dalam penerapan prosedur kerja perlu diperkuat melalui pengawasan, pembinaan dan evaluasi secara berkala agar setiap perkerjaan dapat diselesaikan secara tertib dan efektif. Pernyataan kelima (P5) diperoleh nilai tertinggi yaitu sebesar (4,81) dengan pertanyaan " dapat menyelesaikan perkerjaan sesuai target yang diberikan" dan indikator jumlah tugas yang diselesaikan sesuai target. Disarankan kantor desa raja untuk mempertahankan dan meningkatkan melalui komitmen kerja yang tinggi dan pengelolaan tugas yang efektif, serta pembinaan dan pemantauan kinerja tetap diperlukan untuk memastikan setiap target dapat dicapai secara optimal. Pernyataan keenam (P6) diperoleh nilai sebesar (4,53) yang menandakan bahwa standar kinerja telah berjalan dengan baik.

Selanjutnya, pernyataan ketujuh (P7) juga memperoleh nilai sebesar (4,53) menunjukan bahwa penerapan standar kinerja dinilai cukup konsisten dalam mendukung efektivitas penilaian prestasi kerja. Pada pernyataan kedelapan (P8) diperoleh nilai sebesar (4,46) bahwa standar kinerja telah membantu meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan perkerjaan. Kemudian, pada pernyataan kesembilan (P9) memperoleh nilai (4,59) menunjukan bahwa responden memberikan tanggapan positif terhadap penerapan standar kinerja. Adapun pada

pernyataan kesepuluh (P10) diperoleh nilai sebesar (4,62) yang menandakan bahwa standar kinerja di kantor desa raja telah diterapkan dengan sangat baik.

Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar (4,50) menunjukan bahwa penerapan standar kinerja di kantor desa raja berada pada kategori sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa standar kinerja yang diterapkan mampu memberikan pengaruh positif terhadap penilaian prestasi kerja.

4.1.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi Internal

Tanggapan penilaian dari 32 responden terhadap variabel komunikasi internal di kantor desa raja kecamatan tanah abang kabupaten penukal abab lematang ilir menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing 10 pertanyaan tentang standar dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi Internal (X2)

No	X1	SSS	(5)	SS	(4)	S	(3)	TS	(2)	STS	(1)	Jumlah	∑	$\overline{X}$
1	P1	18	90	8	32	6	18	0	0	0	0	140	32	4,48
2	P2	11	55	19	76	2	6	0	0	0	0	137	32	4,38
3	P3	20	100	10	40	2	6	0	0	0	0	146	32	4,67
4	P4	21	105	11	44	0	0	0	0	0	0	149	32	4,76
5	P5	26	130	6	24	0	0	0	0	0	0	154	32	4,92
6	P6	19	95	11	44	2	6	0	0	0	0	145	32	4,64
7	P7	19	95	9	36	4	12	0	0	0	0	143	32	4,57
8	P8	16	80	15	60	1	3	0	0	0	0	143	32	3,57
9	P9	21	105	10	40	1	3	0	0	0	0	148	32	4,73
10	P10	22	110	9	36	1	3	0	0	0	0	149	32	4,76
					∑=Total	Nilai	Rata-	Rata						4,64

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti, (2026)

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.4 menunjukan bahwa jawaban responden terhadap variabel komunikasi internal (X2) dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan memperoleh nilai rata-rata yang berada pada kategori sangat baik sebesar (4,64). Pada pernyataan pertama (P1) diperoleh nilai sebesar (4,48) ini menunjukan bahwa komunikasi internal di kantor desa raja telah berjalan dengan baik sehingga mampu mendukung kelancaran perkerjaan. Pernyataan kedua (P2) diperoleh nilai sebesar (4,38) dengan pertanyaan " apakah arahan kerja dari kepala desa disampaikan secara terstruktur" dan indikator kejelasan intruksi kerja. Kantor

desa raja disarankan untuk meningkatkan penyampaian arahan kerja yang terstruktur dari kepala desa kepada seluruh perangkat desa dan linmas. Arahan yang disampaikan secara jelas dapat membatu dalam memahami tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik. Selanjutnya pernyataan ketiga (P3) memperoleh nilai sebesar (4,67) yang mengindentifikasi bahwa komunikasi internal yang terjalin sudah berjalan efektif.

Pada pernyataan keempat (P4) diperoleh nilai sebesar (4,76) menunjukan bahwa komunikasi internal yang diterapkan mampu meningkatkan koordinasi kerja. Sementara itu, pada pernyataan kelima (P5) diperoleh nilai tertinggi sebesar (4,92) pertanyaan "masukan yang disampaikan mendapatkan tanggapan" dan dengan indikator kemudahan menyampaikan saran atau masukan kepada pimpinan. Kantor desa raja disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan keterbukaan komunikasi antara kepala desa, perangkat desa dan linmas agar proses penyampaian saran dan masukan dapat dilakukan dengan mudah dan efektif. Pernyataan keenam (P6) memperoleh nilai sebesar (4,64) responden sangat setuju bahwa komunikasi internal di kantor desa raja mampu mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dengan baik. Pada pernyataan ketujuh (P7) diperoleh nilai sebesar (4,57) yang menggambarkan bahwa komunikasi internal antar perkerja telah terjalin dengan harmonis serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat.

Penyataan kedelapan (P8) diperoleh nilai sebesar (4,57) menunjukan bahwa komunikasi internal yang baik telah membatu dalam memahami tugas dan tanggung jawab perkerjaan. Kemudian, pernyataan kesembilan (P9) diperoleh nilai sebesar (4,73) memperoleh nilai sebesar (4,73) yang mengidentifikasikan bahwa komunikasi yang terjalim mampu meningkatkan efetivitas kerja. Adapun pernyataan kesepuluh (P10) diperoleh nilai (4,76) komunikasi internal berdampak positif terhadap pelaksanaan perkerjaan.

