

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
TERHADAP PROSES PENILAIAN PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT.
ASIA IMAN WISATA**

SKRIPSI



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2020**

HALAMAN JUDUL

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
TERHADAP PROSES PENILAIAN PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT.
ASIA IMAN WISATA**



Diajukan sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi
pada Program Strata Satu (S1) Manajemen

14/12/2020

1 eq
Smb. Alumi

R/0280/IMAN/2020
MAS
a'

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2020**

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini saya persembahkan untuk orang tua saya tercinta beserta keluargaku yang senantiasa memberikan limpahan doa dan kasih sayang, serta teman-teman yang selalu memberikan motivasi dan dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.



"Orang yang paling bisa diandalkan adalah diri sendiri"



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asia Iman Wisata
Nama Mahasiswa : Masliana
No. Stambuk/NIM : 105721131716
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 05 Desember 2020 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Desember 2020

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


DR. H. Mahmud Nuhung, MA
NIDN : 0902025701


Muh Nur Rasyid, SE., MM
NIDN : 0927078201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Prodi Manajemen


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 1085576


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama MASLIANA, NIM 105721131716, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0012/SK-Y/61201/091004/2020 M, tanggal 20 Rabiul Akhir 1442 H/05 Desember 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelas **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Rabiul Akhir 1442 H
08 Desember 2020 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE., MM
2. Faidul Adziem, SE., M.Si
3. Nasrullah, SE., MM
4. Syafaruddin, SE., MM

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Masliana
Stambuk : 105721131716
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap
Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.
Asia Iman Wisata

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah di ujikan pada tanggal 05 Desember 2020.

Makassar, 08 Desember 2020

Yang Membuat Pernyataan



MASLIANA

Diketahui Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Prodi Manajemen



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul "Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asia Iman Wisata" sebagai syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak H. Mansyur dan Almh. Marlina, juga nenek penulis Ibu Masnah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, dukungan, kasih sayang dan do'a tulus tumpah pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini, dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan do'a restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi, namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Muh Nur Rasyid, S.E., M.M., selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, MA., Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat di selesaikan.
5. Bapak Muh Nur Rasyid, S.E., M.M., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah telah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti Kuliah.
7. Para Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan 2016 yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Direktur PT. Asia Iman Wisata beserta stafnya atas bantuan serta kerjasamanya selama penulis mengadakan penelitian.
10. Terima kasih kepada Sahabat dan Teman-teman yang hingga detik ini masih selalu ada untuk memberi dukungan secara langsung dengan memberikan motivasi, menyemangati dan memberi saran dalam proses penulisan dan penyelesaian skripsi ini. Terkhusus saya ucapkan terimakasih kepada Jumali Akbar Nadi yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Dan juga sahabatku Fadhilah Ainun

Hernawan yang menjadi salah satu tempat bagi penulis untuk saling bertukar pikiran dan memberikan banyak dukungan bagi penulis karena selalu hadir untuk menemani, menghibur dan memberikan motivasi.

11. Terima kasih untuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, 08 Desember 2020

MASLIANA

ABSTRAK

MASLIANA, 2020. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Asia Iman Wisata. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I H. Mahmud Nuhung dan Pembimbing II Muh. Nur Rasyid

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Asia Iman Wisata. Populasi pada penelitian ini sebanyak 30 dan jumlah sampel sebanyak 30. Jenis penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif. Data yang diolah merupakan hasil interpretasi responden dan karyawan PT. Asia Iman Wisata. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model interaktif dengan responden, dimana data interpretasi responden kemudian diregulasikan dengan menggunakan teknik analisis data dalam hal ini SPSS.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh model persamaan regresi sederhana $Y = 6,883 + 0,499X$ yang berarti produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif terhadap proses penilaian prestasi kerja karyawan dan dari hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikan $0,00 < 0,05$ yang berarti produktivitas berpengaruh signifikan terhadap proses penilaian prestasi kerja karyawan, dengan demikian hipotesis diterima.

Kata Kunci : Produktivitas, Prestasi kerja

ABSTRACT

MASLIANA, 2020. Analysis of Work Productivity of Employees Against the Work Performance Assessment Process of PT. Asia Faith Tourism. Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Advisor I H. Mahmud Nuhung and Advisor II Muh. Nur Rasyid

This study aims to determine the Analysis of Employee Productivity on the Work Performance Assessment Process of PT. Asia Faith Tourism. The population in this study was 30 and the number of samples was 30. This type of research used a quantitative approach. The processed data is the result of the respondent's interpretation of the employees of PT. Asia Faith Tourism. The analysis technique used in this study uses an interactive model with respondents, where the respondent's interpretation data is then regulated using data analysis techniques, in this case SPSS.

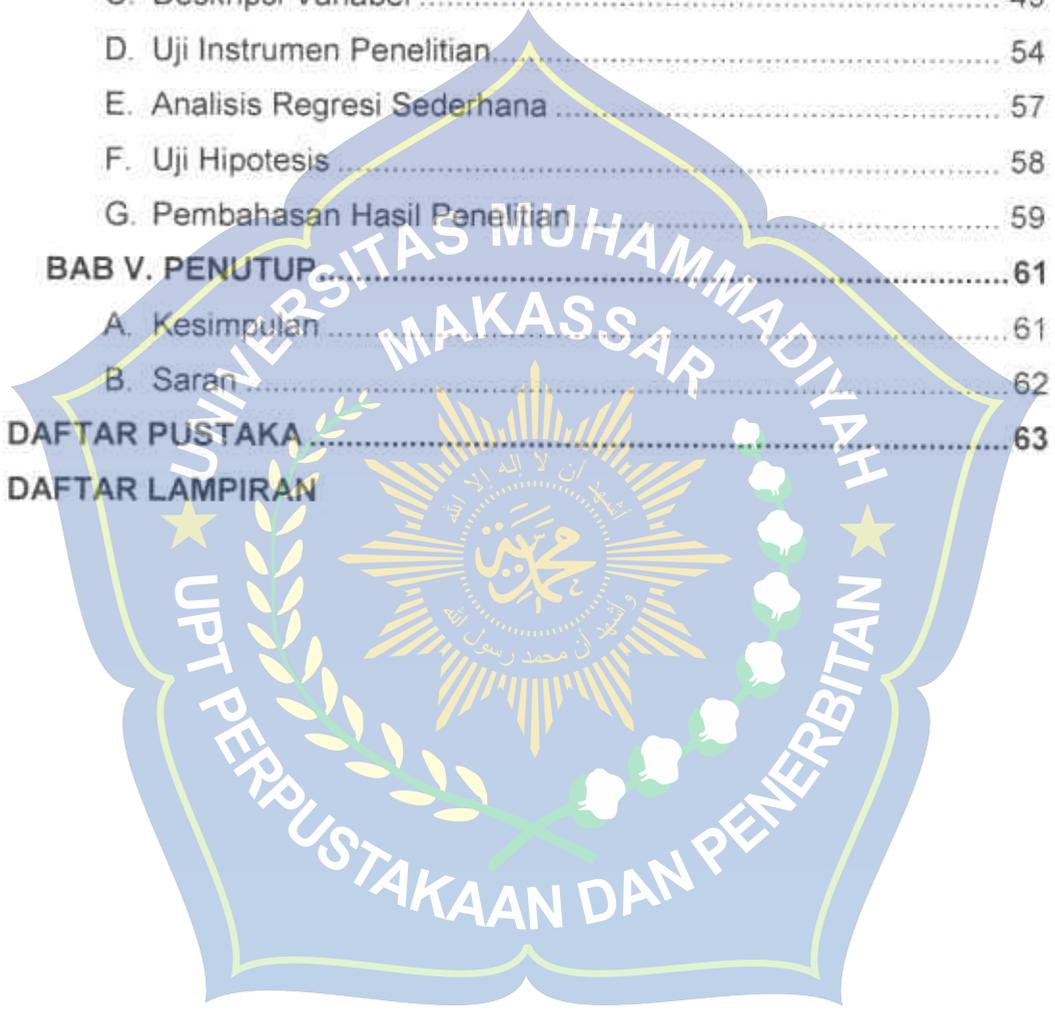
Based on the results of the data analysis that has been carried out, the simple regression equation model $Y = 6.883 + 0.499X$ is obtained, which means that employee work productivity has a positive effect on the employee work performance assessment process and from the results of the t test analysis, a significant value of $0.00 < 0.05$, which means productivity has a significant effect on the employee performance assessment process, thus the hypothesis is accepted.

Keywords: Productivity, work performance

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| SURAT PERNYATAAN..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| ABSTRAK BAHASA INDONESIA..... | ix |
| ABSTRACT..... | x |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| BAB I. PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 5 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA..... | 7 |
| A. Tinjauan Teori..... | 7 |
| B. Tinjauan Empiris..... | 31 |
| C. Kerangka Pikir..... | 32 |
| D. Hipotesis..... | 33 |
| BAB III. METODE PENELITIAN..... | 34 |
| A. Jenis Penelitian..... | 34 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 34 |
| C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel..... | 34 |
| D. Populasi Dan Sampel..... | 36 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 37 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 38 |

| | |
|------------------------------------------------------|-----------|
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 42 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 42 |
| B. Karakteristik Responden | 47 |
| C. Deskripsi Variabel | 49 |
| D. Uji Instrumen Penelitian | 54 |
| E. Analisis Regresi Sederhana | 57 |
| F. Uji Hipotesis | 58 |
| G. Pembahasan Hasil Penelitian | 59 |
| BAB V. PENUTUP | 61 |
| A. Kesimpulan | 61 |
| B. Saran | 62 |
| DAFTAR PUSTAKA | 63 |
| DAFTAR LAMPIRAN | 63 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 31 |
| Tabel 3.1 Konsep Definisi Operasional..... | 35 |
| Tabel 3.2 Skala Likert..... | 36 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 48 |
| Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden..... | 48 |
| Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden..... | 49 |
| Tabel 4.4 Variabel Produktivitas Kerja (X)..... | 50 |
| Tabel 4.5 Variabel Penilaian Prestasi Kerja (Y)..... | 52 |
| Tabel 4.6 Analisa Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabel..... | 53 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas..... | 55 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas..... | 56 |
| Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Sederhana..... | 57 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji R ² | 58 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji T..... | 59 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir | 33 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 43 |



DAFTAR LAMPIRAN

1. Izin Penelitian
2. Kuesioner
3. Hasil Olah SPSS
4. Biografi Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT. Asia Iman Wisata adalah perusahaan travel yang bergerak dibidang haji dan umrah. Dimana didalam proses pelayanannya dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan memberikan pelayanan kepada konsumen dan menawarkan produk dan jasa yang di tawarkan oleh PT. Asia Iman Wisata. Berdasarkan dari Produktivitas Kerja Karyawan melalui penilaian Kinerja Karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen yang menjadi Prestasi Kerja Karyawan tentu akan memberikan nilai positif kepada perusahaan.

