

## **Analisis Performance Appraisal Terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai (Studi Kasus Pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus Ii Di Kabupaten Bone)**

**A. Rizki Nindita<sup>1\*</sup>, Syarifuddin<sup>2</sup>, Sri Andayaningsih<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menilai analisis performance appraisal terhadap peningkatan produktivitas pegawai (studi Kasus pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone). Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori dengan populasi 35 dan sampel 35 dengan metode sensus Terdiri dari Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone. Jenis data yang digunakan ialah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, adapun teknik yang digunakan untuk menganalisis yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi sederhana, uji hipotesis. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Performance Appraisal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas pegawai. Hasil uji t Performance Appraisal terhadap Peningkatan Produktivitas pegawai nilai hitung ( $6.022 > 3,611$ ) sig 0.000.

**Kata Kunci:** Performance Appraisal; Produktivitas Pegawai

Copyright (c) 2023 Safira Pribadi Makna

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [rizkinindita962@gmail.com](mailto:rizkinindita962@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai organisasi yang maju dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi (Nasrullah dkk, 2021). Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas, setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional (Maddatuang dkk, 2021). Era globalisasi membutuhkan tenaga Manajemen Sumber Daya Manusia yang terampil serta memiliki daya saing tinggi, sehingga penilaian karyawan bukan hanya dilihat untuk memenuhi lowongan kebutuhan tenaga kerja semata namun lebih dari itu (Karim, 2019). Sumber daya manusia dapat di lihat dari dua sudut pandang yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja (Anwar dkk, 2023). Sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan (Mardjuni dkk, 2022). Sementara itu, sisi pekerja meliputi: kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja,

pelatihan dan pengembangan promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja (Syarifuddin, 2020).

Produktivitas di artikan sebagai meningkatkan hasil kerja yang di pengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output) (Wahyuni dkk, 2022). Politeknik Pembangunan Pertanian perlu mengadakan pengelolaan terhadap pegawai dengan sebaik mungkin menyadari pentingnya pegawai dalam peningkatan produktivitas kerja (Karim dkk, 2022). Peningkatan produktivitas dapat terwujud, jika pimpinan memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja (Darmawati dkk, 2022). Politeknik Pembangunan Pertanian mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama (Hasniati dkk, 2023). Dalam rangka pencapaian tujuan Politeknik Pembangunan Pertanian, Sebaliknya, tujuan organisasi sulit atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Karim dkk, 2021).

Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone, dalam masalah penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan landasan dan asas-asas yang berlaku. Pegawai merupakan aset utama bagi Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone mereka mempunyai pemikiran, dan pendidikan, yang terbawah ke dalam organisasi (Mamik, 2016). Selain itu juga memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan. Penilaian prestasi kerja secara Strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang (Eibadiansyah, 2019). Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi prestasi kerja yang mengevaluasi memang relevan dan secara signifikan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap individu yang dinilai (Amal dkk, 2020).

Permasalahan yang ada juga dalam peningkatan produktivitas dimana turungnya semangat dan gairah kerja salah satunya disebabkan oleh insentif yang kurang terarah, lingkungan kerja yang buruk dan sebagainya maka tidak ada motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja (Karim dkk, 2022). Permasalahan kedua penurunan produktivitas dapat terjadi karena hubungan antara atasan dan bawahan yang tidak baik, sehingga visi dan misi yang ditetapkan oleh atasan tidak dilaksanakan dengan baik oleh para pegawai. Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II bagian kantor perlu mengadakan pengelolaan terhadap pegawai dengan sebaik mungkin menyadari pentingnya organisasi dalam peningkatan produktivitas pegawai (Rayyani dkk, 2021).

Kampus mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. *Performance Appraisal* atau biasanya disebut juga dengan penilaian prestasi kerja, penilaian kinerja, penilaian pelaksanaan pekerjaan, penilaian konduite dan lain sebagainya adalah salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Karim dkk, 2022). Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan. Sedangkan Penilaian prestasi kerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas menurut cara yang diinginkan

oleh para majikannya. *Performance appraisal* (Penilaian prestasi kerja) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka (Slamet & Hatmawan, 2020). Penelitian ini menggambarkan suatu variabel, gejala atau keadaan yang diteliti secara apa adanya dan menggunakan data yang bersifat angka yang diperoleh dari angket kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan di kabupaten Bone, dengan objek penelitian pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone yang berlokasi ponre Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang merupakan sumber informasi data mengenai data yang ada hubungannya dengan penelitian dan dapat diharapkan menjadi keterangan dari apa yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone dengan jumlah 35 orang.

Sampel dalam penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan (Sugiyono, 2013). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 orang Terdiri dari Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Penilaian prestasi kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone.

Tabel 1. Analisis regresi sederhana

E	UNSTANDARDI ZED COEFFICIENTS	STANDARDI RDIZED COEFFICIENTS	T	SIGNIFIKANSI G.	
					B
1	(Constant)	14.071	5.891	2.388	.023
	Performance Appraisal	.528	.088	6.022	.000

**A. DEPENDENT VARIABLE: PRODUKTIFITAS PEGAWAI**

Tabel diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 14,071, sedangkan nilai *performance Appraisal* (b / koefisien regresi) sebesar 0,528. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 14,071 + 528X$$

Hasil persamaan diatas dapat diterjemahkan konstanta sebesar 14,071 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel produktivitas pegawai sebesar 14.071 koefisien regresi X sebesar 0,528 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai *performance Appraisal* maka produktivitas pegawai akan bertambah sebesar 0,528. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh *performance Appraisal* (Variabel X) terhadap produktivitas pegawai (Variabel Y) adalah positif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *performance appraisal* (X) berpengaruh terhadap produktivitas pegawai (Y).