4.1.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Tanggapan penilaian dari 32 responden terhadap variabel penilaian prestasi kerja di kantor desa raja kecamatan tanah abang kabupaten penukal abab lematang ilir menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing 10 pertanyaan tentang standar dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penilaian Prestasi Kerja (Y)

No	X1	SSS	(5)	SS	(4)	S	(3)	TS	(2)	STS	(1)	Jumlah	∑	$\overline{X}$
1	P1	16	80	12	48	4	12	0	0	0	0	140	32	4,48
2	P2	13	65	16	64	3	9	0	0	0	0	139	32	4,44
3	P3	15	75	14	56	3	9	0	0	0	0	140	32	4,48
4	P4	14	70	16	64	2	6	0	0	0	0	140	32	4,48
5	P5	17	80	12	48	4	12	0	0	0	0	140	32	4,48
6	P6	16	85	11	44	4	12	0	0	0	0	141	32	4,51
7	P7	16	80	12	48	4	12	0	0	0	0	140	32	4,48
8	P8	16	80	14	56	2	6	0	0	0	0	142	32	4,54
9	P9	16	80	15	60	1	3	0	0	0	0	143	32	4,57
10	P10	12	60	17	68	3	9	0	0	0	0	137	32	4,38
					∑=Total	Nilai	Rata-	Rata						4,03

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti, (2026)

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.4 menunjukan bahwa jawaban responden terhadap variabel penilian prestasi kerja (Y) dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan memperoleh nilai rata-rata yang berada pada kategori baik sebesar (4,03). Pada peryantaan pertama (P1) diperoleh nilai sebesar (4,48) menunjukan bahwa penilian prestasi kerja di kantor desa raja telah dilaksankan secara baik dan tanggung jawab. Pernyataan kedua (P2) memperoleh nilai sebesar (4,44) menggambarkan bahwa sistem penilaian kerja yang diterapkan berjalan cukup objektif. Pernyataan ketiga (P3) sebesar (4,48) yang menunjukan bahwa penilaian prestasi kerja dinilai mampu mendorong untuk berkerja lebih optimal.

Pernyataan keempat (P4) diperoleh sebesar (4,48) hal ini mengidentifikasi penilaian di kantor desa telah dilakukan secara adil. Selanjutnya pernyataan kelima (P5) memperoleh nilai (4,48) bahwa penilaian prestasi kerja membantu kualitas kerja. Pada pernyataan keenam (P6) diperoleh nilai (4,51) penilaian yang telah dilakukan telah memberikan motivasi untuk meningkatkan kemampuan dalam berkerja. Pada pernyataan ketujuh (P7) diperoleh sebesar (4,48) sistem penilaian telah mendukung terciptanya disiplin dalam bekerja. Pada pernyataan kedelapan (P8) memperoleh nilai (4,54) menunjukan bahwa penilaian prestasi kerja dinilai mambantu memahami target kerja yang harus dicapai. Pada pernyataan kesembilan (P9) diperoleh nilai tertinggi sebesar (4,57) pertanyaan " hasil penilaian kerja mencerminkan kinerja yang sebenarnya" dan dengan indikator penilaian dapat dipercaya. Disarankan kantor desa raja perlu mempertahankan sistem penilaian

prestasi kerja yang adil dan konsisten sehingga hasil penilaian yang diperoleh dapat dipercaya dan mencerminkan kinerja secara jelas. Adapun pernyataan kesepuluh (P10) memperoleh nilai (4,38) pertanyaan "penilaian prestasi kerja dilakukan secara objektif dan adil dan dengan indikator penilaian dapat dipercaya. Kantor desa raja disaranakan untuk dapat meningkatkan penerapan penilaian secara objektif berdasarkan kemampuan hasil kerja masing-masing perangkat desa dan linmas dalam berkerja.

4.2. Analisis Data

4.2.1 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen untuk menentukan apakah data dari responden dapat digunakan untuk penelitian. Uji instrumen pada penelitian ini berupa uji validitas dan realibilitas.

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti. Nilai r tabel diperoleh dari tabel distribusi r (*Product Moment Pearson*) yang ditentukan berdasarkan jumlah responden (n) dalam penelitian ini sebanyak 32 orang dengan tingkat signifikan 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2, sehingga diperoleh df = 32 -2 = 30. Berdasarkan tabel distribusi r dengan df = 30 dan tingkat singnifikansi 0,05, maka diperoleh r tabel sebesar 0,3388. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai singnifikan kurang dari 0,05. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas sebagai berikut:

1) Uji Validitas Variabel Standar Kinerja (X)

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi, perhitungan dilakukan dengan bantuan dari program IBM SPSS Versi 2026. Apabila nilai *conected* item total *correlation* r hitung > r tabel 0, 3388 maka instrumen dinyatakan valid, apabila *conected* item total conelation r hitung < r tabel 0,3388 maka instrumen dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner penelitian pada 32 responden diperoleh hasil pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7 Uji Validitas Standar Kinerja (X)

No Item	R hitung (Koefisien Korelasi)	R tabel (n = 32)	Keterangan
X1.1	0,431	0,3388	Valid
X1.2	0,390	0,3388	Valid
X1.3	0,476	0,3388	Valid
X1.4	0,488	0,3388	Valid
X1.5	0,375	0,3388	Valid
X1.6	0,535	0,3388	Valid
X1.7	0,516	0,3388	Valid
X1.8	0,450	0,3388	Valid
X1.9	0,484	0,3388	Valid
X1.10	0,663	0,3388	Valid

Sumber : Hasil dari pengolahan data IBM SPSS versi 26,(2026)

Berdasarkan hasil dari uji validitas Standar Kinerja (X1) pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai r- hitung > r- tabel 0,3388 pada jumlah sampel (N) sebanyak 32 responden. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian selanjutnya.

2) Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi, perhitungan dilakukan dengan bantuan dari program IBM SPSS Versi 2026. Apabila nilai *conected* item total *correlation* r hitung > r tabel 0, 3388 maka instrumen dinyatakan valid, apabila *conected* item total conelation r hitung < r tabel 0,3388 maka instrumen dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner penelitian pada 32 responden diperoleh hasil pada tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4.8 Uji Validitas Komunikasi Internal (X2)

No Item	R hitung (Koefisien Korelasi)	R tabel (n=32)	Keterangan
X2.1	0,676	0,3388	Valid
X2.2	0,423	0,3388	Valid
X2.3	0,570	0,3388	Valid
X2.4	0,413	0,3388	Valid
X2.5	0,433	0,3388	Valid
X2.6	0,415	0,3388	Valid
X2.7	0,460	0,3388	Valid
X2.8	0,423	0,3388	Valid
X2.9	0,513	0,3388	Valid
X2.10	0,469	0,3388	Valid

Sumber : Hasil dari pengolahan data IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan hasil dari uji validitas Komunikasi Internal (X2) pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai r- hitung > r- tabel 0,3388 pada jumlah sampel (N) sebanyak 32 responden. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian selanjutnya.

3) Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi, perhitungan dilakukan dengan bantuan dari program IBM SPSS Versi 2026. Apabila nilai *conected* item total *correlation* r hitung > r tabel 0, 3388 maka instrumen dinyatakan valid, apabila *conected* item total conelation r hitung < r tabel 0,3388 maka instrumen dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner penelitian pada 32 responden diperoleh hasil pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9 Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja

No Item	R hitung (Koefisien Korelasi)	R tabel (n = 32)	Keterangan
Y.1	0,603	0,3388	Valid
Y.2	0,592	0,3388	Valid
Y.3	0,376	0,3388	Valid
Y.4	0,374	0,3388	Valid
Y.5	0,603	0,3388	Valid
Y.6	0,463	0,3388	Valid
Y.7	0,507	0,3388	Valid
Y.8	0,457	0,3388	Valid
Y.9	0,398	0,3388	Valid
Y.10	0,551	0,3388	Valid

Sumber : Hasil dari pengolahan data IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan hasil dari uji validitas Penilaian Prestasi Kerja (Y) pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai r- hitung > r- tabel 0,3388 pada jumlah sampel (N) sebanyak 32 responden. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian selanjutnya.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan untuk menunjukan tingkat konsisten dan akurasi hasil pengukuran (Sajarweni, 2021). Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan persamaan Cronboach Alpha dengan data analisis dengan bantuan perhitungannya menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 2026. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1) Jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,06 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2) Jika nilai *Alpha Cronbach* < 0,06 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Adapun hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	**Alpha Cronbach**	**Nilai Alpha**	**Keterangan**
Standar Kinerja (X1)	0,630	0,60	Reliabel
Komunikasi Internal (X2)	0,636	0,60	Reliabel
Penilaian Prestasi Kerja (Y)	0,657	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil dari pengolahan data IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 4.10 diatas keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena tampak pada nilai Alpha Cronbach pada variabel Standar Kinerja (X1) sebesar 0,630, Komunikasi Internal (X2) sebesar 0,636 dan Penilaian Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,657 > 0,60 sehingga semua item pertanyaan yang digunakan relibel dan indikator pada setiap pertanyaan dapat digunakan sebagai alat ukur.

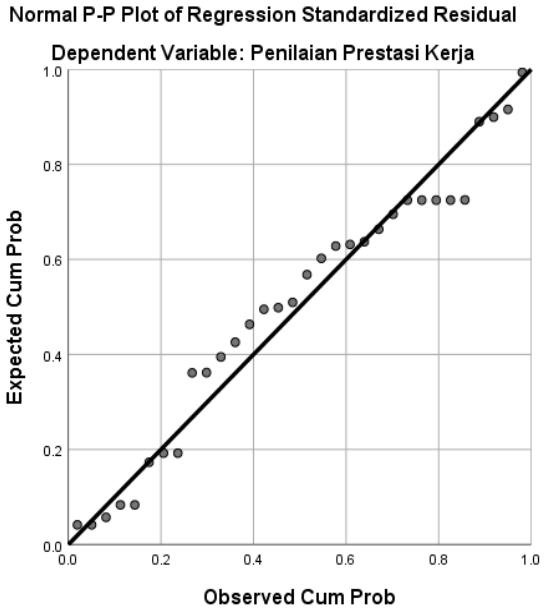
4.3 Teknik Analisis Data

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukannya pengujian hipotesis terlebih dahulu untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh penafsiran yang terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji multikolinearitas dan uji heteroskenditas. Pengujian asumsi klasik akan dijelaskan sebagai berikut:

1). Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah datanya yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Nurhadi, 2021). Untuk mendekteksi normal P-P *Plot Of Regression Standartlizied* residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal. Adapun hasil uji normalitas disajikan pada Gambar 4.2 dibawah ini:



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 yang menunjukan grafik normal P-P Plot of *Regression Standardized Residual*, terlihat bahwa titik- titik residual menyebar di sekitar garis diagonal tersebut. Hal ini menunjukan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Penyebaran titik yang tidak menyimpang jauh dari garis diagonal mengindikasikan bahwa tidak terdapat penyimpangan normalitas yang signifikan pada model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24930442
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.086
	Negative	-.151
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 4.11 Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Test

Sumber : Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan Uji normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov Test diperoleh Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,86 nilai Asymp Sig adalah 0,62 yang nilainya lebih besar dari 0,05 yang menunjukan bahwa asumsi data yang diuji sudah berdistribusi normal. Sehingga asumsi normalitas sudah terpenuhi.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki arti yang sama untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas, untuk mendekteksi multikolinearitas dengan menggunakan metode *variance inflation factor* (VIF) (Sahir, 2021).

1) Jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransi
2) Jika nilai > 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.220	4.059		-1.532	.136		
	Standar Kinerja	.339	.100	.292	3.372	.002	.675	1.481
	Komunikasi Internal	.775	.092	.726	8.400	.000	.675	1.481

a. Dependent Variable: Penilaian Prestasi Kerja

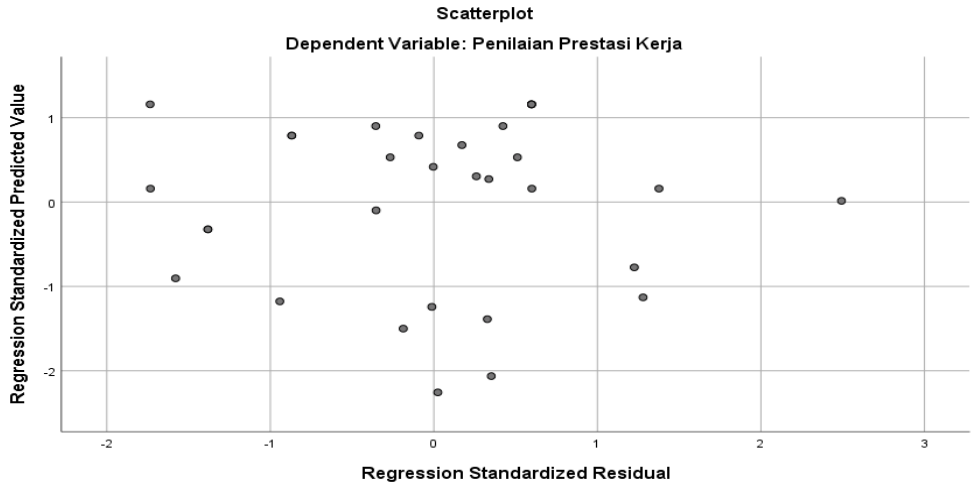
Gambar tabel 4.12 Uji Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai dari VIF nya sebesar 1,481 dan untuk nilai Tolerance nya sebesar 0,675, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi.