Perubahan ekonomi yang sangat pesat merupakan dampak dari globalisasi yang ditandai dengan adanya revolusi dalam informasi, komunikasi, dan transportasi. Kecepatan, ketepatan, dan keakuratan menjadi syarat dalam menjalankan berbagai aktivitas. Hal tersebut menurut adanya sumber daya manusia secara berkesinambungan, agar terwujud sumber daya manusia yang profesional, kreatif dan inovatif.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan dasar yang paling penting dalam membangun Indonesia. Pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, tetapi yang paling penting bagaimana meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat menunjang tujuan Pembangunan Nasional, karena sumber daya manusia merupakan faktor

penggerak utama berjalannya sebuah organisasi. Organisasi bilamana orang-orang yang bergantung didalam suatu perusahaan mencapai tujuan bersama. Didalam organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi Pemerintahan terdapat unsur-unsur yang diharapkan dapat mencapai tujuan secara efisien. Unsur-unsur tersebut adalah manusia dan material, keduanya itu merupakan manajemen yang sangat penting terutama manusia yang menjadi salah satu yang memegang peranan penting untuk menggerakkan unsur-unsur lainnya dalam rangka tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Pentingnya peranan seluruh personal atau Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung aktivitas operasional perusahaan di dalam setiap kegiatan perusahaan, maka kinerja tersebut haruslah mendapat perhatian lebih dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian prestasi kerja ini harus diterapkan secara objektif.

Penilaian prestasi dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan itu sendiri, dimana jika produktifitas karyawan menurun, hal ini tentu berakibat pada tidak tercapainya target dan tujuan perusahaan. Produktifitas kerja karyawan yang tinggi sangatlah berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan. Dengan produktifitas yang baik diharapkan karyawan dapat bertindak konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, dan memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan. Hasilnya tentu akan berdampak baik terhadap perusahaan.

Produktifitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (Suwatno, 2008:157). Sejalan dengan pendapat di atas maka produktifitas

kerja dapat dikatakan sebagai tolak ukur dari proses pelaksanaan kerja oleh karyawan. Proses pelaksanaan kerja yang dipadukan dengan sikap dan pola pikir yang baik dari karyawan sebagai sumber daya yang berperan dalam organisasi, akan menciptakan kinerja yang berorientasi pada kualitas dan kuantitas.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat di perlukan adanya Produktivitas Kerja untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Produktivitas Kerja merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya produktivitas banyak terletak pada faktor sebagai pelaksana kegiatan perusahaan yaitu para anggota, karyawan atau pekerja. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemaren, dan hasil yang dapat di raih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang di raih hari ini Sinungan dalam Umi, (2014).

Penilaian prestasi kerja penting karena dapat memberikan informasi untuk memperbaiki kinerja perusahaan ke depannya, sebagai dasar kompensasi karyawan, pertimbangan dalam keputusan penempatan jabatan, serta kebutuhan pelatihan, perencanaan, dan pengembangan karir karyawan (Astuti, 2006, p.24).

Hasibuan (2013, p.89) mengatakan bahwa salah satu kegunaan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan kinerja yang baik. Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menentukan tindakan yang tepat

terhadap para karyawan. Handoko (2012, p.135) mengungkapkan salah satu tindakan yang dapat diambil adalah menentukan pemberian kompensasi dan penempatan seperti promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi atau karyawan dengan kinerja yang meningkat dari sebelumnya.

Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir ataupun pengembangan potensi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Sebagaimana layaknya sebuah organisasi, PT. Asia Iman Wisata selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal ini disebabkan karena adanya peran karyawan yang cukup dominan terhadap tingkat resiko operasional. Untuk itu kualitas karyawan dan segala keperluan yang mendukung kelancaran pekerjaan dan lingkungan kerja harus terus ditingkatkan. Dimana hal ini dapat dilakukan dengan penilaian prestasi kerja karyawan. terdapat permasalahan utama yang teridentifikasi dalam hubungannya dengan sistem penilaian prestasi kerja di PT. Asia Iman Wisata yaitu penilaian prestasi kerja sering dianggap tidak obyektif dan cenderung sekedar formalitas, dimana prosedur penilaiannya masih banyak mengandung kontroversi karena unsur subyektivitas yang didominasi oleh persepsi atasan. Penilaian prestasi kerja hanya dilakukan oleh satu orang, yaitu atasan langsung yang masih memiliki kekurangan. Permasalahannya adalah apabila atasan tersebut mempunyai hubungan yang kurang baik dengan karyawan yang akan dinilai, maka penilaian pun akan kurang baik, dan begitu juga sebaliknya. Hal ini menggambarkan kalau penilaian didasarkan atas

hubungan antara atasan dengan bawahan, bukan melihat kepada prestasi kerja karyawan tersebut. Permasalahan lain adalah seringkali karyawan tidak mengetahui penilaian terhadap dirinya. Penilaian yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja karyawan belum mengukur prestasi kerja karyawan secara keseluruhan

Berdasarkan latar belakang diatas, menjadi dasar pertimbangan penulis untuk meneliti masalah yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah judul "**Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asia Iman Wisata**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah "Apakah Produktivitas Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Asia Iman Wisata?"

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dituliskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah "Untuk Mengetahui Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Asia Iman Wisata".

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini maka dapat memberikan masukan bagi berbagai pihak PT. Asia Iman Wisata sehingga dapat dijadikan referensi mengenai Produktivitas Kerja terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang Produktivitas Kerja Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Asia Iman Wisata.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan saran yang berguna bagi perusahaan tentang bagaimana melihat Produktivitas Kerja Karyawan dalam mengevaluasi dan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Asia Iman Wisata.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sebuah karya yang melengkapi pengetahuan dan wawasan yang ada di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2005: 11) merupakan suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Menurut Husein Umar (2005: 3) Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia dimana secara bersama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan perusahaan dan tujuan karyawan. Kepentingan dua tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan dari kesatuan dan keutuhan kebersamaan.

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:2). "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan

tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2016:6), "Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya". Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:10), "MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda-beda dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Namun inti dari semua pengertian tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang diperhatikan penanganannya.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia akan berjalan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya.

Adapun fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut S.P. Siagian (2011:38) adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organaizing*)
- c. Pemberian Motivasi (*Motivating*)
- d. Pengendalian (*Controlling*)
- e. Pemberian Evaluasi (*Evaluating*)

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:21-23) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisaian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tetap tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisiki, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men, monay, method, materials, machines, dan market.*

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power managemen*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan dalam

kekayaan alam (Material), atau prosedurkerja yang begus sekalipun, tidak akan bermanfaat secara efesien, efektif dan produktif jika manusianya tidak mendapat perhatian sungguh-sungguh. Jadi, manusia adalah pusat segalanya bagi suatu organisasi.

c. Teknologi

Relevansi dan pentingnya MSDM tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuanyang dicapai dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dampak dari berbagai kemajuan tersebut dapat bersifat positif dan juga negative. Banyak pekerjaan yang sekarang diambil alih oleh mesin-mesin canggih, seperti Robotisasi. Pengangguran muncul bersamaan dengan berperannya mesin hasil kemajuan teknologi canggih. Proses mekanisasi, otonasi dan robotisasi mulai menggeser manusia.

Disisi lain pihak, kemajuan teknologi juga membawa dampak positif yang sangat bermanfaat bagi organisasi. Terutama dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitasnya. Metode kerja dan peralatan kantor sudah mulai semarak dikehidupan dan jalannya organisasi.

d. Sosio Kultural

Ada dua alasan yang melandasi perspektif ini, pertama sisi yang satu ini akan lebih peka karena berkaitan langsung harkat dan martabat manusia. Setiap manusia tentunya menghendaki kehidupan yang lebih baik. Hal ini hanya bisa diwujudkan jika mempunyai pekerjaan tertentu. Kesempatan berkaraya merupakan upaya untuk meningkatkan harkat dan martabatnya. Namun, harkat dan mafrtabat

tidak bisa diukur dari hal-hal yang bersifat kebendaan, tetapi mencakup hal-hal non fisik. Orang bekerja tidak lagi semata untuk memenuhi kebutuhan fisik melainkannjuga menghendaki terpenuhinya kebutuhan sosio psikologis. Kedua, melalui perspektik ini juga ingun ditekankan bahwa sulit diperoleh suatu MSDM yang bebas nilai. Pemenuhan kebutuhan sosio psikologis terkait pada norma-norma sosial yang berlaku didalam masyarakat, dimana orang itu menjadi bagian. Nilai itulah yang menentukan baik buruknya, wajar tidaknya, dan sekaligus menjadi barometer penilaian bagi seseorang.

4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Menurut Hasibuan (2016:14-15) Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kerpegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualita, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan Sumber Daya Manusia pada masa akan datang

- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

5. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktifitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). (Sutrisno,2011:99) "Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit."