**B. Pengujian Hipotesis**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditetapkan diterima atau ditolak secara statistik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, dan uji R square. Uji t disebut juga dengan uji parsial yaitu untuk menguji masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Uji t yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14.071	5.891		2.388	.023
	Performance Appraisal	.528	.088	.724	6.022	.000

**a. Dependent Variable: Produktifitas Pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial *Performance Appraisal* terhadap produktivitas pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.022 dan  $t_{tabel}$  sebesar 3,611 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Performance Appraisal* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai.

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.509	2.89510

Berdasarkan tabel output SPSS model summary diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.524. Besarnya angka koefisien determinasi R Square adalah 52,4%, yang berarti bahwa variable Performance Appraisal berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai sebesar 52,4% dan sebesar 47,6% ialah pengaruh dari variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

*Performance Appraisal* (X) terhadap produktivitas pegawai (Y) yang terlihat dari kesamaan regresi  $Y=14.071 + 0,528X$  Hal ini menunjukkan bahwa *Performance Appraisal* mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai. Dari hasil uji t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.022 > 3,611$ ) dan tingkat signifikansi yang diperoleh  $0,000 < \alpha$  ( $0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi disimpulkan bahwa dari hasil pengujian parsial Koefisien *Performance Appraisal* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (studi Kasus Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone). Adapun hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,524 hal ini berarti variasi variabel produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *Performance Appraisal* sebesar 52,4% dimana sisanya 47,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

## Referensi:

- Amal, C. A., Amalia, A. A., & Andayaningsih, S. (2020). Potometrium (Pot Tanaman Geometris Dan Terarium) Serta Pemasaran Digital Bagi Kelompok Penjual Tanaman Hias Di Kelurahan Maccini Sombala Kota Makassar. *Panrita Abdi-Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, 4(1), 110-118.
- Anwar, A., Murni, M., Andayaningsih, S., Hasyim, N., Almi, A., Aksan, A., & Malik, A. (2023). Pelatihan Pembuatan Pupuk Organik Cair (POC) Pada kelompok Pembudidaya Ikan Bandeng di Kabupaten Pangkep. *To Maega: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(1), 65-72.
- Darmawati, D., Murni, M., Andayaningsih, S., Anwar, A., Hamsah, H., & Malik, A. (2022). Pelatihan Pengemasan Rumput Laut Caulerpa Pasca Panen Pada Kelompok Pembudidaya Rumput Laut Caulerpa Organik Di Kabupaten Takalar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 22(1), 156-162.
- Eibadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1). <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Karim, A. (2019, March). The Effect of " Axis Hits Bonus" Version Tagline Advertising and Ambassador Brand Against Axis Cards Awareness. In *First International Conference on Materials Engineering and Management-Management Section (ICMEMM 2018)* (pp. 63-66). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icmemm-18.2019.13>
- Karim, A. A. K., Jumarding, A., & Ahmad, A. (2022). The Role of Zakat in National Economic Transformation through Regional Economic Growth in South Sulawesi Province. *International Journal of Commerce and Finance*, 8(2), 75-98.
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 10864-10876.

- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126. <https://doi.org/10.47814/ijsrr.v5i7.341>
- Maddatuang, B., Syukur, A., & Karim 3rd, A. (2021). The Role of BUMDes in Sustainable Economic at Enrekang Regency. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(2).
- Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Mardjuni, S., Thanwain, I. N., Abubakar, H., Menne, F., & Karim, A. (2022). BUSINESS SUSTAINABILITY IN FOOD AND BEVERAGE PROCESSING INDUSTRY THROUGH INNOVATION IN MAROS REGENCY, INDONESIA. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 57(6). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.57.6.85>
- Nasrullah, N., Rizaldi, A. R., Nurbaya, S., Andayaningsih, S., Nurinaya, N., & Mira, M. (2021). Evaluasi Pelaksanaan Bentuk Kegiatan Pembelajaran Magang pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 42-59.
- Rayyani, W. O., Wahyuni, I., Adil, M., & Andayaningsih, S. (2021). Going Concern Perspektif Pelaku Usaha Mikro: Upaya Mengungkap Selubung Makna Melalui Fenomenologi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 4(1), 13-24.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.
- Sugiyono. (2013). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Alfabeta.
- Syarifuddin, H. M. (2020). Communication Strategies Used By The Lecturers in Teaching Speaking Subject at English Department of Muhammadiyah University Of Makassar [Unpublished Master Thesis]. *English Department: Muhammadiyah University of Makassar*.
- Wahyuni, N., Kalsum, U., Asmara, Y., & Karim, A. (2022). Activity-Based Costing Method as an Effort to Increase Profitability of PT. Anugrah Ocean Wakatamba. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 14(2). <https://doi.org/10.17509/jaset.v14i2.45642>