3) Hasil Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas yaitu dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2021). Model regresi yang baik adalah yang hoterokedasitas atau tidak heterokedasitas, uji heterokedasitas dalam penelitian ini dengan scatterplot.



Gambar 4.3 Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)
Sumber : Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan Gambar 4.3 hasil uji heteroskedasitas yaitu menggunakan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukan bahwa tidak terjadi gejala heterokedasitas dalam model regresi, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi homokedasitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4) Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regreasi linear berganda merupakan perluasaan dari regresi linear sederhana yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen/kriteria (variabel Y) dan kombinasi dua atau lebih variabel independen/prediktor (variabel X).

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-6.220	4.059		-1.532	.136
	Standar Kinerja	.339	.100	.292	3.372	.002
	Komunikasi Internal	.775	.092	.726	8.400	.000

a. Dependent Variable: Penilaian Prestasi Kerja

Sumber: Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan pada Tabel 4.13 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= \alpha + b\ (\ x_1)+ b\ (x_2\ ) + e}$$

$Y = -6{,}220+0{,}339\ (\ X_1\ )+ 0{,}775\ (\ X_2\ ) + e$

Y = Penilaian Prestasi Kerja

X1= Standar Kinerja

X2= Komunikasi Internal

e= Standart error

Dari rumus diatas dapatkan sebuah penjelasan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1) Nilai Konstanta (α) = -6,220

   Artinya jika semua variabel bebas meliputi standar kinerja (X1) dan komunikasi internal (X2) memiliki nilai (0) maka besarnya variabel terikat yang meliputi penilaian prestasi kerja (Y) ini sebesar -6,220

2) b X1 = 0,339

   Nilai koefisien regresi variabel standar kinerja (X1) sebesar artinya apabila standar kinerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 maka variabel penilaian prestasi kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,339

3) b X2 = 0,775

   nilai koefisien regresi variabel komunikasi internal (X2) sebesar artinya apabila variabel komunikasi internal (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 sedangkan variabel lainnya dianggap tetap, maka variabel penilaian prestasi kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar atau 0,775

4.4 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara untuk menetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap hidotesi yang ada, hipotesis terdiri dari nol dan hipotesis alternatif. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau keseluruhan dengan cara parsial atau satu persatu (Sahir, 2021)

4.4.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan suatu dasar yang menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sig < 0,05 itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.
2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, sig > 0,05 itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X1 dan X2 terhadap Y.

Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-6.220	4.059		-1.532	.136
	Standar Kinerja	.339	.100	.292	3.372	.002
	Komunikasi Internal	.775	.092	.726	8.400	.000

a. Dependent Variable: Penilaian Prestasi Kerja

Sumber : Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Pada Tabel 4.14 diatas, maka dapat diperoleh hasil uji-t dengan rumus penentuan nilai t tabel adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{t_{tabel} = t\ (\alpha\ /2 : n\text{-}k\text{-}1)}$$

keterangan : α: singnifikan =0,05

n: jumlah sampel=32

k : jumlah variabel bebas= 2

Sehingga diperoleh t_{tabel} = t (0,025;32) =2,045

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai t_{tabel} dalam pengujian ini adalah sebesar 2,045. Berdasarkan hasil pengelohan data uji t maka dapat di interetasikan sebagai berikut:

1) Variabel Standar Kinerja memiliki nilai t hitung (3,372 > t tabel 2,045) dengan signifikan sebesar (0,002 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Standar Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja ini berarti **Hipotesis diterima**.

2) Variabel Komunikasi Internal memiliki t hitung (8,400 > t tabel 2,045) serta nilai signifikan sebesar (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwah Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja ini berarti **Hipotesis diterima**.

4.4.2 Hasil Uji Simultan (f)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen Standar Kinerja (X1), Komunikasi Internal (X2) secara bersama-sama (simultan) memilikipengaruh yang signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y) (Lestari, 2020).

1) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y.
2) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dengan nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.006	2	140.003	84.596	.000[b]
	Residual	47.994	29	1.655		
	Total	328.000	31			

a. Dependent Variable: Penilaian Prestasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Standar Kinerja

Sumber : Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Pada Tabel 4.15 diatas maka dapat diperoleh hasil uji-f menunjukan nilai f_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi f dengan tingkat signifikansi 0,05 yang mana derajat kebebasan pembilang (df1) sebesar 2 dan derajat kebebasan penyebut (df2) sebesar 29. Berdasarkan tabel distribusi f tersebut diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,33. Dari hasil pengujian data pada uji f diperoleh nilai f hitung (84,596 > f tabel 3,33) dengan nilai signifikan sebesar (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukan Standar Kinerja dan Komunikasi Internal secara simultan memiliki pengaruh yang singnifikan terhadap penilaian prestasi kerja, dan **Hipotesis diterima**. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat menjelaskan hubungan antar variabel independen dan variabel dependen.

4.4.3 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu standar kinerja dan komunikasi internal dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu penilaian prestasi kerja dalam metode regrasi. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1 semakin mendekati angka 1 maka semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, sebalikanya independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat rendah (Sahir, 2021).

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924[a]	.854	.844	1.286

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Standar Kinerja

Sumber : Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan pada tabel 4.16 Hasil yang diperoleh melalui uji determinasi menunjukan bahwa nilai dari *Adjusted R Square* yang ada pada tabel Model *Summary* berisikan sebesar 84,4%, hal ini menunjukan bahwa variasi dari variabel karakteristik Standar Kinerja dan Komunikasi Internal sebagai variabel bebas dapat menjelaskan bahwa mempengaruhi variabel terikat dalam Penilaian Prestasi Kerja sebesar 84,4% untuk sisanya yang sebesar 15,6% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja dan disiplin kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini. Nilai determinasi yang cukup tinggi menunjukan bahwa model pada penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa standar kinerja dan komunikasi internal secara simultan memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan tentang penilaian prestasi kerja.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan pembahasaan sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Variabel Standar Kinerja (X1) Secara Parsial Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y)

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Standar Kinerja (X1) berpengaruh terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y). Bedasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,339, dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel Standar Kinerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y). Dimana t hitung > t tabel (3372 > 2045) dengan tingkat singnifikan sebesar 0,002 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Standar Kinerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja.