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Hal ini dapat terwujud jika perusahaan menjalankan setiap fungsi dan peran organisasi dengan efektif, pada dasarnya produktivitas itu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, artinya bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dengan mutu kehidupan hari esok, harus lebih baik dari hari ini sehingga dapat dikatakan peningkatan produktivitas harus dimulai dari tingkat individu.

Produktivitas perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya Hasibuan (2003).

b. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut balai pengembangan produktivitas daerah, ada enam faktor utama yang menentukan Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap kerja seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dalam satu tim.
- 2) Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam teknik industry.
- 3) Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan Produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*).
- 4) Manajemen Produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan Produktivitas.
- 5) Efisiensi tenaga kerja seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping hal tersebut terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya:

- 1) Sikap mental
 - a) Motivasi kerja
 - b) Disiplin kerja
 - c) Etika kerja

2) Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya Produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

3) Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*Experince*) yang cukup.

4) Manajemen

Pengertian manajemen ini berkaitan dengan sistem yang dikaitkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bahawannya. Apabila manajemen tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

5) Hubungan Industrial Pancasila

Dengan penerapan hubungna industrial pancasila maka akan:

- a) Menciptakan ketenaga kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas meningkat.
- b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi, dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.

c) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6) Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

7) Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang di miliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

8) Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

9) Sarana produksi

Mutu sarana produktivitas sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

10) Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan tingkatannya maka akan memungkinkan sebagai berikut:

- a) Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c) Meperkecil terjadinya pemborosan

Dengan memperhatikan hal yang dimaksud, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas

11) Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pembangunan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi perusahaan. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Adapun Indikator Variabel Produktivitas Kerja Menurut Sjafri dan Aida dalam Kartika (2014), sebagai berikut:

1) Kemampuan

Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesional mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka.

2) Penyelesaian tugas

Penyelesaian tugas adalah tindakan yang dilakukan karyawan dalam hal menyelesaikan tugas yang ditujukan kepada

karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari konsistensi, tanggung jawab dari kesesuaian yang diinginkan perusahaan dari karyawan. Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat dari pekerjaannya.

3) Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk mewujudkan bahwa hasil hari ini lebih baik dari hasil kemarin. Hal ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Tantangan pekerjaan

Tantangan pekerjaan dalam sebuah perusahaan pasti akan didapati oleh karyawan. Semakin kuat tantangan, pengembangan diri mutlak dilakukan. begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan. Kemampuan internal karyawan meliputi kekuatan/tenaga yang ada dalam diri seseorang, berpikir atau mencari solusi pekerjaan yang tepat, integritas yang dimiliki seseorang dan kemampuan eksternal karyawan meliputi kemampuan seseorang dalam bergabung dalam team kerja dan kemampuan bekerjasama.

5) Cara menyelesaikan tugas

Cara menyelesaikan merupakan proses yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menunjukkan ataupun kemampuan seseorang pegawai.

6) Pengukuran biaya produksi

Pengukuran biaya produksi yaitu harapan disetiap perusahaan melalui biaya relatif kecil dapat menghasilkan jumlah output yang besar. Namun hasil tersebut kemungkinan kecil bisa terjadi. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) (Kusnendi, 2008).

Sinungan (2008) memiliki pengertian produktivitas yang hampir sama dengan Kusnaedi yaitu interkasi terpadu antara investasi (pengetahuan, teknologi, dan riset), manajemen, dan tenaga kerja untuk mencapai mutu kehidupan hari ini yang lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih naik dari hari ini serta ratio antara apa yang dihasilkan (output) dengan keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input). Oleh karena itu, dalam pandangan ini terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Sule dan saefullah (2008) menyatakan bahwa produktivitas adalah sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai

target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Ketercapaian atau tidaknya produktivitas tidak saja menentukan tercapai tidaknya jumlah produk yang ditargetkan, tetapi juga efisien tidaknya biaya yang harus dikeluarkan. Berikut ini beberapa penjelasan Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja dan upaya peningkatan Produktivitas Kerja:

- 1) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Produktifitas pegawai dalam suatu perusahaan di pengaruhi oleh beberapa faktor, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja pegawai (Sutrisno, 2011 :103)
 - a) Pelatihan
 - b) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan
 - c) Hubungan antara atasan dan bawahan
- 2) Upaya Peningkatan Produktifitas kerja dilihat sebagai masalah berperilaku yang terdapat aspek-aspek teknis. Maka untuk mengatasi permasalahan tersebut ada beberapa faktor-faktor penentu keberhasilan upaya peningkatan produktifitas kerja (Siagian, 2009: 10).

- a) Perbaikan Terus-menerus
- b) Peningkatan Mutu Hasil pekerjaan
- c) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia
- d) Filsafat organisasi

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktifitas kerja adalah kemampuan seorang pegawai dalam menghasilkan

mutu pekerjaan yang baik dan efisien yang telah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

- 3) Indikator Produktifitas kerja seperti dijelaskan Simamora (2014: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- a) Kuantitas kerja
- b) Kualitas kerja
- c) Ketepatan waktu

6. Penilaian Prestasi Kerja

a. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik (Sutrisno, 2011:153). Penilaian prestasi kerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kekayaan pegawai yang bersangkutan (Siagian, 2011:223). Dalam berbagai literatur penilaian prestasi kerja dikenal juga dengan berbagai istilah seperti performance evaluation, performance rating, performance assessment, employee evaluation, merit, rating, efficiency rating, service rating.

Dasar Hukum:Undang-Undang Nomor. 5 Tahun 2014 Pasal 75 sd Pasal 78 tentang ASN Pasal 76; (1) Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil,

dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS; (2) Penilaian kinerja dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. PP Nomor. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS pengganti PP 10 tahun 1979 tentang DP3 PerKaBKN No. 1 Th 2013 ttg Ketentuan Pelaksanaan PP 46 Th 2011 ttg Penilaian Prestasi Kerja PNS.

b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Terdapat beberapa tujuan dari penilaian prestasi kerja:

- 1) Perbaikan prestasi kerja
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan-keputusan penempatan karyawan
- 4) Kebutuhan-kebutuhan pendidikan dan pelatihan
- 5) Penentu perencanaan karir

c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat dari penilaian prestasi kerja ini dapat dirasakan oleh semua pihak baik itu bagi karyawan, penilai, maupun perusahaan (Rivai dkk, 2008:55).

- 1) Manfaat bagi pegawai yang Dinilai.
- 2) Manfaat bagi Penilai (supervisor/manajer/penyelia).
- 3) Manfaat bagi perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses penghargaan dan evaluasi prestasi kerja pegawai terhadap penguasaan pekerjaannya, kerja samanya, kedisiplinnya, tanggung jawabnya dan motivasinya dalam bekerja.

7. Indikator Penilaian Prestasi Kerja

- a. Adil
- b. Objektif
- c. Transparan
- d. Konsisten
- e. Sensitif

Indikator penilaian prestasi kerja ini sangat penting, karena jangan sampai suatu sistem penilaian tidak memiliki kemampuan membedakan karyawan yang berhasil dengan karyawan yang tidak berhasil atau gagal.

8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja

Sutrisno (2009:167), membagi faktor-faktor bidang penilaian prestasi ke dalam enam bagian antara lain:

- a. Pengetahuan pekerjaan
- b. Inisiatif
- c. Kecekatan mental
- d. Sikap

Setiap Organisasi atau instansi selalu menginginkan agar karyawannya mempunyai prestasi kerja yang baik. Dengan prestasi kerja yang baik para karyawannya diharapkan dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya organisasi lebih mengarah untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan intelegasi yang baik pula, artinya sumber daya manusia menentukan maju dan

mundurnya perusahaan atau pemerintahan.

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menentukan tindakan yang tepat terhadap para karyawan. Handoko (2012, p.135) mengungkapkan salah satu tindakan yang dapat diambil adalah menentukan pemberian kompensasi dan penempatan seperti promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi atau karyawan dengan kinerja yang meningkat dari sebelumnya.

Kompensasi diberikan setelah hasil penilaian prestasi kerja keluar. Hasil penilaian prestasi kerja tersebut dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2013, p.141). Pemberian motivasi mempunyai beberapa tujuan menurut Hasibuan (2013, p.146), antara lain:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan.

Dimana ketika penilaian prestasi kerja dirasa obyektif dan adil, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, kompensasi yang diberikan berdasarkan penilaian kerja juga berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan harapan pemberian kompensasi, karyawan akan terdorong untuk mengerjakan pekerjaan sesuai arahan dan melebihi target. Akibatnya kualitas perusahaan meningkat sehingga keberhasilan perusahaan dapat tercapai.

Penilaian prestasi kerja menurut Widodo dalam Sami'an (2012:1) adalah proses untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Siagian dalam Sami'an (2012:1) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para karyawan yang di dalamnya terdapat berbagai faktor seperti:

- a. Penilaian dilakukan pada manusia sehingga disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
- c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai.

Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe dalam Sami'an (2012:2) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk

mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan Meja dalam Sam'an (2012:2) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

- a. Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
- b. Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk.
- c. Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian penilaian kinerja, dapat kita ambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian yang dilaksanakan setiap periode tertentu terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan oleh karyawan tersebut.

Proses penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan membandingkan kinerja karyawan terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas. Penilaian kinerja karyawan yang efektif dan efisien memerlukan sejumlah persyaratan agar menguntungkan organisasi dan karyawan yang bekerja untuk organisasi. Persyaratan tersebut menurut Wirawan (2009:117) adalah:

- a. Relevansi Penilaian kinerja karyawan harus relevan, artinya harus ada hubungannya dengan sejumlah faktor organisasi atau perusahaan antara lain harus berhubungan strategi dan tujuan organisasi atau perusahaan juga terdapat relevansi dengan pencapaian strategi organisasi atau perusahaan.
- b. Reliabilitas artinya konsistensi penilaian dari sistem penilaian kinerja karyawan. Bila satu orang karyawan dinilai oleh dua orang penilai independen mempunyai nilai yang sama atau tidak terlalu berbeda.
- c. Sensitivitas Penilaian kinerja karyawan harus sensitif, artinya dapat membedakan kinerja yang sangat baik, baik, sedang, buruk dan sangat buruk.
- d. Akseptabilitas Penilaian kinerja karyawan harus akseptabel, artinya dapat diterima oleh mereka yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan.
- e. Praktikal Penilaian kinerja karyawan harus praktis, artinya mudah dipahami dan dapat dilaksanakan oleh para manajer dengan mudah.
- f. Tidak melanggar undang-undang Baik di negara maju maupun Indonesia, tidak ada undang-undang khusus yang mengatur penilaian kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan sepenuhnya merupakan urusan perusahaan tetapi tetap sesuai dengan undang-undang yang ada, salah satunya Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Tinjauan Empiris

Dalam penelitian terdahulu ini intinya adalah agar dapat mendapatkan gambaran umum atau hubungan topik yang akan diteliti dengan peneliti selanjutnya yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sehingga tidak ada pengulangan. Adapun penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| NO | Nama Peneliti dan Tahun | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Agung Nugroho (2018) | Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Siantar Putra Mandiri | Metode penelitian yang digunakan bila dilihat dari pengukuran variabel adalah kuantitatif | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Siantar Putra Mandiri |
| 2. | Denok Sunarsi (2018) | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi | Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif | Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial |

| | | | | |
|----|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Herlina Lusiana (2018) | Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja | Menurut jenis penelitian, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif | Hasil yang didapatkan dari beberapa indikator yang memberikan pertanyaan kepada responden secara langsung |
| 4. | Teguh Wahyono (2018) | Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkn) Medan | Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif | hasil penelitian bahwa pengaruh adanya peningkatan produktifitas kerja dapat ditingkatkan lebih baik lagi |
| 5. | Chusminah SM dan R. Ati Haryati (2017) | Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kemeterian Kesehatan | Deskriptif kualitatif | Penilaian kinerja pegawai dilakukan untuk mengetahui dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan meningkatkan kinerja pegawai |

C. Kerangka Pikir

Pentingnya peranan seluruh personal atau Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung aktifitas operasional perusahaan di dalam setiap kegiatan perusahaan, maka kinerja tersebut haruslah mendapat apresiasi berupa penilaian prestasi kerja dari perusahaan. Penilaian prestasi kerja ini harus diterapkan secara objektif.

Hasibuan (2013, p.89) mengatakan bahwa salah satu kegunaan dari

penilaian prestasi kerja adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan kinerja yang baik. Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menentukan tindakan yang tepat terhadap para karyawan. Handoko (2012, p.135) mengungkapkan salah satu tindakan yang dapat diambil adalah menentukan pemberian kompensasi dan penempatan seperti promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi atau karyawan dengan kinerja yang meningkat dari sebelumnya.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (Suwatno, 2008:157). Sejalan dengan pendapat di atas maka produktivitas kerja dapat dikatakan sebagai tolak ukur dari proses pelaksanaan kerja oleh pegawai. Adapun kerangka pikir dapat dilihat pada gambar dibawah:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah "Diduga Produktivitas Kerja Karyawan berpengaruh Terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Asia Iman Wisata".

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan seperti jumlah karyawan dan data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan. Alasan pemilihan metode kuantitatif yaitu karena data penelitian berupa angka-angka yang akan diolah menggunakan data statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan proposal ini, pengumpulan data dilakukan pada PT. Asia Iman Wisata Ruko New Zamrud, Jl. A.P Pettarani No. 11, Bua Kana, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu Penelitian yang dibutuhkan kurang lebih 2 bulan dimulai bulan Oktober-November tahun 2020.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti. Operasional Variabel Merupakan batasan pendefinisian dan penjelasan dari serangkaian variabel yang digunakan dalam penelitian. Secara singkat variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Konsep Definisi Operasional

| Variabel | Definisi Operasional Variabel | Indikator |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Produktivitas Kerja(X) | Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. | <ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan b. Penyelesaian Tugas c. Semangat Kerja d. Tantangan Pekerja e. Cara Menyelesaikan Tugas f. Pengukuran Biaya |
| Penilaian Prestasi Kerja (Y) | Penilaian prestasi kerja adalah sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. | <ul style="list-style-type: none"> a. Relevansi b. Reliabilitas c. Sensitivitas d. Akseptabilitas e. Pratikal f. Tidak melanggar undang-undang |

Berdasarkan tabel diatas, penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Produktivitas Kerja sebagai Variabel Bebas (*Independent Variable*) dan Penilaian Prestasi Kerja sebagai Variabel Terikat (*Dependent Variable*).

2. Pengukuran variabel

Pengukuran variabel merupakan skala pengukuran yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam pengukuran dan mendapatkan data kuantitatif. Variabel diukur menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ukur tersebut pada umumnya ditempatkan

berdampingan dengan pertanyaan atau pernyataan yang telah direncanakan. Responden dilanjutkan untuk memilih kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda (v) pada jawaban dan setiap jawaban diberikan bobot yang berbeda-beda. Berikut adalah tabel skor alternatif berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

| Tipe | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua objek penelitian yang menjadi pusat perhatian dan menjadi sumber data penelitian. Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan PT. Asia Iman Wisata yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari jumlah populasi yang dipilih menggunakan aturan-aturan tertentu. Sampel di penelitian ini menggunakan teknik sensus dimana yang menjadi Sampel adalah seluruh karyawan PT. Asia Iman Wisata yang berjumlah 30 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data perlu dilakukan dengan tujuan agar mendapatkan data-data yang valid dalam penelitian. Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner/angket kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pertanyaan tertutup dan terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung atau tidak langsung seperti dikirim melalui internet. Penelitian ini dilakukan dalam lingkup yang tidak luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu tidak terlalu lama, maka adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela memberikan data data yang objektif dan cepat. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai analisis produktivitas kerja terhadap proses penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Asia Iman Wisata.

2. Penelitian Pustaka Yaitu mengumpulkan data dengan cara menelaah berbagai buku dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan topik dan masalah yang dibahas.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis berisi pengujian-pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima kemudian dianalisis dengan menggunakan spss, prosedur analisis dalam penelitian.

1. Analisis Statistik Deskriptif ialah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dibentuk dalam skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.
2. Analisis kuantitatif adalah suatu analisis yang menguraikan variabel produktivitas kerja terhadap proses penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Asia Iman Wisata.
3. Uji Instrumen Penelitian
 - a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data-data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total. Berikut ini kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ table maka butir pernyataan valid pada signifika 0,05 (5%).

2. Jika r hitung negative dan r hitung $< r$ table maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini adalah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrument mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reabilitas yang baik adalah diatas 0,06, pengukuran reabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrument yang digunakan sudah tidak valid dan reliabel maka dipastikan hasil penelitiannya juga tidak akan valid dan reliabel.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana yaitu bentuk pengujian yang digunakan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi pada dasarnya adalah studimengenai ketergantungan satu variabel dependen (variabel terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan variabel independen yang diketahui.

Model persamaan regresi linear sederhana dapat dihitung menggunakan rumus berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel yang diprediksi

a = Harga Y ketika $X=0$ (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

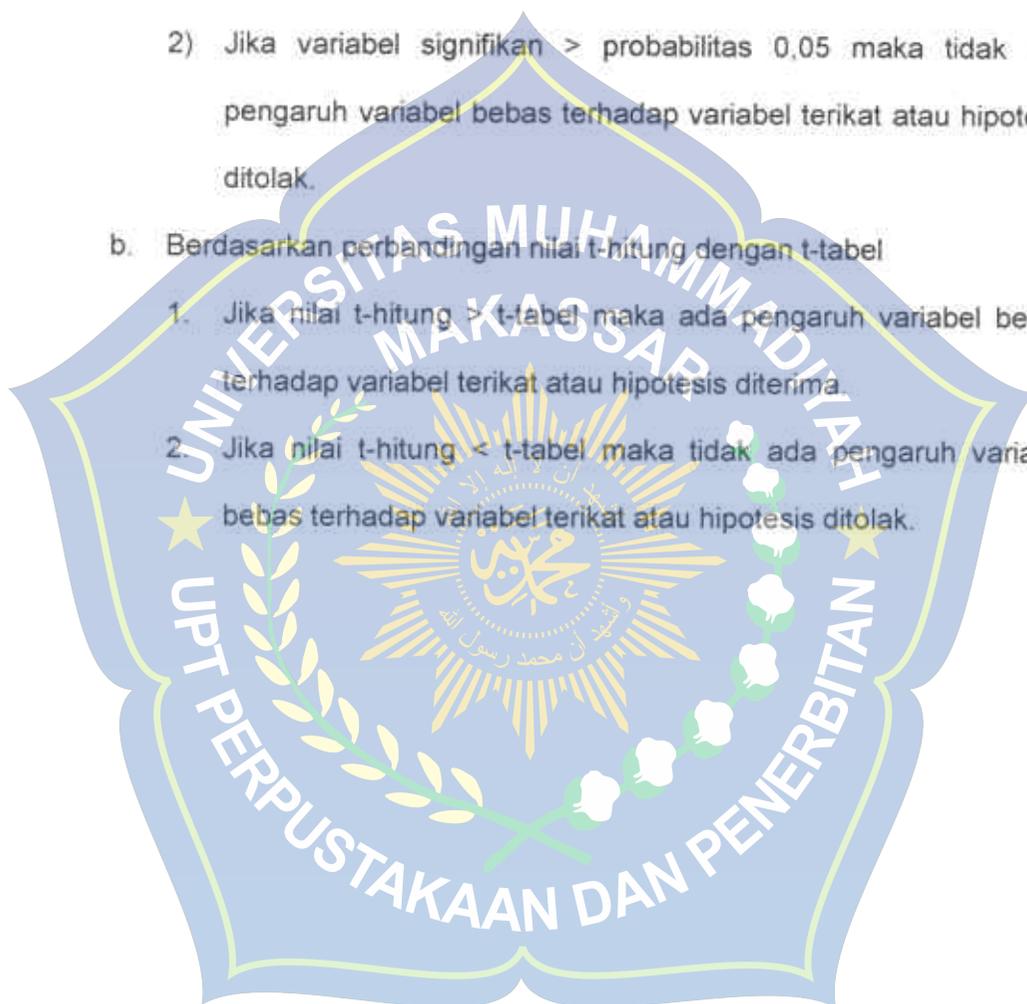
Digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi semakin mendekati salah satu maka variabel independen yang akan dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, dan begitu juga sebaliknya. Namun terdapat kelemahan, yaitu akan terjadi peningkatan (R^2) jika terjadi penambahan variabel independen, tanpa memperhatikan tingkat signifikasinya. Untuk itu dalam penelitian ini digunakan adjusted (R^2).