4.5.2 Pengaruh Variabel Komunikasi Internal (X2) Secara Parsial Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y)

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Komunikasi Internal (X2) berpengaruh terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,775 yang berarti apabila komunikasi internal mengalami kenaikan satu satuan, maka akan meningkatkan penilaian prestasi kerja sebesar 0,775 dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel Komunikasi Internal (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap penilaian prestasi kerja (Y). Dimana t hitung > t tabel (8,400> 2,045) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000< 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Internal (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja.

4.5.3 Pengaruh Variabel Standar Kinerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan uji f variabel Standar Kinerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y). Dapat dikatan berpengaruh apabila f hitung > f tabel atau (84,596 > 3,29) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Standar Kinerja dan Komunikasi Internal secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja.

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai dari *Adjusted R Square* yang sebesar 0,844 atau setara dengan 84,4%, hal ini menunjukan bahwa variasi variabel karakteristik standar kinerja dan komunikasi internal sebagai variabel ebas

dapat menjelaskan bahwa mempengaruhi variabel terikat, dalam hal ini penilaian prestasi kerja sebesar 84,4% untuk sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi faktor lain dari luar variabel bebas seperti motivasi kerja dan disiplin kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa standar kinerja dan komunikasi internal mampu berkontribusi untuk menjelaskan tentang penilaian prestasi kerja.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai dari penelitian mengenai Pengaruh Standar Kinerja dan Komunikasi Internal Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Di Kantor Pemerintahan Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir sebagai berikut:

1) Bedasarkan hasil penelitian analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,339 dan hasil penelitian pada uji t dapat diketahui bahwa variabel standar kinerja (X1) memiliki pengaruh positif dan singnifikan secara parsial terhadap penilaian prestasi kerja (Y). Dimana t hitung > t tabel (3372 > 2,045) dengan tingkat singnifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa standar kinerja (X1) berpengaruh positif dan singnifikan terhadap penilaian prestasi kerja serta **Hipotesis satu diterima**.
2) Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,775 dan pada tabel uji t dapat diketahui bahwa variabel komunikasi internal (X2) memiliki pengaruh positif dan singnifikan secara parsial terhadap penilaian prestasi kerja (Y). Dimana t hitung > t tabel (8,400 > 2,045) dengan tingkat singnifikasi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal (X2) berpengaruh positif dan singnifikan terhadap penilaian prestasi kerja serta **Hipotesis dua diterima**
3) Berdasarkan hasil penelitian uji f dapat diketahui bahwa variabel standar kinerja (X1) dan komunikasi internal (X2) berpengaruh positif dan singnifikan secara simultan terhadap penilaian prestasi (Y). Dapat dikatakan berpengaruh secara simultan apabila f hitung > f tabel atau (84,596 > 3,29) dengan tingkat signifikasi 0,000 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel standar kinerja dan komunikasi internal secara

4) bersama-sama bepengaruh terhadap penilaian prestasi kerja serta **Hipotesis tiga diterima.**

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai dari *Adjusted R Square* yang sebesar 0,844 atau setara dengan 84,4%, hal ini menunjukan bahwa variasi variabel karakteristik standar kinerja dan komunikasi internal sebagai variabel bebas dapat menjelaskan bahwa mempengaruhi variabel terikat, dalam hal ini penilaian prestasi kerja sebesar 84,4% untuk sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi faktor lain dari luar variabel bebas seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa standar kinerja dan komunikasi internal mampu berkontribusi untuk menjelaskan tentang penilaian prestasi kerja

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1) Terkait masalah Standar Kinerja, maka penulis menyarankan kantor pemerintahan Desa Raja diharapkan dapat meningkatkan penerapan standar kinerja yang jelas, terukur sesuai dengan tugas masing-masing dan evaluasi terhadap standar kinerja perlu dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
2) Terkait masalah komunikasi internal, maka penulis menyarankan di kantor pemerintahan Desa Raja disarankan untuk komunikasi internal yang lebih efektif untuk mendukung kelancaran penyampaian informasi dan meningkatkan kerja sama dalam dalam lingkungan kerja. Kordinasi dan penyampaian informasi yang jelas perlu terus ditingkatkan agar tercipta suasana kerja yang kondusif.
3) Terkait masalah Penilaian Prestasi Kerja, maka penulis menyarankan di kantor pemerintahan Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Penukal Abab Lematang Ilir mampu menerapkan sistem penilaian prestasi kerja yang objektif, transparan dan adil. Dengan sistem penilaian yang baik bisa meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Acep, S., Prabowo, B., Dwi, K.I., Alexsandre,G., Lutfiyah, N.D., & Hakim, Y. (2024). Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Jurnal Pendidikan Tambusai, 8(1), 2124-2131.

Ardiansyah., Antoni, D., & Oktala, R. (2024). Pengaruh prosedur kerja, wewenang, penilaian prestasi kerja, dan evaluasi kinerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis, 5(4), November.

Asnawi, M. (2020). Pengaruh komunikasi, standar kerja, dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jurnal, 14(2), 240–257.

Darmawan, R., Sungkono., & Karnama, M. M. (2025). Pengaruh komunikasi internal dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM), 4(2), Mei.

Elmira, D., Suroso, Flora, P.S. (2024). Peran komunikasi internal karyawan dalam meningkatkan kinerja di PT Jaya Kencanams Farma. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 4, No. 4 Agustus 2024

Harahap, K. A. M., Suparni., Manurung, H. E., & Widodo, P. S. (2023). Metodologi penelitian: Teori dan praktik. Karawang: CV Sabar Jaya Publisher.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Jurnal Dimensi, 10(1), 58–75.

IBM, SPPS, Versi 26, (2026).

Irmawati, N. (2021). Pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karier terhadap efektivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan, 8(2), Desember.