6. Uji parsial (uji-t)

Uji ini dilakukan dengan cara pengujian variabel-variabel independent secara parsial (individu), yang digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent secara individu terhadap variabel dependen. Dalam hal ini ada dua acuan yang dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan:

a. Berdasarkan nilai signifikan (Sig.)

- 1) Jika nilai signifikan $<$ Probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas terhadap suatu variabel terikat atau hipotesis diterima.
 - 2) Jika variabel signifikan $>$ probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis ditolak.
- b. Berdasarkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel
1. Jika nilai t-hitung $>$ t-tabel maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima.
 2. Jika nilai t-hitung $<$ t-tabel maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis ditolak.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Asia Iman Wisata

PT. Asia Iman Wisata adalah Perusahaan Tour & Travel yang bergerak dibidang umrah dan haji sebagai spesialisasi khusus. Berdiri pada tanggal 27 Oktober 2014, dan mendapatkan izin umrah pada tahun 2017. Kemudian pada April 2018 Asia Iman sudah Provider visa dan konsisten memberangkatkan jamaah dari tahun ke tahun.

Perusahaan ini merupakan bagian dari CMM Grup yang bergerak di Operator haji dan umrah khusus menangani hotel dan visa sebagai main bisnis utama. Sedangkan Asia Iman bergerak pada bidang bisnis umrah secara umum.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Mewujudkan penyelenggara Perjalanan Umrah Haji yang Profesional, Aman, dan Amanah yang Berorientasi pada Kemabruran Jemaah.

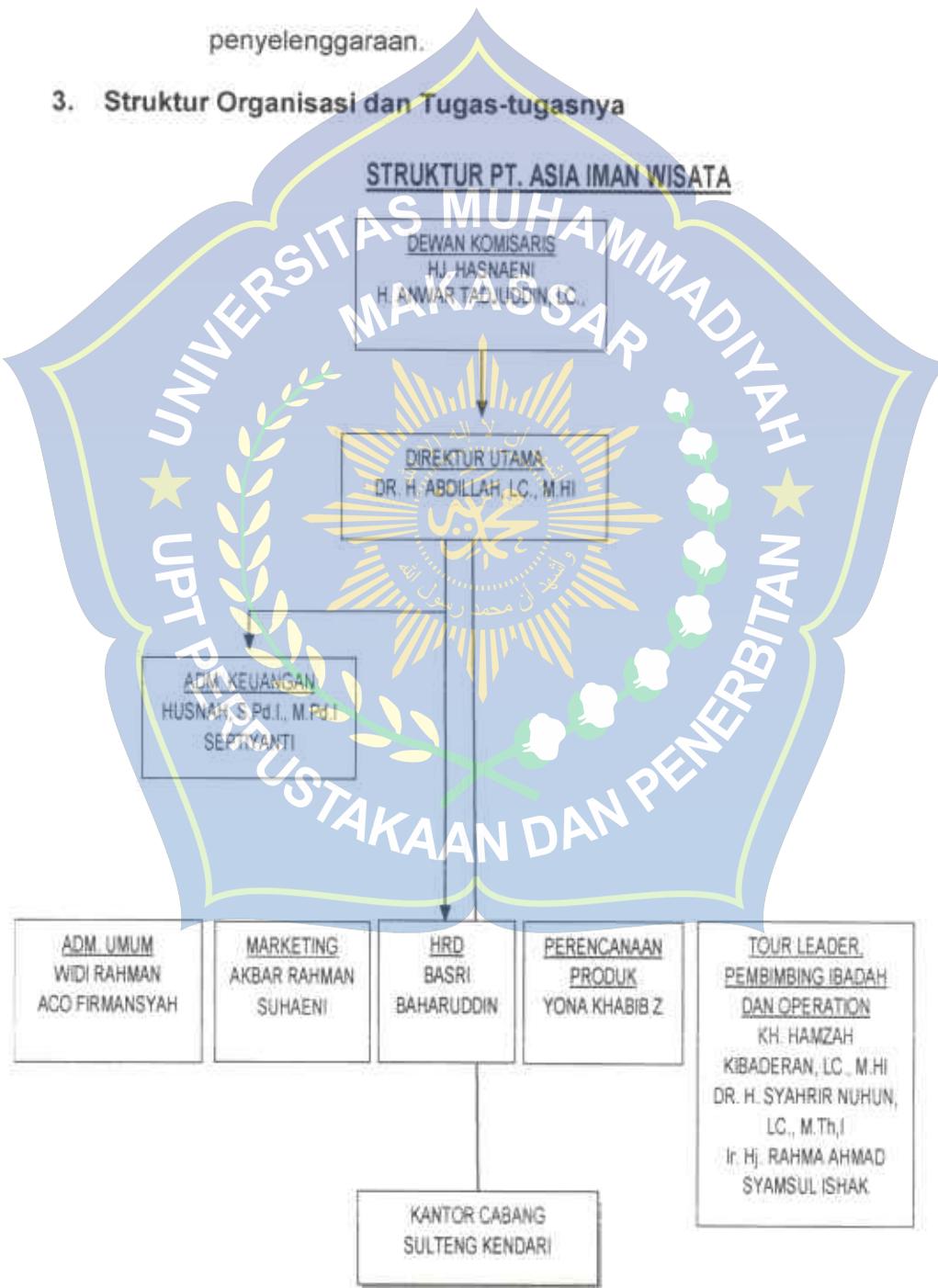
b. Misi

- 1) Menjadi Travel yang selalu mengedepankan nilai mabrur dalam umrah dan haji sebagai orientasi kehidupan beragama.
- 2) Unggul dalam profesionalitas dalam setiap aspek pelayanan dan keamanan Jemaah. Menghadirkan penyelenggaraan yang

terjangkau untuk semua kalangan dengan tetap menjaga kualitas pelayanan.

- 3) Inovatif, Kreatif dan Edukatif dalam setiap perkembangan penyelenggaraan.

3. Struktur Organisasi dan Tugas-tugasnya



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

Adapun tugas dan Tanggung jawab masing-masing yaitu:

- a. Dewan Komisaris adalah sebuah dewan yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direktur perseroan terbatas. Di Indonesia dewan komisaris ditunjuk oleh RUPS dan di dalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas dijabarkan fungsi, wewenang, dan tanggung jawab dari dewan komisaris. Begitu pula di PT Asia Iman Wisata yang bertanggung jawab dalam hal melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya dan memberi nasehat kepada direktur.
- b. Direktur Utama adalah jenjang tertinggi dalam perusahaan atau administrator. Adapun tugas dan tanggung jawabnya memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan, serta memilih, menetapkan, dan mengawasi tugas dari karyawan.
- c. Adm. Keuangan adalah upaya pengelolaan mencakup semua aktivitas yang berhubungan erat dengan semua sistem keuangan untuk mencapai tujuan tiap perusahaan. Adapun tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:
 - 1) Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
 - 2) Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan, dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan.
 - 3) Merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengontrol arus kas perusahaan (*cashflow*).

- 4) Mengatur dan mengarahkan pencatatan keuangan perusahaan sesuai kaidah-kaidah Akuntansi.
 - 5) Mengelola, mengawasi dan mengendalikan keuangan perusahaan sesuai dengan rencana anggaran belanja dan rencana anggaran pendapatan perusahaan.
 - 6) Menyimpan dan mendokumentasikan bukti transaksi keuangan.
- d. Adm. Umum adalah usaha atau kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan bersama. Adapun tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:
- 1) Melakukan penatausahaan dokumen & arsip perusahaan.
 - 2) Pengelolaan rapat & audensi.
 - 3) Mengelola hubungan ditempat kerja, baik dengan pihak item & eksternal perusahaan.
 - 4) Berkoordinasi dengan divisi keuangan mengenai proses pembayaran tagihan vendor.
 - 5) Memelihara fasilitas kantor dan aset perusahaan.
 - 6) Melakukan pengelolaan persediaan barang.
 - 7) Melakukan pengelolaan dokumen perjalanan wisata.
 - 8) Tersedianya SOP untuk divisi administrasi umum & affair.
- e. Pemasaran (*Marketing*) adalah aktivitas, serangkaian institusi, dan proses menciptakan, mengomunikasikan, menyampaikan, dan mempertukarkan tawaran yang bernilai bagi pelanggan, klien, mitra, dan masyarakat umum. Adapun tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:
- 1) Melakukan pengelolaan dasar perencanaan pemasaran.

- 2) Melakukan pengelolaan perencanaan pemasaran dan target pemasaran.
 - 3) Melakukan penilaian terhadap pemilihan target pemasaran.
 - 4) Melakukan pengajuan anggaran pemasaran.
 - 5) Melakukan pengendalian pemasaran.
- f. *Human resource departemen* (HRD) adalah bagian dari perusahaan yang bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Adapun tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:
- 1) Melakukan perencanaan SDM.
 - 2) Melakukan analisis jabatan, yang meliputi desain jabatan serta desain pekerjaan.
 - 3) Melakukan penerimaan, seleksi, serta orientasi SDM.
 - 4) Melakukan penilaian kinerja karyawan.
 - 5) Melakukan pelatihan serta pengembangan SDM.
 - 6) Melakukan pengelolaan kompensasi karyawan.
 - 7) Melakukan perencanaan karir.
 - 8) Melakukan pengelolaan K3.
 - 9) Melakukan pengelolaan pemutusan hubungan kerja.
 - 10) Pengelolaan SIM SDM.
- g. Perencanaan Produk :
- 1) Melakukan analisis perencanaan produk, serta komponen-komponen yang terkait.
 - 2) Melakukan pengembangan produk dengan memperhatikan factor-faktor yang berelasi dengan produk perusahaan.

- 3) Mengidentifikasi jenis-jenis produk yang dapat dipasarkan sehubungan dengan core bisnis perusahaan.
- h. Tour Leader, Pembimbing Ibadah, Dan Operation :
- 1) Melakukan pengelolaan perjalanan wisata, meliputi: perencanaan perjalanan wisata, pengaturan perjalanan wisata, transfer-in, city tour, transfer-out, add on city tour, perpindahan transportasi, pengantian jadwal.
 - 2) Melakukan pengelolaan keluhan pelanggan, baik mengenai handling bagasi, sakit, kehilangan dokumen perjalanan, kehilangan bagasi.
 - 3) Memberikan kritik dan saran kepada penyedia layanan atas komponen-komponen yang digunakan/disediakan untuk kualitas dibawah standar.
- i. Kantor Cabang Sulteng Kendari.

B. Deskripsi Responden

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan pada PT. Asia Iman Wisata yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan terhadap proses penilaian prestasi kerja karyawan PT. Asia Iman Wisata.

Karakteristik responden yang dikelompokkan menurut jenis kelamin, tingkat usia dan tingkat Pendidikan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang menjadi responden yang representatif untuk dikemukakan sebagai

kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, usia, lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kelompok laki-laki dan perempuan. Agar lebih jelasnya maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Responden | Persentase % |
|----|---------------|-----------|--------------|
| 1 | Laki-Laki | 15 | 50 % |
| 2 | Perempuan | 15 | 50 % |
| | Total | 30 | 100 |

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel diatas 4.1 maka dapat dilihat dari responden adalah laki-laki yang berjumlah 15 orang (50%), dan 15 orang (50%) yang berjenis perempuan. Dapat dilihat bahwa tidak ada responden yang mendominasi karena jumlah laki-laki dan perempuan sama, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini seimbang pada PT. Asia Iman Wisata.

2. Usia Responden

Tabel 4.2
Tingkat Usia Responden

| No | Tingkat Usia | Responden | Persentase % |
|----|-----------------|-----------|--------------|
| 1 | 20-30 tahun | 22 | 76,7 |
| 2 | 31-40 tahun | 8 | 23,3 |
| 3 | 41-50 tahun | - | - |
| 4 | Diatas 51 tahun | - | - |
| | Total | 30 | 100 |

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 22 orang (76,7%), sedangkan untuk responden yang berusia 31-40 tahun yaitu berjumlah 8 orang (23,3%). Hal tersebut menunjukkan bahwa usia responden dalam penelitian ini yaitu lebih mendominasi pada usia 20-30 tahun

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

| No | Tingkat Pendidikan | Responden | Persentase % |
|----|--------------------|-----------|--------------|
| 1 | SMA/SMK | 18 | 60 |
| 2 | Diploma | - | - |
| 3 | S1 | 10 | 33,4 |
| 4 | S2 | 2 | 6,6 |
| | Total | 30 | 100 |

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 18 orang (60%) untuk S1 berjumlah 10 orang (33,4%) selanjutnya untuk S2 berjumlah 2 orang (6,6%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yang mendominasi yaitu yang memiliki riwayat SMA/SMK.

C. Deskripsi Variabel

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini masing-masing terdiri dari satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y), yakni

Produktivitas Kerja (X) dan Proses Penilaian Prestasi Kerja (Y). Guna mengungkap hasil penelitian berdasarkan variabel yang diperhatikan, maka penulis akan menggambarkan data-data hasil penelitian untuk tiap indikator dari variabel Produktivitas Kerja dan variabel Proses Penilaian Prestasi.

1. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja(X)

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Adapun Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Variabel Produktivitas Kerja (x)

| No | Item | SS | S | KS | TS | STS |
|----|----------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|-----|
| 1 | Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan | 13 | 16 | 1 | 0 | 0 |
| 2 | Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya | 17 | 13 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan | 10 | 20 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik | 16 | 13 | 1 | 0 | 0 |
| 5 | Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang tentukan | 15 | 14 | 1 | 0 | 0 |
| 6 | Terkadang saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya tangani | 14 | 15 | 1 | 0 | 0 |

| | | | | | | |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------|----|----|---|---|---|
| 7 | Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan | 18 | 12 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja | 16 | 12 | 2 | 0 | 0 |
| 9 | Saya memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja | 14 | 15 | 1 | 0 | 0 |

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas terkait dengan Variabel Produktivitas Kerja jawaban responden dari keseluruhan pernyataan hanya didominasi jawaban antara sangat setuju dengan Setuju, itu dapat kita lihat pada pernyataan pertama jawaban sangat setuju 13, jawaban setuju 16, kurang setuju 1, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, kemudian pada pernyataan kedua sangat setuju 17, setuju 13, kurang setuju 0, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0, selanjutnya pernyataan ketiga sangat setuju 10, setuju 20, kurang setuju 0, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0, pernyataan keempat sangat setuju 16, setuju 13, kurang setuju 1, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0, pernyataan kelima sangat setuju 15, setuju 14, kurang setuju 1, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0, pernyataan keenam sangat setuju 14, setuju 15, kurang setuju 1, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0, pernyataan ketujuh sangat setuju 18, setuju 12, kurang setuju 0, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0, pernyataan kedelapan sangat setuju 16, setuju 12, kurang setuju 2, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0, pernyataan kesembilan sangat setuju 14, setuju 15, kurang setuju 1, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penilaian Prestasi Kerja(Y)

Dalam berbagai literatur penilaian prestasi kerja dikenal juga

dengan berbagai istilah seperti performance evaluation, performance rating, performance assessment, employee evaluation, merit, rating, efficiency rating, service rating.

Adapun Analisis Deskriptif Penilaian Prestasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Variabel Penilaian Prestasi Kerja

| No | Item | SS | S | KS | TS | STS |
|----|------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|-----|
| 1. | Saya datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan | 18 | 12 | 0 | 0 | 0 |
| 2. | Saya belum pernah absen/tidak hadir tanpa alasan yang jelas | 15 | 13 | 2 | 0 | 0 |
| 3. | Saya selalu bersikap baik didalam bekerja | 20 | 10 | 0 | 0 | 0 |
| 4. | Saya menjaga hubungan dengan sesama karyawan | 15 | 14 | 1 | 0 | 0 |
| 5. | Saya mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan | 16 | 14 | 0 | 0 | 0 |
| 6. | Saya dapat mengerjakan tugas tanpa meminta bantuan karyawan lain | 13 | 16 | 1 | 0 | 0 |

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas terkait dengan Variabel Penilaian Prestasi Kerja pada PT. Asia Iman. Jawaban responden hanya ada tiga variasi yaitu sangat setuju, setuju dan kurang setuju sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali, itu dapat kita lihat dari jawaban setiap pernyataan, seperti pada pernyataan pertama sangat setuju 18, setuju 12, pernyataan kedua sangat setuju 15, setuju 13 dan kurang setuju 2, pernyataan ketiga sangat setuju 20 dan setuju 10, pernyataan keempat sangat setuju 15, setuju 14 dan kurang setuju 1, pernyataan kelima sangat setuju 16 dan setuju 14, pernyataan keenam sangat setuju 13, setuju 16 dan kurang setuju 1.

3. Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (*mean*) dan simpangan baku (*standar deviation*), nilai minimum dan nilai maksimum, serta variabel dalam penelitian ini yaitu Produktivitas Kerja (X) dan Penilaian Prestasi Kerja (Y). Adapun hasil analisa statistik deskriptif masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Analisa Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabel

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Produktivitas Kerja (X) | 30 | 33 | 45 | 40,53 | 3,060 |
| Penilaian Prestasi Kerja (Y) | 30 | 24 | 30 | 27,10 | 1,807 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25, Tahun 2020

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa N atau jumlah data pada setiap variabel sebanyak 30 orang yang merupakan karyawan PT. Asia Iman Wisata. Masing-masing variabel akan dijabarkan sesuai dengan data pada tabel 4.6 sebagai berikut:

a. Produktivitas Kerja

Pada tabel 4.6 di atas, variabel Produktivitas Kerja nilai *mean* sebesar 40,53 dengan standar deviasi (*standar deviation*) sebesar 3,060 yang berarti bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpanan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data

menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias. Nilai minimalnya sebesar 33 dan nilai maksimumnya sebesar 45.

b. Penilaian Prestasi Kerja

Pada tabel 4.6 di atas, variabel Penilaian Prestasi Kerja nilai *mean* sebesar 27.10 dengan standar deviasi (*standar deviation*) sebesar 1.807 yang berarti bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpanan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias. Nilai minimalnya sebesar 24 dan nilai maksimumnya sebesar 30.