Isabela, M. S., Andriani, Z., & Tianlonawarmi, F. Peran komunikasi internal efektivitas kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Provinsi Jambi. Jurnal Ekonomic Excellence IBNU SINA, Vol. 3, No. 1.

Juwita Mukti, I. (2025). Pengaruh sistem komunikasi internal terhadap koordinasi kerja tim di lingkup perkantoran. Jurnal, 2(3), Maret–Juni.

Machli, I. (2021). Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.

Ndururu, M. (2023). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap standar kinerja pegawai di Kantor Camat Indanote Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 6(2), Juli.

Nonzha, A. (2023). Pengaruh Key Performance Indicator (KPI) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Tarbiyah Brands. Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen, 1(4).

Novia, D. F., Diana, A., Andi, L., Hakim. (2025). Analisis standar kinerja dan evaluasi perangkat kelurahan, studi keluarahan Deket. Jurnal Ilmiah PGSD FKIP.Vol. 11, No . 4 Desember 2025

Prabawa, I. K., & Paramarta, W. A. (2023). Penerapan komunikasi internal pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Denpasar. Jurnal, 13(1), Maret.

Pusparni, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi standar kinerja pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(4), 534-543.

Rendy, M. Y., & Rismawati. (2024). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Lima Citra Perdana Medan. Jurnal Riset Manajemen, 2(2), Juni.

Rizkyana, P. F. N., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Fauzan, A. M., Ilham, M., & Laksana, A. (2024). Pengaruh komunikasi internal terhadap standar kinerja karyawan. Jurnal Penelitian Ilmu Sosial, 2(5), 5–10.

Rumawas, W. (2021). Manajemen standar kinerja. Manado: Unsrat Press.

Sahir, H. S. (2021). Metodologi penelitian. Bantul–Yogyakarta: KBM Indonesia.

Sarwani. (2021). Manajemen kinerja. Banten: Pascal Books.

Subandi, B. (2020). Standar kinerja pelayanan. Jakarta: LAN.

Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D (Cet. ke-3). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2024). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D (Cet. ke-30). Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam, 1(2), 24–36.

Syakinah, N. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada bagian kantor PT Asrindo Citraseni Sastria Duri). JOM FISIP, 7(11), Juli–Desember.

Widodo, S. D. (2020). Manajemen Kinerja. Bandung: Cipta Media Nusantara.

1. Lampiran Pertanyaan Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Judul Penelitian

Pengaruh Standar Kinerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Petunjuk Pengisian

- Kuesioner ini digunakan untuk keperluan penelitian.
- Identitas dan jawaban responden dijamin kerahasiaannya.
- Berilah tanda (✓) pada salah satu kolom jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Saudara/i.
- Tidak ada jawaban benar atau salah, jawablah dengan jujur sesuai keadaan sebenarnya.

Identitas Responden

No	Keterangan	Jawaban
1	Nama	:
2	Jenis kelamin	☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
3	Usia	: Tahun
4	Pendidikan terakhir	☐ Tidak sekolah ☐ SD-SMA ☐ D3-S1
5	Pekerjaan / Jabatan	:

Skala Penilaian Skala likert

Skor	Kategori Jawaban
5	Sangat Setuju Sekali (SSS)
4	Setuju Sekali (SS)
3	Setuju (S)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel X1: Standar Kinerja

No	Pernyataan	SSS	SS	S	TS	STS
1	Menyelesaikan perkerjaan dengan teliti sehingga jarang terjadi kesalahan					
2	Saya selalu memeriksa kembali hasil perkerjaan sebelum diselesaikan					
3	Mampu menjaga kualitas kerja yang konsisten setiap saat					
4	Berkerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan secara konsisten					
5	Saya dapat menyelesaikan perkerjaan sesuai target yang diberikan					
6	Beban kerja yang menjadi tanggung jawab saya dapat diselesaikan tepat waktu					
7	Saya mematuhi jadwal dan jam kerja yang telah ditentukan					
8	Saya jarang terlambat dalam melaksanakan tugas kerja					
9	Mampu menyelesaikan perkerjaan tanpa harus selalu diawasi					
10	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas kerja					

Variabel X2: Komunikasi Internal

No	Pertanyaan	SSS	SS	S	TS	STS
1	Intruksi kerja yang saya terima disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami					
2	Arahan kerja dari kepala desa disampaikan secara terstruktur					
3	Pesan dan arahan yang disampaikan kepala desa bersifat konsisten					
4	Saya merasa mudah menyampaikan saran dan pendapat kepala desa					
5	Masukan yang saya sampaikan mendapatkan tanggapan					
6	Dillibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perkerjaan					
7	Pendapat saya dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan kerja					
8	Koordinasi berjalan dengan baik					
9	Komunikasi yang baik dapat menyelesaikan tugas secara bersama-sama					
10	Saling terbuka dalam berbagai informasi perkerjaan					

Variabel Y: Penilaian Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	SSS	SS	S	TS	STS
1	Penilaian prestasi kerja dilakukan tanpa membedakan jabatan atau latar belakang					
2	Setiap peniliaan memperoleh kesempatan yang sama dalam penilaian prestasi kerja					
3	Penilaian prestasi kerja dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang berlaku					
4	Penilaian prestasi kerja didasarkan pada kriteria yang jelas dan terukur					
5	Pelaksanaan penilaian prestasi kerja dilakukan secara terbuka					
6	Mengetahui tahapan dalam penilaian prestasi kerja					
7	Saya mengetahui hasil penilaian prestasi kerja yang diberikan kepada saya					
8	Hasil penilaian prestasi kerja disampaikan dengan jelas					
9	Hasil penilaian prestasi kerja mencerminkan kinerja sebenarnya					
10	Percaya penilaian prestasi kerja dilakukan secara objektif dan adil					

2. Lampiran Tabulasi Tanggapan Responden

Responden	X1= Standar Kinerja									
No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
7	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
10	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
12	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5

13	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
14	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
15	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
16	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
17	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
18	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
19	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5
20	5	4	5	5	5	3	3	5	5	4
21	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5
22	5	4	4	3	5	3	4	4	5	3
23	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
24	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
25	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
26	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4
27	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
28	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
29	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
30	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
31	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
32	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4

Responden	X2= Komunikasi Internal									
No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
7	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
8	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5

9	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
10	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
11	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
12	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
13	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
14	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
15	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
16	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
17	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4
18	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4
19	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5
20	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
21	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
22	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
23	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
24	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5
25	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3
26	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4
27	3	4	3	4	5	5	3	4	5	4
28	3	5	4	4	3	3	5	4	4	5
29	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3
30	5	3	3	4	4	5	3	4	4	4
31	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5
32	3	4	4	5	3	3	5	4	4	4

Responden	Y=Penilaian Prestasi Kerja									
No	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5

6	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
7	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
8	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
9	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
10	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
11	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
12	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
13	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
14	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
15	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
16	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
17	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
18	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
19	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
20	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4
21	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4
22	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5
23	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4
24	4	5	3	3	5	5	5	4	4	3
25	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
26	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4
27	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5
28	4	3	3	3	3	5	4	4	5	3
29	4	3	5	5	3	4	5	4	4	3
30	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4
31	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4
32	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4

3.Dokumentasi Penelitian

Foto Dengan Kepala Desa, Perangkat Desa Dan Linmas





4. Lampiran Hasil Uji SPSS

Hasil Uji Validitas Standar Kinerja (X1)

No Item	R hitung (Koefisien Korelasi)	R tabel (n = 32)	Keterangan
X1.1	0,431	0,3388	Valid
X1.2	0,390	0,3388	Valid
X1.3	0,476	0,3388	Valid
X1.4	0,488	0,3388	Valid
X1.5	0,375	0,3388	Valid
X1.6	0,535	0,3388	Valid
X1.7	0,516	0,3388	Valid
X1.8	0,450	0,3388	Valid
X1.9	0,484	0,3388	Valid
X1.10	0,663	0,3388	Valid

Sumber : Hasil dari pengolahan data IBM SPSS versi 26,(2026)

Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal (X2)

No Item	R hitung (Koefisien Korelasi)	R tabel (n=32)	Keterangan
X2.1	0,676	0,3388	Valid
X2.2	0,423	0,3388	Valid
X2.3	0,570	0,3388	Valid
X2.4	0,413	0,3388	Valid
X2.5	0,433	0,3388	Valid
X2.6	0,415	0,3388	Valid
X2.7	0,460	0,3388	Valid
X2.8	0,423	0,3388	Valid
X2.9	0,513	0,3388	Valid
X2.10	0,469	0,3388	Valid

Sumber : Hasil dari pengolahan data IBM SPSS versi 26, (2026)

Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja

No Item	R hitung (Koefisien Korelasi)	R tabel (n = 32)	Keterangan
Y.1	0,603	0,3388	Valid
Y.2	0,592	0,3388	Valid
Y.3	0,376	0,3388	Valid
Y.4	0,374	0,3388	Valid
Y.5	0,603	0,3388	Valid
Y.6	0,463	0,3388	Valid
Y.7	0,507	0,3388	Valid
Y.8	0,457	0,3388	Valid
Y.9	0,398	0,3388	Valid
Y.10	0,551	0,3388	Valid

Sumber : Hasil dari pengolahan data IBM SPSS versi 26, (2026)

Hasil Uji Reabilitas Variabel Standar Kinerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	10

Hasil Uji Reabilitas Variabel Komunikasi Internal (X2)

Reliability Statistics

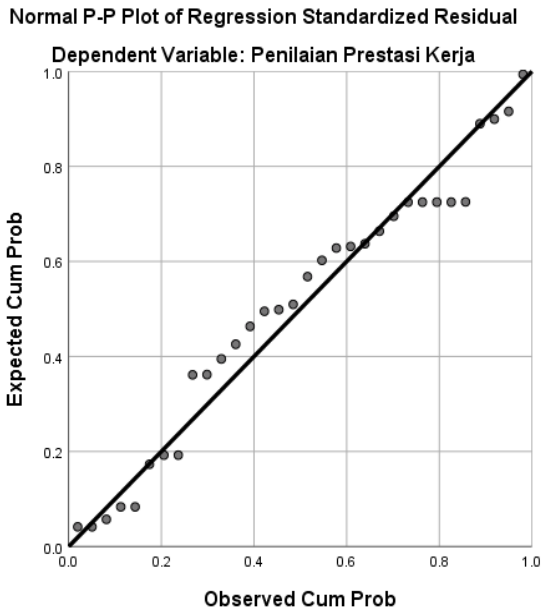
Cronbach's Alpha	N of Items
.636	10

Hasil Uji Reabilitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	10

Hasil Uji Normalitas P-Plot



Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24930442
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.086
	Negative	-.151
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true singnificance.

Sumber : Hasil Data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

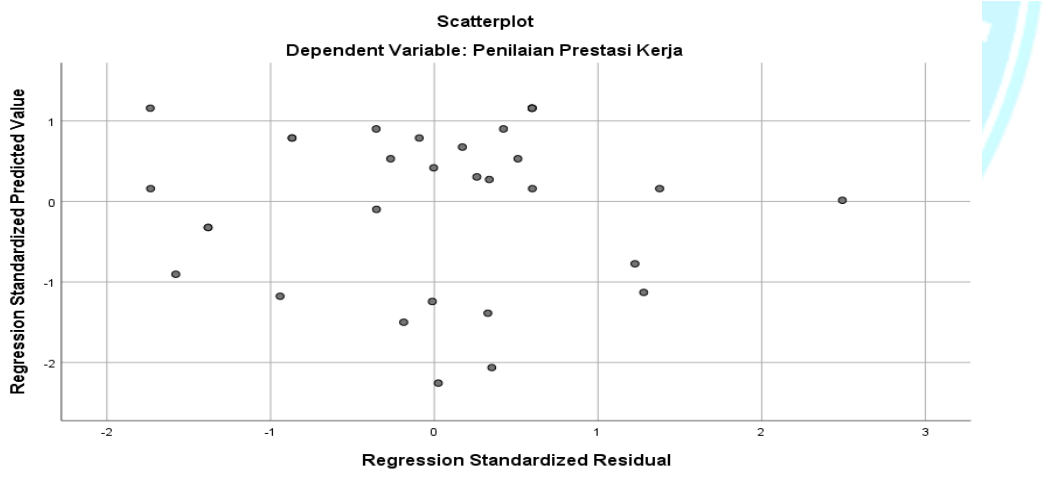
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.220	4.059		-1.532	.136		
	Standar Kinerja	.339	.100	.292	3.372	.002	.675	1.481
	Komunikasi Internal	.775	.092	.726	8.400	.000	.675	1.481

a. Dependent Variable: Penilaian Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)