D. Uji Instrumen Penelitian

Suatu penelitian akan dikatakan absah apabila semua regulasi dalam penelitian ini memenuhi standar uji validitas dan reliabilitas. Suatu penelitian harus pula memiliki standar objektif, sistematis, dan substantif, serta memiliki data yang valid, agar diperoleh hasil yang valid maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji keabsahan dari kuesioner penelitian. Uji validitas atau yang sering juga disebut dengan uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2017:178) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data faktual yang terjadi

pada objek data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan item tersebut dengan jumlah item. Data dalam penelitian ini dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi $> 0,30$ atau nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} , yang mana nilai $df = N-2$ dan pada penelitian ini $N = 30$ dan jika mengikuti rumus $df = 30-2 = 28$. Jadi nilai r_{tabel} pada penelitian ini untuk $df 28 = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah data uji validitas :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

| No. | Variabel | Butir Pernyataan Nomor | Validitas | | Keterangan |
|-----|--------------------------|------------------------|--------------|-------------|------------|
| | | | r_{hitung} | r_{tabel} | |
| 1. | Produktivitas Kerja | X.1 | 0,468 | 0,361 | Valid |
| | | X.2 | 0,541 | 0,361 | Valid |
| | | X.3 | 0,438 | 0,361 | Valid |
| | | X.4 | 0,550 | 0,361 | Valid |
| | | X.5 | 0,454 | 0,361 | Valid |
| | | X.6 | 0,457 | 0,361 | Valid |
| | | X.7 | 0,661 | 0,361 | Valid |
| | | X.8 | 0,582 | 0,361 | Valid |
| | | X.9 | 0,534 | 0,361 | Valid |
| 2. | Penilaian Prestasi Kerja | Y.1 | 0,582 | 0,361 | Valid |
| | | Y.2 | 0,570 | 0,361 | Valid |
| | | Y.3 | 0,438 | 0,361 | Valid |
| | | Y.4 | 0,554 | 0,361 | Valid |
| | | Y.5 | 0,466 | 0,361 | Valid |
| | | Y.6 | 0,705 | 0,361 | Valid |

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 terkait hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asia Iman Wisata, diperoleh hasil untuk

keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,361. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam analisis statistik pada penelitian, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian, walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang dengan angket atau kuesioner yang sama. Menurut Sugiyono (2017 :178) uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama dan apabila skor total item menyentuh lebih dari angka atau di atas dari 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Berikut ini penyajian data hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | Jumlah Item | Cronbach's Alpha | Nilai Standar | Keterangan |
|-----|--------------------------|-------------|------------------|---------------|------------|
| 1. | Produktivitas Kerja | 9 | 0,752 | 0,6 | Reliabel |
| 2. | Penilaian Prestasi Kerja | 6 | 0,717 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka diperoleh hasil bahwa,keseluruhan dari item pernyataan yang tertuang dalam kuesioner memenuhi standar konsisten dan handal atau reliabel karena seluruh pernyataan memiliki nilai $> 0,6$, seperti menurut (Umar, 2008: 54).

E. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara variabel dependen dan satu variabel independen. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25 for windows. Adapun data hasil analisis perhitungannya regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 6,883 | 2,430 | | 2,833 | 0,008 |
| | Produktivitas Kerja (X) | 0,499 | 0,060 | 0,844 | 8,343 | 0,00 |

a. Dependent Variable: Penilaian Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25, Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, maka diperoleh :

$$Y = 6,883 + 0,499 X$$

Merujuk pada hasil persamaan regresi di atas, maka diperoleh hasil analisis variabel independen ke dependen sebagai berikut :

- Besarnya nilai konstanta yakni : 6,883 menunjukkan bahwa tanpa adanya Produktivitas Kerja (X) akan mempengaruhi Proses penilaian Prestasi Kerja (Y) pada PT. Asia Iman Wisata.
- Uji persamaan regresi di atas menunjukkan hasil untuk nilai koefisien regresi sebesar 0,499 ini berarti bahwa variabel Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

Dari hasil persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Produktivitas Kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

F. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.10
Hasil Uji R^2
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .844 ^a | 0,713 | 0,703 | 0,985 |

a. Predictors: (Constant), TOTALX

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25, Tahun 2020

Berdasarkan keterangan diatas pada tabel 4.10, hasil uji determinasi adalah, nilai R^2 (R Square) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,713, hal ini berarti bahwa 71,3% yang menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja dipengaruhi oleh variabel kualitas layanan. Sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji T

Uji T merupakan analisis untuk mengetahui signifikan/keberartian koefisien regresi sekaligus menguji hipotesis yang diajukan. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y. Agar hasil regresi yang diperoleh dapat dijelaskan hubungannya, maka hasil regresi tersebut akan diuji menggunakan uji t dengan derajat kepercayaan 0,05 (5%). Suatu variabel dikatakan

berpengaruh ketika nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 5% (< 0,05). Adapun hasil uji t dalam persamaan regresi dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji T

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,883 | 2,430 | | 2,833 | 0,008 |
| | Produktivitas Kerja (X) | 0,499 | 0,060 | 0,844 | 8,343 | 0,00 |

a. Dependent Variable: Penilaian Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25, Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.11 di atas, maka diperoleh nilai signifikan untuk variabel Produktivitas Kerja (X) sebesar 0,00 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditentukan oleh peneliti sebesar 0,05, sedangkan nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 8,343, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Produktivitas Kerja dalam uji t berpengaruh positif dan signifikan terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asia Iman Wisata. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan "diterima".

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil perhitungan melalui analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara Produktivitas Kerja dengan Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asia Iman Wisata. Secara uji parsial (t) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Produktivitas Kerja terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asia Iman Wisata.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka diperoleh koefisien regresi variabel sebesar 0,499 yang berarti bahwa variabel Produktivitas Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asia Iman Wisata, dan pengujian secara parsial (t) memperoleh hasil sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan Produktivitas Kerja berpengaruh secara nyata dalam upaya terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asia Iman Wisata.

Hasil penelitian jika dilihat dari penelitian sebelumnya, ini memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Nugroho (2018), Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Siantar Putra Mandiri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Siantar Putra Mandiri. Tetapi pada penelitian ini jika dilihat dari hasil penelitian Produktivitas Kerja Karyawan yang mempengaruhi Proses penilaian prestasi kerja karyawan sehingga hipotesis pada penilian ini dapat diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai analisis produktivitas kerja karyawan terhadap proses penilaian prestasi kerja karyawan PT. Asia Iman Wisata, maka dapat disimpulkan bahwa "produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dalam rangka proses penilaian prestasi kerja karyawan PT. Asia Iman Wisata". Hal ini mengindikasikan bahwa dengan produktivitas maka dapat mencapai proses penilaian prestasi yang diinginkan.
2. Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka diperoleh koefisien regresi variabel sebesar 0,499 yang berarti bahwa variabel produktivitas kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap proses penilaian prestasi kerja karyawan PT. Asia Iman Wisata, dan pengujian secara parsial (t) memperoleh hasil sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan produktivitas kerja karyawan berpengaruh secara nyata dalam upaya proses penilaian prestasi kerja karyawan PT. Asia Iman Wisata.

B. Saran

Setelah dikemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan penelitian pada PT. Asia Iman Wisata, maka diajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan yaitu:

1. Bagi pihak instansi diharapkan untuk memperhatikan produktivitas kerja karyawan agar proses penilaian prestasi kerja karyawan dapat tercapai dengan baik. Misalnya dengan menerapkan disiplin kerja, karena dengan adanya disiplin kerja para karyawan akan lebih menghargai waktu dan biaya yang tentunya akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya sebaiknya menggabungkan sedikit metode kualitatif sehingga pendeskripsian hasil penelitian lebih universal tetapi hal yang ingin dicapai dari penelitian tetap tercapai, sebaiknya juga meneliti objek yang berbeda dari penelitian ini dan juga keandalan data juga mesti menjadi prioritas bagi peneliti, dengan demikian diharapkan memberikan kontribusi informasi yang lebih baik dan akurat untuk penelitian dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugroho, 2018, Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT Siantar Putra Mandiri, Jurnal Human Capital, Produktivitas Kerja.
- Agnita Yolanda, Sylvia Vianty Ranita, Iswandi Idris, Nurismilida, 2015, Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus: PTPN IV (Persero)-Kebun Tinjowan Simalungun, Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 02, 2015, 69-74.
- Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana, 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Wilayah Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 24 No. 2 Juli 2015.
- Daniel Sylvester Simanjuntak, Kristianty Nadapdap, Winarto, 2015. Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Vol 3. No.2, p.- ISSN : 2301 – 6256.
- Denok Sunarsi, 2018, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi, Vol. 1 No. 1 Februari 2018, Hal (66-82).
- Erlinda Listyanti Purwaningrum, M. Al Musadieq, Ika Ruhana, 2014, Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herlina Lusiana, 2018, Analisis Kinerja karyawan Terhadap Produktivitas Kerja. Vol. 2 No. 1 (2018) 1-11.
- Irene Marpaung, Winarto, 2018, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Utara). Jurnal Ilmiah Methonomi Volume 4 Nomor 1 (2018).
- Ita Dwi Kustikasari, 2011, Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi kasus Divisi produksi PT mekar Unggul Sari, Jonggol Bogor).
- Miftahul Jannah, Nasaruddin, 2016, Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Fungsional Umum Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi

Sulawesi Selatan. Jurnal Office, Vol. 2 No. 2, 2016.

Nuzsep Almigo, 2004, Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Vol. 1 No. 1, Desember 2004.

Puspita Rokhmawati, 2013, Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai. JDM Vol. 4, No. 1, 2013, pp: 23-29.

Sjafri, Aida, 2007, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.

Teguh Wahyono, 2018. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Dikantor Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Medan. Vol 1 No 2 Desember 2018 ISSN: 1979 – 5408.

Wirawan, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian. Jakarta.

Zulkifli, Muhammad Arif, Ahmad Hidayatullah, 2020, Sistem Penilaian Prestasi Kerja Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru, Riau. Volume 4 Nomor 1, 2020.





LAMPIRAN

IZIN PENELITIAN



ASIA IMAN WISATA

Izin Kemenag : U.75 Tahun 2020

SURAT BALASAN

Hal: (Balasan)

Kepada (th):

Ketua Jurusan Manajemen

Muh. Nur Basyid, S.P., M.M.

Di:

Tempat:

Perakomunikasian, Muhammadiyah Indonesia

Panglima Veteran, Jember, Jawa Timur

Nama: Dr. H. Abdilllah, Ec., M.Hi

Jabatan: Direktur Utama

Menerima (di) bina:

Warta: Maslana

Instansi: 005721131726

Maksudnya: Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMALHI)

Kelak, semoga dengan izin Allah SWT, kegiatan penelitian pada penelitian ini akan menghasilkan karya ilmiah yang bermanfaat bagi masyarakat.