Sumber : Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
B	Std. Error	Beta	T	Sig.
-6.220	4.059		-1.532	.136
.339	.100	.292	3.372	.002
.775	.092	.726	8.400	.000

Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-6.220	4.059		-1.532	.136
	Standar Kinerja	.339	.100	.292	3.372	.002
	Komunikasi Internal	.775	.092	.726	8.400	.000

a. Dependent Variable: Penilaian Prestasi Kerja

Sumber : Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.006	2	140.003	84.596	.000[b]
	Residual	47.994	29	1.655		
	Total	328.000	31			

a. Dependent Variable: Penilaian Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Standar Kinerja

Sumber : Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924[a]	.854	.844	1.286

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Standar Kinerja

Sumber : Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

6. Tabel T

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : **Nadia Novita Indriyani**
NIM : **2022110016**
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Standar Kinerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Di Kantor Raja Kec.Tanah Abang Kab.Penukal Abab Lematang Ilir**
DOSEN PEMBIMBING I : **Sebri Hesinto, S.E.,M.,Si**

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
16/12/25	BAB I - Fenomena latar belakang - Tujuan Penelitian	Revisi		
17/12/25	BAB I BAB II	ACC		
29/12/25	- Sistematis Penulisan - Variabel dimensi indikator Singkatan - Penelitian terdahulu	Revisi		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Sebri Hesinto, S.E.,M.,Si
NIDN.0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA	:	**Nadia Novita Indriyani**
NIM	:	**2022110016**
JUDUL SKRIPSI	:	**Pengaruh Standar Kinerja dan Komunikasi Internal Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Di Kantor Desa Raja Kec. Tanah Abang Kab.Penukal Abab Lematang Ilir**
DOSEN PEMBIMBING I	:	**Sebri Hesinto, S.E. M.,Si**

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
5/11 2026	Kab. II	ACC	[signature]	
6/11 2021	Kab III - Populasi 32. - Mulai 5 tahun dari 32 negeri - Masukan uji kondisi	Revisi.	[signature]	
7/11 2025.	Kab III	ACC	[signature]	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M,M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Sebri Hesinto, S.E.,M.,Si
NIDN.0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA	:	**Nadia Novita Indriyani**
NIM	:	**2022110016**
JUDUL SKRIPSI	:	**Pengaruh Standar Kinerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Di Kantor Pemerintahan Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir**
DOSEN PEMBIMBING I	:	**Sebri Hesinto, S.E., M.Si**

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
21/05/2026	Bab I x II x III	Revisi Penulisan	[signature]	
22/05/2026	Bab I x II x III	Acc	[signature]	
15/06/2026	Bab IV	Revisi Penulisan desktripsi distribusi	[signature]	
17/6/2026	Bab IV	Responden usi T dan F Acc	[signature]	
17/06/2026	Bab V	Revisi Kesimpulan kesal 1. [illegible] 2. [illegible] 3. [illegible]	[signature]	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M

Dosen Pembimbing I

Sebri Hesinto, S.E., M.Si
NIDN. 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA	:	**Nadia Novita Indriyani**
NIM	:	**2022110016**
JUDUL SKRIPSI	:	**Pengaruh Standar Kinerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Di Kantor Desa Reja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir**
DOSEN PEMBIMBING I	:	**Sebri Hesinto, S.E. M.,Si**

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
18/6	Bab V	Acc	[signature]	
	Kelengkapan	Acc	[signature]	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M,M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Sebri Hesinto, S.E.,M.,Si
NIDN.0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA	:	**Nadia Novita Indriyani**
NIM	:	**2022110016**
JUDUL SKRIPSI	:	**Pengaruh Standar Kinerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Penilaian Prestasi Kinerja Di Kantor Desa Raja Kec.Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir**
DOSEN PEMBIMBING II	:	**Yudi Tusri S.E. M.,Si**

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
10/12 2024	Bab I	Perbaiki Latar belakang Masalah dan Penelitian		
	Bab I	Perjelas pada Latar Belakang Masalah dan Penelitian		
18/12 2024	Bab I	perbaiki tgl di beri tanda. Acc		
23/12 2024	Bab II	Perbaiki tgl di beri tanda!!		
		Acc		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M,M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Yudi Tusri S.E.,M.,Si
NUPTK. 2146750651130173

Jalan Patra No 50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (0713)3224417 Faxsimile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : **Nadia Novita Indriyani**
NIM : **2022110016**
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Standar Kinerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Di Kantor Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir**
DOSEN PEMBIMBING II : **Yudi Tusri S.E.,M.,Si**

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
6/1 2025	Bab II	Perbaiki Alat ukur Alat uji		
7/1 2025	Bab III	Perbaiki Perumusan uji hipotesis Acc		
12/5 2025	Bab IV	- Perbaiki semua keterangan tabel - data Responden - Tata tabel tanggapan Responden		
13/5 2025	Bab IV Bab IV	Perbaiki Alat uji Perbaiki Angka : 75 tabel		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Yudi Tusri S.E.,M.,Si
NUPTK.2146750651130173

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA	:	**Nadia Novita Indriyani**
NIM	:	**2022110016**
JUDUL SKRIPSI	:	**Pengaruh Standar Kinerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Di Kantor Pemerintahan Desa Raja Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir**
DOSEN PEMBIMBING II	:	**Yudi Tusri, S.E., M.Si**

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
21/5 2026	Bab IV	Acc		
24/5 2026	Bab V	Acc		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Yudi Tusri, S.E., M.Si
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



1. Identitas Pribadi

Nama Lengkap	: Nadia Novita Indriyani
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	: Tangerang, 08 November 2004
Agama	: Islam
No Telepon	: 083129418860
Email	:
Nama Ayah	: Wagino
Nama Ibu	: Trisia Andriani
Alamat	: Desa Raja Barat, Kec. Tanah Abang, Kab. Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)
Negara	: Indonesia

2. Pendidikan

SD	: Tahun 2011-2016 SD Negeri 05 Tanah Abang
SMP	: Tahun 2017-2019 SMP Negeri 01 Tanah Abang
SMA	: Tahun 2020-2022 SMA Negeri 01 Tanah Abang

Penulis

Nadia Novita Indriyani

2022110016