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Analisis Proses Perbas Kerja Karyawan Terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Asia Iman Wisata

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Makassar, 22 Oktober 2020

Wassalamu'alaikum

PT. ASIA IMAN WISATA

Dr. H. Abdilllah, Ec., M.Hi

Direktur Utama

KUESIONER PENELITIAN

Karyawan PT. Asia Iman Wisata yang saya hormati, kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data dari responden dalam rangka melengkapi karya tulis (skripsi) sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian Program Studi Manajemen Strata satu (S1) di Unuversitas Muhammadiyah Makassar dengan judul penelitian : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asia Iman Wisata. Saya sangat berharap bapak dan ibu mengisi kuesioner ini dengan objektif. Dukungan bapak dan ibu merupakan kontribusi yang sangat mulia bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan kepada saya pribadi secara khusus. Terima kasih atas Kerjasama dan kesediannya dalam mengisi kuesioner ini, semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan bapak dan ibu. Amin.

DATA KUESIONER

1. Nama
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur : tahun :
4. Kelas :
5. Alamat :
6. Nomor HP :

PETUNJUK UMUM

- a. Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asia Iman Wisata.
- b. Bapak dan ibu mendapatkan kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrument ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya.
- c. Jawaban bapak dan ibu dilamin kerahasiannya dan tidak memiliki dampak negatif dalam bentuk apapun.
- d. Instrument ini terdiri dari seperangkat pernyataan untuk melihat Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asia Iman Wisata.
- e. Pilih salah satu dari alternatif yang disediakan dengan cara memberikan tanda \checkmark pada kolom yang tersedia.
- f. Ada lima alternatif jawaban yang dapat mahasiswa(i) pilih, yaitu:
- | | | |
|--------------------------|---------------------------|---------|
| <input type="checkbox"/> | Sangat Setuju (SS) | Point 5 |
| <input type="checkbox"/> | Setuju (S) | Point 4 |
| <input type="checkbox"/> | Kurang Setuju (KS) | Point 3 |
| <input type="checkbox"/> | Tidak Setuju (TS) | Point 2 |
| <input type="checkbox"/> | Sangat Tidak Setuju (STS) | Point 1 |

| PRODUKTIVITAS KERJA(X) | | | | | | |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---|----|----|-----|
| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan | | | | | |
| 2. | Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya | | | | | |
| 3. | Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan | | | | | |
| 4. | Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik | | | | | |
| 5. | Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan | | | | | |
| 6. | Terkadang saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya tangani | | | | | |
| 7. | Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan | | | | | |
| 8. | Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja | | | | | |
| 9. | Saya memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja | | | | | |

| PENILAIAN PRESTASI KERJA (Y) | | | | | | |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------|---|----|----|-----|
| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Saya datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan | | | | | |
| 2. | Saya belum pernah absen/tidak hadir tanpa alasan yang jelas | | | | | |
| 3. | Saya selalu bersikap baik didalam bekerja | | | | | |
| 4. | Saya menjaga hubungan dengan sesama karyawan | | | | | |
| 5. | Saya mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan | | | | | |
| 6. | Saya dapat mengerjakan tugas tanpa meminta bantuan karyawan lain | | | | | |

HASIL OLAH SPSS

1. Data Tabulasi Kuesioner Variabel X

| NO RESPONDE N | INDEPENDEN | | | | | | | | | TOTAL (X) |
|---------------------|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|
| | X.1 | X.2 | X.3 | X.4 | X.5 | X.6 | X.7 | X.8 | X.9 | |
| 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 39 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |

2. Data Tabulasi Kuesioner Variabel Y

| NO RESPONDE N | DEPENDEN | | | | | | TOTAL (Y) |
|---------------|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | |
| 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 28 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 24 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|-----------------|------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|
| Y.4 | Pearson | 0,15 | -0,00 | 0,08 | 0,49 | 0,15 | 0,30 | -0,00 | 0,21 | 0,09 | 0,25 | -0,00 | 0,58 | -0,04 | 1,00 | -0,00 | 0,79 | .554 |
| | Correlation | 0,23 | 0,04 | 0,08 | 0,49 | 0,15 | 0,30 | -0,00 | 0,21 | 0,09 | 0,25 | -0,00 | 0,58 | -0,04 | 1,00 | -0,00 | 0,79 | |
| | Sig. (2-tailed) | 0,42 | 0,21 | 0,65 | 0,00 | 0,41 | 0,00 | 0,11 | 0,00 | 0,60 | 0,01 | 0,11 | 0,00 | 0,02 | 0,11 | 0,00 | 0,06 | 0,00 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.5 | Pearson | 0,31 | 0,35 | 0,33 | 0,00 | 0,18 | 0,00 | 0,36 | 0,00 | 0,67 | 0,66 | 0,36 | 0,00 | 0,56 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | .466 |
| | Correlation | 0,41 | 0,46 | 0,43 | 0,00 | 0,22 | 0,00 | 0,44 | 0,00 | 0,77 | 0,76 | 0,44 | 0,00 | 0,68 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| | Sig. (2-tailed) | 0,09 | 0,00 | 0,07 | 0,20 | 0,33 | 0,55 | 0,00 | 0,15 | 0,04 | 0,04 | 0,00 | 0,08 | 0,00 | 0,11 | 0,00 | 0,00 | 0,005 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.6 | Pearson | 0,13 | 0,02 | 0,12 | 0,36 | 0,25 | 0,48 | 0,09 | 0,23 | 0,08 | 0,32 | 0,09 | 0,67 | 0,00 | 0,79 | 0,00 | 0,00 | .705 |
| | Correlation | 0,14 | 0,04 | 0,13 | 0,36 | 0,25 | 0,48 | 0,09 | 0,23 | 0,08 | 0,32 | 0,09 | 0,67 | 0,00 | 0,79 | 0,00 | 0,00 | |
| | Sig. (2-tailed) | 0,49 | 0,89 | 0,50 | 0,00 | 0,17 | 0,00 | 0,60 | 0,00 | 0,65 | 0,00 | 0,60 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| TOTAL | Pearson | 0,44 | 0,45 | 0,44 | 0,50 | 0,44 | 0,61 | 0,55 | 0,54 | 0,88 | 0,85 | 0,54 | 0,54 | 0,44 | 0,79 | 0,44 | 0,77 | 1,000 |
| | Correlation | 0,44 | 0,45 | 0,44 | 0,50 | 0,44 | 0,61 | 0,55 | 0,54 | 0,88 | 0,85 | 0,54 | 0,54 | 0,44 | 0,79 | 0,44 | 0,77 | |
| | Sig. (2-tailed) | 0,00 | 0,00 | 0,01 | 0,00 | 0,01 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,01 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,01 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

4. Hasil Uji Reabilitas

a. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (x)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,752 | 9 |

b. Variabel Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,717 | 6 |

5. Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 6,883 | 2,430 | | 2,833 | 0,008 |
| | TOTALX | 0,499 | 0,060 | 0,844 | 8,343 | 0,000 |

a. Dependent Variable: TOTALLY

6. Hasil Uji T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 6,883 | 2,430 | | 2,833 | 0,008 |
| | TOTALX | 0,499 | 0,060 | 0,844 | 8,343 | 0,000 |

a. Dependent Variable: TOTALLY

7. Statistik Deskriptif

1. Produktivitas Kerja (X)

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation |
|-----|----|---------|---------|-----|------|----------------|
| X.1 | 30 | 3 | 5 | 132 | 4,40 | 0,563 |
| X.2 | 30 | 4 | 5 | 137 | 4,57 | 0,504 |
| X.3 | 30 | 4 | 5 | 140 | 4,67 | 0,479 |
| X.4 | 30 | 3 | 5 | 135 | 4,50 | 0,572 |
| X.5 | 30 | 3 | 5 | 134 | 4,47 | 0,571 |
| X.6 | 30 | 3 | 5 | 133 | 4,43 | 0,568 |
| X.7 | 30 | 4 | 5 | 138 | 4,60 | 0,498 |

| | | | | | | |
|--------------------------|----|----|----|------|-------|-------|
| X.8 | 30 | 3 | 5 | 134 | 4,47 | 0,629 |
| X.9 | 30 | 3 | 5 | 133 | 4,43 | 0,568 |
| TOTAL LX | 30 | 33 | 45 | 1216 | 40,53 | 3,060 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | | |

2. Penilaian Prestasi Kerja (Y)

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------------|----|---------|---------|-----|-------|----------------|
| Y.1 | 30 | 4 | 5 | 138 | 4,60 | 0,498 |
| Y.2 | 30 | 3 | 5 | 133 | 4,43 | 0,626 |
| Y.3 | 30 | 4 | 5 | 140 | 4,67 | 0,479 |
| Y.4 | 30 | 3 | 5 | 134 | 4,47 | 0,571 |
| Y.5 | 30 | 4 | 5 | 136 | 4,53 | 0,507 |
| Y.6 | 30 | 3 | 5 | 132 | 4,40 | 0,563 |
| TOTAL LY | 30 | 24 | 30 | 813 | 27,10 | 1,807 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | | |

BIOGRAFI PENULIS



Masliana, lahir di Makassar pada tanggal 06 juli 1998, Putri Tunggal dari pasangan Bapak H. Mansyur dengan Almh. Ibu Marlina. Penulis mengawali pendidikan formal pada tahun 2004 di SD Negeri 79 Bongki-Bongki Kabupaten Sinjai, dan tamat pada tahun 2010, kemudian pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di MTS Negeri 151 Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dan tamat pada tahun 2013. Selanjutnya pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dan tamat pada tahun 2016. Melalui Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar Pada Tahun 2016, Penulis berhasil lolos seleksi dan terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen di bawah Naungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN