

**ANALISIS *PERFORMANCE APPRAISAL* TERHADAP  
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI  
(STUDI KASUS PADA POLITEKNIK  
PEMBANGUNAN PERTANIAN  
GOWA KAMPUS II DI  
KABUPATEN BONE)**

**SKRIPSI**

Oleh  
**A.RIZKI NINDITA**  
**105721121216**



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

**ANALISIS *PERFORMANCE APPRAISAL* TERHADAP  
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI  
(STUDI KASUS PADA POLITEKNIK  
PEMBANGUNAN PERTANIAN  
GOWA KAMPUS II DI  
KABUPATEN BONE)**

**HALAMAN JUDUL**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Pada Jurusan Manajemen**

**Disusun Dan Diajukan Oleh:**

**A.RIZKI NINDITA**

**NIM 105721121216**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2020**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmu lah engkau berharap (Q.S.Al-Insyirah : 6 - 8).

### PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas rida nya serta karunia nya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

*Alhamdulillah rabbil 'alamin,*

Skripsi ini ku persembahkan untuk

Kedua orang tuaku tercinta

Orang-orang yang saya sayang

Dan Almamater ku





FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Analisis *Performance Appraisal* terhadap  
Peningkatan Produktivitas pegawai (Studi Kasus  
pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa  
Kampus II di Kabupaten Bone)

Nama Mahasiswa : A.RIZKI NINDITA

No. Stambuk/NIM : 105721121216

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 29 Oktober 2020 di Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 09 November 2020

Menyetujui,

Pembimbing I

Prof.Dr.Syafiuddin,M.Si  
NIDN :0011115712

Pembimbing II

Sri Andayapingsih,S.E.,M.M  
NIDN :0929037901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM : 903078

Ketua Program Studi

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



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : A.RIZKI NINDITA, NIM : 105721121216, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010/SK-Y/61201/091004/2020 M, Tanggal 10 Rabiul Awal 1442 H / 29 Oktober 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 09 November 2020

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. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)  
2. Ismail Rasulong, SE., MM (.....)  
3. Muh. Nur Rasyid, SE., MM (.....)  
4. Sitti Marhumi, 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 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : A.RIZKI NINDITA

Stambuk : 105721121216

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Analisis *Performance Appraisal* terhadap Peningkatan Produktivitas pegawai (Studi Kasus pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone)"

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

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

Makassar, 09 November 2020

Yang Membuat Pernyataan,

  
A.RIZKI NINDITA

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

  
**Ismail Rasulong SE, MM.**  
NBM : 903078

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

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Selawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Alhamdulillah atas izin Allah SWT dan dengan doa, usaha, serta semangat yang penulis miliki, akhirnya penyusunan skripsi yang berjudul "*Analisis Performance Appraisal* terhadap Peningkatan Produktivitas pegawai (Studi Kasus pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone )" dapat terselesaikan dengan baik sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis universitas Muhammadiyah Makassar.

Karya sederhana ini saya persembahkan kepada orang yang sangat saya cinta dan sayang, yang senantiasa mengiringi setiap perjalanan penulis dengan doa restu, memberi harapan, dan semangat. Cinta yang luar biasa ini tidak akan pernah mampu saya balas hanya dengan selembar kertas bertuliskan kata cinta dan persembahan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof.Dr.H.Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, S.E., M.M Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar .
3. Bapak Muh. Nur Rasyid SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Prof.Dr.Syafiuddin, M.Si dan Ibu Sri Andayaningsih, S.E., M.M selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktunya guna membimbing, memberi petunjuk, serta memberi saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Para dosen yang termasuk dalam ruang lingkup Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan pengajaran serta ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Kepada seluruh staf (tata usaha) yang telah memberikan pelayanan yang baik selama ini.
7. Kepada kakanda teman pengurus dan adinda diikatan Mahasiswa Muhammadiyah ( IMM ) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah begitu banyak pembelajaran yang bermakna selama ini.
8. Kepada kakanda ,teman pengurus dan adinda dihimpunan Mahasiswa Jurusan ( HMJ ) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah begitu banyak pembelajaran yang bermakna selama ini.



9. Serta setiap orang yang juga selalu memberikan doa, dukungan, masukan, dan motivasi selama ini yang tak mampu penulis tuliskan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa kesempurnaan hanya milik Allah SWT kekurangan tidak lepas dari kodrat kita sebagai manusia biasa. Demikian juga halnya dalam penyusunan skripsi ini, namun penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat baik bagi pembaca maupun penulis.

***Billahi fii sabilil haq, fastabiqul khairat***

***Wassalamualaikum Warohmatullah Wabarakatuh***

Makassar, 26 Oktober 2020

A.RIZKI NINDITA

## ABSTRAK

**A.RIZKI NINDITA ,2020. 'Analisis *Performance Appraisal* terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai (Studi Kasus pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone ) Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Dibimbing oleh pembimbing 1 Syafiuddin dan pembimbing 2 Sri Andayaningsih.**

Penelitian ini bertujuan untuk menilai '*Analisis Performance Appraisal* terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai (Studi Kasus pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone ). Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori dengan populasi 35 dan sampel 35 dengan metode sensus Terdiri dari Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone . Jenis data yang digunakan ialah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, adapun teknik yang digunakan untuk menganalisis yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi sederhana, uji hipotesis.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *Performance Appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas pegawai. Hasil uji t *Performance Appraisal* terhadap Peningkatan Produktivitas pegawai nilai hitung ( $6.022 > 3,611$ ) sig 0.000.

**Kata kunci: *Performance Appraisal* ,Produktivitas Pegawai**

## **ABSTRACT**

**A.RIZKI NINDITA, 2020. 'Performance Appraisal Analysis on Increasing Employee Productivity (Case Study at Gowa Agricultural Development Polytechnic Campus II in Bone Regency) Management Study Thesis Program Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar Supervised by 1 supervisor Syafiuddin and 2 mentors Sri Andayaningsih.**

*This study aims to assess' Performance Appraisal Analysis on Increased Productivity (Case Study at the Gowa Agricultural Development Polytechnic Campus II in Bone Regency). This type of research uses a quantitative research method with an explanatory approach with a population of 35 and a sample of 35 with a census method. It consists of the employees of the Gowa Agricultural Development Polytechnic Campus II in Bone Regency. The type of data used is primary data with data regression techniques using a questionnaire, while the techniques used to analyze are: validity, reliability, simple test, and hypothesis testing.*

*From the results of the research conducted, it can be shown that Performance Appraisal has a positive and significant effect on increasing employee productivity. The results of the performance appraisal test on the increase in employee productivity, the count value ( $6,022 > 3,611$ ) sig 0,000.*

**Keywords: Performance Appraisal, Employee Productivity**



## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A.Latar Belakang.....	1
B.Rumusan Masalah.....	3
C.Tujuan Penelitian.....	3
D.Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>5</b>
A.Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
B. <i>Performance Appraisal</i> ( Penilaian Prestasi Kerja ).....	8
1.Pengertian <i>performance appraisal</i> ( penilaian prestasi kerja).....	9
2.Faktor – faktor Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja .....	10

3.Sistem Penilaian Prestasi Kerja.....	12
4. Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	12
5.Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	15
6.Indikator Penilaian Prestasi Kerja .....	18
C.Produktivitas .....	19
1.Pengertian Produktivitas .....	19
2.Faktor –faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai .....	20
3.Upaya Peningkatan Produktivitas kerja .....	22
4.Manfaat produktivitas Kerja.....	23
5.Indikator produktivitas Kerja Pegawai.....	23
D.Tinjauan Empiris .....	25
E.Kerangka Pikir.....	28
F.Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
A.Jenis Penelitian.....	30
B.Lokasi dan Waktu Penelitian .....	30
C.Definisi Operasional Variabel .....	31
D.Populasi dan Sampel.....	32
E.Teknik Pengumpulan Data .....	33
G.Metode Analisis Data .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
A.Gambaran Umum Polbangtan Kampus II di Bone.....	37
B.Visi dan Misi.....	38
C.Hasil Penelitian .....	39
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
A.Kesimpulan .....	64
B.Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA .....	66
----------------------	----

LAMPIRAN .....	69
----------------	----





## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3.1 Indikator dan Skala Pengukuran .....	32
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert.....	34
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner dan Pengumpulan Data .....	40
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	40
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.4 Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang variabel Performance Appraisal (X) ..	44
Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang variabel produktivitas pegawai(Y) .....	49
Tabel 4.7 Uji Validitas .....	53
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas .....	54
Tabel 4.9 Analisis Regresi Sederhana.....	55
Tabel 4.10 Uji T.....	56
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi .....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir .....	29
----------------------------------	----



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai organisasi yang maju dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan - perubahan yang terjadi. Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas, setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan professional. Era globalisasi membutuhkan tenaga Manajemen Sumber Daya Manusia yang terampil serta memiliki daya saing tinggi, sehingga penilaian karyawan bukan hanya dilihat untuk memenuhi lowongan kebutuhan tenaga kerja semata namun lebih dari itu ( irham Fahmi : 2016:1).

Sumber daya manusia dapat di lihat dari dua sudut pandang yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sementara itu, dari sisi pekerja meliputi: kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja; penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja (Prof.Dr. Lijan Poltak Sinambela:2016:8)

Menurut jackson , dalam Agustin (2014) Produktivitas di artikan sebagai meningkatkan hasil kerja yang di pengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output). Politeknik Pembangunan Pertanian perlu mengadakan pengelolaan terhadap pegawai dengan sebaik mungkin menyadari pentingnya pegawai dalam peningkatan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas dapat terwujud, jika pimpinan



memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. Politeknik Pembangunan Pertanian mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan Politeknik Pembangunan Pertanian, Sebaliknya, tujuan organisasi sulit atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone, dalam masalah penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan landasan dan asas-asas yang berlaku. Pegawai merupakan aset utama bagi Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone mereka mempunyai pemikiran, dan pendidikan, yang terbawah ke dalam organisasi. Selain itu juga memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan.

Penilaian prestasi kerja secara Strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi prestasi kerja yang mengevaluasi memang relevan dan secara signifikan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap individu yang dinilai.

Pemasalahan yang ada juga dalam peningkatan produktivitas dimana turungnya semangat dan gairah kerja salah satunya disebabkan oleh insentif yang kurang terarah, lingkungan kerja yang buruk dan sebagainya maka tidak ada motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Permasalahan kedua penurunan produktivitas dapat terjadi karena hubungan antara atasan dan bawahan yang tidak baik, sehingga visi dan misi yang ditetapkan oleh atasan tidak dilaksanakan dengan baik oleh para pegawai.

Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II bagian kantor perlu mengadakan pengelolaan terhadap pegawai dengan sebaik mungkin menyadari pentingnya organisasi dalam peningkatan produktivitas pegawai. Kampus mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dari Permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis *Performance Appraisal* terhadap Peningkatan Produktivitas pegawai (Studi Kasus pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone) "**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian Latar Belakang, maka rumusan masalah sebagai berikut: . Apakah *Performance Appraisal* mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Pegawai (Studi Kasus pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II Di Kabupaten Bone ).

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :Untuk mengetahui dan menganalisis *Performance Appraisal* terhadap Peningkatan Produktivitas pegawai ( Studi Kasus pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II Di Kabupaten Bone ).

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis :**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai *Analisis Performance Appraisal* terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai (Studi Kasus pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II Di Kabupaten Bone).
- b. Bagi Akademis: Sebagai tambahan referensi bagi teman-teman yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek tugas akhir.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi penulis**

Yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai *Performance Appraisal* terhadap Peningkatan Produktivitas pada Pegawai dengan melihat praktiknya secara langsung.

###### **b. Bagi Kantor**

Bagi kantor Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten bone. Diharapkan memberikan masukan mengenai peranan *Performance Appraisal* terhadap Peningkatan Produktivitas, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksankannya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (hasibuan.2006: 10). Menurut (Mathis dan Jackson.2006: h.3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

Manajemen sumber daya manusia menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 2) menyatakan bahwa "manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Menurut Schuler, et al dalam Edi Sutrisno (2016:6) mengartikan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa



sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut kasmir (2016: 6) Manajemen Sumber daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian, kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diatas maka dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

## **2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway dalam Irianto (2001) Meliputi:

- a. Memberi pengarahan manajemen dalam melaksanakan kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai pekerja yang termotivasi dan berkinerja yang tinggi, mempunyai pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan melengkapi kewajiban pekerjaan secara legal.

- b. Mengimplementasikan dan melindungi semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Menunjang dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berhubungan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini untuk mencapai tujuannya.
- e. Menyelesaikan berbagai krisis dan keadaan sulit dalam hubungan antar pekerja untuk memastikan bahwa mereka tidak membebani organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Berperan sebagai perlindungan standar organisasi dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

### **3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2012:21) menjelaskan bahwa fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia meliputi:

#### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kepentingan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan untuk menentukan strategi kepegawaian. Strategi kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi,

integrasi, pemeliharaan, disiplin, dan pemberhentian karyawan. Strategi kepegawaian yang baik dan sesuai akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

**b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah suatu proses kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan mendukung terwujudnya tujuan secara efektif.

**c. Pengarahan**

Pengarahan adalah suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar bersedia bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam mendukung terlaksananya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

**d. Pengendalian**

Pengendalian adalah suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mematuhi peraturan yang ada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, disiplin,

perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## **B. *Performance Appraisal* ( Penilaian Prestasi Kerja )**

### **1. Pengertian *performance appraisal* ( penilaian prestasi kerja)**

*Performance Appraisal* atau biasanya disebut juga dengan penilaian prestasi kerja, penilaian kinerja, penilaian pelaksanaan pekerjaan, penilaian konduite dan lain sebagainya adalah salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hasibuarf (2005a:8 7) berpendapat bahwa "Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan".

Sedangkan menurut Rao yang dikutip Martoyo dalam Manullang (2006a:136) mengatakan bahwa "Penilaian prestasi kerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas menurut cara yang diinginkan oleh para majikannya.

Lain halnya dengan Heru (2013:257) yang berpendapat bahwa "*performance appraisal* (Penilaian prestasi kerja) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim".

Penilaian prestasi kerja merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai yang bersangkutan (Siagian, 2011 : 223).

Andrew E.Sikulan dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara ,(2005:10) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *performance appraisal* ( penilaian prestasi kerja ) adalah salah satu proses



yang digunakan untuk mengukur, mengetahui dan membandingkan pelaksanaan kerja, target yang dicapai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

## **2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja**

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

### **a. Pengetahuan Pekerjaan**

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

### **b. Inisiatif**

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

### **c. Kecekatan mental**

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

### **d. Sikap**

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2009:16), menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Dengan penjelasan sebagai berikut:

#### a. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal merupakan individu yang mempunyai integritas yang tinggi antara fungsi psikis(rohani) dan fisiknya(jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka ini merupakan modal utama individu manusia untuk sanggup mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara maksimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

#### b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor Lingkungan kerja organisasi sangat membantu bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis , peluang berkarier, dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Menurut byars ,et al dalam Sutrisno (2015:151) ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan . Faktor-faktor individu yang dimaksud meliputi:

- a. *Effort* (usaha) yang mengungkapkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas.
- c. Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

### 3. Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sunyonto (2015:201) ada lima syarat untuk memenuhi kategori terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja secara kategori ,meliputi:

- a. *Hallo effect*, maksudnya sebagai pengukuran prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pendapat pribadi atau oleh penilaian itu sendiri.
- b. Kesalahan cenderung terpusat, maksudnya bila penilaian merasa takut' memberikan penilaian sangat jelek atau sangat baik maka selalu dibuat nilai rata-rata pada pegawai.
- c. Biasa terlalu lunak atau terlalu keras, maksudnya bila penilaian terlalu mudah memberikan nilai atau terlalu ketat dalam mengevaluasi.
- d. Prasangka pribadi, maksudnya prasangka pribadi penilaian ikut mempengaruhi suatu penilaian atau mengubah suatu penilaian.
- e. Pengaruh kesan terakhir, maksudnya menggunakan prestasi kerja subjektif, penilaian akan sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan pegawai yang terakhir.

### 4. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode penilaian prestasi kerja harus dipilih secara hati-hati karena metode yang digunakan seringkali menjadi titik fokus keterlibatan antara penilai dan karyawan. Menurut Simamora (2004d: 369) ada beberapa metode penilaian prestasi kerja sebagai berikut..

## 1. Penilaian yang Berorientasi Pada Masa Lalu.

Penilaian kinerja yang dilakukan pada masa sebelum penilaian dilakukan. Beberapa metode ini terdiri dari :

### a. *Rating scale* (Skala Penilaian)

Dalam bentuk penilaian *rating scale* didasarkan pada suatu skala dari sangat baik, baik, sedang, cukup dan kurang, pada standar kerja seperti inisiatif, tanggung jawab, hasil kerja secara umum, dan lain-lain. Di mana masing-masing skala tersebut diberi bobot misalnya 5,4,3,2,1.

### b. *checklist*

Standar untuk kerja sudah mendeskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai melakukan pemeriksaan apakah karyawan sudah memenuhi atau melaksanakannya. Standar kinerja misalnya pegawai hadir tepat waktu dan pulang pun tepat waktu, dan karyawan bersedia jika diminta untuk lembur, patuh pada atasan dan lain-lain.

### c. *Critical Incident Technique* (Teknik Insiden Kritis)

Penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan ditempat kerja Penilaian yang didasarkan baik yang berperilaku positif maupun yang negatif.

### d. *Behaviorally Anchored Rating Scale/BARS* (Skala Penilaian Berjangkar Keperilakuan)

Penilaian yang dilakukan dengan pengkhususan kinerja dalam dimensi tertentu, misalnya dosen di perguruan tinggi, memberikan bimbingan kepada mahasiswa, dan membuat soal.



e. Metode Perbandingan Kelompok

Membandingkan seorang karyawan dengan rekan kerjanya, yang dilakukan oleh atasan dengan beberapa teknik, seperti:

1. *Rangking Method* (Metode Pemeringkatan)
2. *Forced Distribution* (Pengelompokan pada klasifikasi yang sudah ditentukan)
3. *Point allocation Method* (Pemberian angka atau poin)
4. *Paired Comparison* (Perbandingan dengan karyawan lain)

**2. Penilaian Yang Berorientasi Pada Masa Depan**

Penilaian akan potensi seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Metode Penilaian ini terdiri dari:

a. Penilaian diri sendiri

Penilaian karyawan untuk diri sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang. Proses dimulai dengan penyelia yang memberitahukan kepada karyawan tentang tujuan perusahaan; kemudian karyawan mendapatkan lembar kerja di mana mereka mencatat mengenai pekerjaan tersebut. Sekitar 15 menit sebelum penilaian prestasi kerja dilaksanakan, karyawan melengkapi lembar kerja dengan mengisi butir yang berhubungan dengan pekerjaannya, tingkat kesulitan dan usulan penyempurnaan.

**b. *Management By Objectives* (Manajemen Berdasarkan Sasaran)**

Sebuah program manajemen yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan sasaran yang akan dicapai.

**c. Penilaian secara Psikologis**

Proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain.

**d. *Assessment Center***

Serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang melakukan tanggung jawab yang lebih besar, dasar dari teknik ini berupa serangkaian latihan situasional di mana para calon untuk promosi, pelatihan atau program manajerial lain untuk ikut serta selama 2 atau 3 hari untuk diamati dan dinilai. Latihan ini berupa tugas manajemen yang disimulasikan dan meliputi teknik seperti *role playing* (bermain perang), *analisis kasus* dan *tes psikologi*.

**5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

**a. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Roger Bellows dalam Manullang (2006b: 137) menyebutkan bahwa penilaian penilaian kerja dapat digunakan untuk:

1. Sebagai dasar untuk pembayaran upah, gaji dan bonus
2. Sebagai alat dalam pengawasan penugasan pekerjaan
3. Sebagai alat dalam latihan
4. Sebagai alat dalam pemberian nasihat kepada pegawai

Sedangkan menurut Simamora (2004a: 343) tujuan penilaian prestasi kerja mempunyai dua tujuan, yaitu tujuan utama dan tujuan khusus. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sahih tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Adapun tujuan khususnya digolongkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Tujuan evaluasi, yaitu sebagai evaluasi terhadap kinerja anggota organisasi.
2. Tujuan pengembangan, yaitu untuk memudahkan pengembangan pribadi anggota organisasi.

**b. Manfaat *Performance Appraisal***

Adapun manfaat penilaian prestasi kerja yang dapat dirasakan oleh seluruh pihak baik untuk karyawan, penilai, dan perusahaan (Menurut Rivai, 2008:55) yaitu:

1. Manfaat bagi pegawai yang lain
2. Manfaat bagi penilai (supervisor/manajer/penyelia)
3. Manfaat bagi perusahaan

Adapun menurut Sedarmayanti (2010: 264) menyatakan bahwa penilaian kinerja meliputi :

1. Meningkatkan prestasi kerja
2. Dengan adanya penilaian dapat memberikan umpan balik baik pimpinan maupun karyawan sehingga dapat memperbaiki pekerjaannya / prestasinya.
3. Memberi kesempatan yang adil

4. Penilaian yang tepat dapat menjamin pegawai dalam memperoleh kesempatan menempati pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
5. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
6. Melalui penilaian kinerja, penemuan pegawai yang memiliki kemampuan rendah sehingga memungkinkan diadakan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
7. Penyesuaian kompensasi melalui penilaian ,pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan pemberian kompensasi dan sebagainya
8. Keputusan promosi dan demosi
9. Hasil dari penilaian prestasi kerja dapat dipergunakan sebagai ajang pengambilan keputusan untuk dipromosikan pegawai.
10. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
11. Kinerja yang tidak baik atau buruk bisa dikatakan sebagai suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kerja dapat membantu Penilaian kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses penghargaan dan juga sebagai evaluasi prestasi kerja pegawai terhadap kemahiran pekerjaan, kerja sama yang baik, disiplin, tanggung jawab nya, dan ada motivasi dalam bekerja .

#### **6. Indikator Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Siswanto dalam Simanjuntak (2015:24) adapun Salah satu indikator yang dapat dijadikan paparan tentang *performance appraisal*



(penilaian prestasi kerja) seorang pegawai, dan unsur-unsur yang dapat dinilai yaitu:

a. Kesetiaan .

Yaitu tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab.

b. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat serta berani memikul risiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

c. Ketaatan

Seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketepatan ,peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedināsan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis.

d. Kejujuran

Yaitu ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

e. Kerja sama

Yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan waktu tugas

dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebenarnya. -

**f. Prakarsa**

Yaitu kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu.

**g. Kepemimpinan**

Yaitu kepemimpinan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakini orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

**h. Kualitas kerja**

Yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian keterampilan dan hasil kerja.

**C. Produktivitas**

**1. Pengertian Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2011 : 99) Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa ) dengan memasukkan (tenaga kerja,bahan,uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik,bentuk,dan nilai.

Menurut sutrisno (2016:102) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Menurut Sinungan (2009:17) Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana aplikasi, penggunaan cara produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga kualitas yang tinggi.

Peningkatan produktivitas bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa dengan kata lain produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara maksimal terhadap sumber daya yang ada dalam memproduksi barang dan jasa.

Jadi definisi produktivitas bukan hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan satu masalah yang kompleks ,merupakan masalah yang berkenaan dengan badan-badan pemerintahan, serikat buruh dan lembaga-lembaga sosial lainnya, yang semakin berbeda tujuannya akan semakin berbeda pula definisi produktivitasnya.

## **2. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai**

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi .Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, Seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin,sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim, kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi menurut Ravianto dalam Sutrisno(2016:103)

Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Sutrisno (2016:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu:

**a. Pelatihan**

Pelatihan kerja pegawai dimasukkan untuk memenuhi pegawai dengan keahlian dan cara-cara yang benar untuk menggunakan peralatan kerja untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai tambahan akan tetapi sekaligus untuk memberikan alur pengetahuan. Karena dengan adanya latihan jadi para pegawai dapat belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta mampu memperkecil atau meninggalkan kesalahan yang pernah dilakukannya. Menurut Stoner (1991), Peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada perkembangan karyawan yang paling utama.

**b. Mental dan kemampuan fisik karyawan**

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat bermanfaat untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja pegawai.

**c. Hubungan antara atasan dan bawahan**

Hubungan atasan dan bawahan dapat memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Atasan akan memberikan pandangan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diberi kesempatan untuk ikut serta dalam penentuan tujuan. Perilaku yang saling terkait telah mampu meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Dengan



demikian jika pegawai diperlakukan dengan baik maka pegawai tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Menurut Tiffin dan Mc Cormick dalam Sutrisno (2016:103), adapun faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja yang dapat disimpulkan menjadi dua golongan sebagai berikut:

- a. Faktor yang ada pada diri individu yaitu, umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
- b. Faktor yang ada di luar individu ,yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi ,lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika pegawai diperlakukan dengan baik oleh atasan maka akan ada hubungan baik antara pegawai dan atasan, dengan demikian pegawai tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam suatu proses produksi, sehingga mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

### **3. Upaya Peningkatan Produktivitas kerja**

Menurut Siagian (2009: 10) ada beberapa faktor penentu dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.

- a. Perbaikan terus-menerus
- b. Peningkatan mutu hasil kerja
- c. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia
- d. Filsafat organisasi

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

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

#### **4. Manfaat produktivitas Kerja**

Menurut Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:56) manfaat dari produktivitas adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperkuat daya saing perusahaan, karena perusahaan dapat memproduksi dengan biaya yang lebih rendah dan mutu produksi yang lebih baik
- b. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan karena dengan meningkatnya produktivitas perusahaan, akan memungkinkan memperoleh keuntungan yang dapat digunakan untuk investasi baru
- c. Meningkatkan standar hidup dan martabat pegawai

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa manfaat dengan adanya produktivitas tersebut berguna untuk meningkatkan daya saing perusahaan serta menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan

#### **5. Indikator produktivitas Kerja Pegawai**

Indikator Produktivitas Menurut Sutrisno (2016:104) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di perusahaan .Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur Produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

**a. Kemampuan**

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai sangat bergantung pada kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

**b. Meningkatkan hasil yang dicapai**

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai .hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlihat dalam suatu suatu pekerjaan.

**c. Semangat kerja**

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

**d. Pengembangan diri**

Berusaha mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan ,sehingga dengan apa yang dihadapi semakin kuat tantangannya,pengembangan diri mutlak dilakukan,dan memiliki harapan untuk menjadi lebih baik untuk meningkatkan kemampuan.

**e. Mutu**

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

## f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

**D. Tinjauan Empiris**

Tinjauan Empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan sikap dan perilaku konsumen. Tinjauan empiris bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan dalam penyusunan penelitian. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Teguh Wahyono (2018)	Pengaruh penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Medan	Analisis kuantitatif	Penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja (kerja secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja . penilaian prestasi kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2.	Debby H Bintang (2016)	Pengaruh Penilaian kinerja dan Pengembangan karyawan terhadap Produktivitas karyawan (Kasus PT Bank Sumut , Cabang Sidikalang )	Analisis deskriptif	Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Sumut Cabang Sidikalang, berdasarkan perhitungan analisis linear berganda penilaian kinerja mendapat nilai positif yang berarti bahwa penilaian kinerja mempunyai pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan



				dan ditunjukkan dengan nilai koefisien Beta= 0,823
3.	Megasari Rismawardani, Indrawati, Hidayat (2019)	Analisis Prestasi Kerja Pegawai Bappeda Bojonegoro Di tinjau dari Kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja	-Analisis Regresi Linier Berganda - Analisis Determinasi ( $r^2$ )	- Kondisi kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro dalam kategori baik. - Secara simultan Kedisiplinan, Motivasi dan Kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro.
4.	Dwi Rafita Mukti, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Lilik Farida(2019)	Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi	Metode analisis jalur/Path Analysis.	Penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.Penilaian Kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
5.	Maulita Lutfiani, Mohamad Syamsul Maarif dan Trioso Purnawarnan(2019)	Analisis Pendukung Keputusan Penilaian Prestasi Kerja berdasarkan Sasaran Kerja dan Perilaku Kerja Tenaga	Analisis Deskriptif	Dalam penelitian ini antara lain penerapan SKP diFKH IPB sudah dalam kriteria sangat baik, namun adanya perbedaan tingkat kepuasan antara pimpinan dan tendik dalam hal pencapaian target menjadikan penilaian

		Pendidikan (Institut Pertanian Bogor)		prestasi kerja berdasarkan SKP menjadi tidak efektif, dengan demikian kreativitas dan inovasi perlu ditambahkan dalam penilaian SKP di FKH-IPB untuk meningkatkan produktivitas tendik sehingga bobot SKP menjadi 65.4 persen.
6.	Misti Hariasih, Herlinda Maya Kumaka Sari , Totok Dwi Prasetyo(2017)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja ,Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya	Regresi Linear berganda	Penilaian Prestasi Kerja (X1),Kompetensi karyawan (X2),pengalaman kerja(X3) secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap promosi jabatan (Y). Di buktikan dari hasilkan nilia Fhitung sebesar 140 .376 dan Ftabel sebesar 2,53 pada tingkat signifikansi sebesar 0.000 ( 0% ) atau lebih kecil dari 5 %
7.	Josephine Wangari Kihama, Lawrence Wainaina (2019)	<i>Performance Appraisal Feedback and Employee Productivity in Water And Sewarage Companies in Kiambu County ,Kenya</i>	<i>The researche radopted a descripti ve design</i>	<i>Appraisal feedback wasprovided to employees by theimanagers.The organization found it easy to share positive and adequate feedback regarding performance as compared to criticizing poor performance.The feedback given to employees on appraisal did not conformtoactual performance since there was no regular discussionbetween theemployeesand the managers on the job performance</i>

8.	Innocent C.Ogwude , Obioma Nwaogbe, Abraham Pius dkk (2018)	<i>Performance Appraisal of Nigerian Airports Stochastic Frontier Analysis</i>	<i>coefficients the explanatory variables</i>	<i>This paper has analysed productive efficiency in Nigerian airports. The analysis was carried out using SFA Model, as it allowssimultaneous measurement of heterogeneouscontextual variablesand their impact on the efficiency levels. The main implication is that a single guideline is needed for the Nigerian airportsin the area of operation,for procurement and usage of resources</i>
----	---	--	---	---

### E. Kerangka Pikir

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai dalam penelitian ini yang menjadi indikator *Performance appraisal* adalah kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan dan kualitas kerja. Dalam hal ini, penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas pegawai, karena adanya keinginan untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus memiliki rasa tanggung jawab serta adanya keinginan dan daya pendorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik, baik dalam diri individu maupun dari organisasi. Penilaian prestasi kerja dan peningkatan produktivitas saling terkait dalam mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu organisasi. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada skema kerangka berpikir sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Pikir**

#### **F. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, dan kerangka konsep, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa diduga *performance appraisal* (penilaian prestasi kerja) berpengaruh positif terhadap Peningkatan Produktivitas pegawai (Studi kasus pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone ).



### **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Menurut Singarimbun (2008:3) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka. Penelitian ini menggambarkan suatu variabel, gejala atau keadaan yang diteliti secara apa adanya dan menggunakan data yang bersifat angka yang diperoleh dari angket kuesioner.

Dengan penelitian kuantitatif penelitian ini berusaha membahas Analisis *Performance Appraisal* terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai Studi Kasus pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone. Di mana variable bebas (Independent Variable) yang terdiri dari *performance appraisal*, sedangkan variable terikat (Dependent Variable) yaitu peningkatan produktivitas pegawai (Studi Kasus pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi**

Penelitian ini dilaksanakan di kabupaten Bone, dengan objek penelitian pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone yang berlokasi ponre Sulawesi Selatan.

## 2. Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini akan disesuaikan dengan keperluan data dan informasi yang dibutuhkan. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan, dengan rincian:

- a. Pada bulan juli fokus untuk pengumpulan data dan tabulasi data.
- b. Pada bulan Agustus di fokuskan untuk penyusunan dan penyajian hasil penelitian.

## C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai. Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen/bebas yang selanjutnya dinyatakan dengan symbol <X> dan variabel dependen/variabel terikat yang dinyatakan dengan symbol <Y>.

### 1. Variable *Performance Appraisal* (X)

*Performance Appraisal* didefinisikan sebagai penilaian prestasi kerja, penilaian kinerja, penilaian pelaksanaan, pekerjaan, penilaian konduite dan lain sebagainya adalah salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Variabel independen yaitu (*performance appraisal*) akan ditelusuri dengan menggunakan 8 indikator yaitu kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, kepemimpinan, dan kualitas kerja.

### 2. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas didefinisikan sebagai ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi

dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Variabel dependent yaitu (Produktivitas kerja) akan ditelusuri dengan menggunakan 6 indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, Pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

**Tabel 3.1 Indikator dan Skala Pengukuran**

NO	Variabel	Indikator	Pengukuran
1.	Penilaian Prestasi kerja (X)	1.Kesetiaan 2.Tanggung Jawab 3.Ketaatan 4.Kejujuran 5.Kerja sama 6.Prakarsa 7.Kepemimpinan 8.Kualiatas Kerja	Skala Likert
2.	Produktivitas Kerja (Y)	1.Kemampuan 2.Meningkatkan hasil yang dicapai 3.Semangat Kerja 4.Pengembangan diri 5.Mutu 6.Efisiensi	Skala Likert

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang merupakan sumber informasi data mengenai data yang ada hubungannya dengan penelitian dan dapat diharapkan menjadi keterangan dari apa yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone dengan jumlah 35 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel dalam penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan

jumlah sampel yang digunakan adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:61-63), yang mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 orang Terdiri dari Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan, yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian di mana peneliti melakukan pengamatan langsung pada obyek penelitian.

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen yang juga dapat diartikan sebagai "alat bantu" memiliki peran yang sangat berpengaruh terhadap penelitian. Oleh sebab itu instrumen penelitian sangat dibutuhkan agar penelitian dapat berjalan secara efisien dan mudah. Instrumen penelitian paling utama dalam penelitian ini adalah skala liker. Menurut Sugiyono (2012) skala Liker digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini gunakan instrumen penelitian berupa



kuesioner. Dalam pengukuran jawaban responden, skala liker (Likert's Summated Ratings) Sugiyono (2012) sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert**

■	Sangat Setuju	SS	5
■	Setuju	S	4
■	Biasa saja	BS	3
■	Tidak Setuju	TS	2
■	Sangat Tidak Setuju	STS	1

### G. Metode Analisis Data

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data. Karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

#### 1. Uji instrumen data

##### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2010). Pengujian validitas dengan bantuan program SPSS.

Dengan kriteria berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data

karena instrumen tersebut cukup baik (Arikunto, 2010). Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha > 0,60 (Ghozali, 2011).

## 2. Analisis Regresi linear sederhana

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

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Penilaian Prestasi Kerja (dependen)

X : Produktivitas Kerja (independen)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e: Error term

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji T

Uji t berguna untuk signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali : 2014). Uji t disebut juga dengan uji parsial yaitu untuk menguji masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Uji hipotesisnya ini menggunakan derajat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Jika hasil

perhitungan uji t hitung lebih besar dari t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dan sebaliknya jika perhitungan uji t lebih kecil dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

b. Koefisien Determinasi  $R^2$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (variabel terikat). Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berkisar antara 0-1. Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil menunjukkan kemampuan independent (variabel bebas) dalam menjelaskan variabel dependen (variabel terikat) sangat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independent (variabel bebas) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (variabel terikat).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **B. Gambaran Umum Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone**

Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Gowa adalah perguruan tinggi di lingkungan Kementerian Pertanian yang menyelenggarakan pendidikan tinggi program vokasi dengan metode teaching factory dalam berbagai rumpun ilmu terapan yang bertujuan untuk mendukung pembangunan. Berawal dari SPP-SPMA Negeri Gowa tahun (1976-1987) berganti menjadi Diklat APP Gowa (1987-1993). Kemudian pada Tahun 1993 sampai Tahun 2002 lembaga ini memberikan peluang bagi para Penyuluh untuk mengikuti pendidikan jenjang Diploma III pada Akademi Penyuluh Pertanian (APP) Gowa Pada Tahun 2002, Akademi Penyuluh Pertanian (APP) Gowa berganti strata menjadi Diploma IV diikuti dengan perubahan lembaga menjadi Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Gowa dengan memberikan layanan pendidikan pada Program Studi Penyuluhan Pertanian dan Penyuluhan Peternakan. Tahun 2018, tepat pada 25 Juni 2018 Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Gowa resmi mengalami transformasi menjadi Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa dengan berdasar pada Peraturan Menteri Pertanian Nomor 25/Permentan/OT.020/5/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pembangunan Pertanian dan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 36/Permentan/SM.220/8/2018 tentang Statuta Politeknik Pembangunan Pertanian. Untuk Program Studi, sesuai SK Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 188/KPT/I/2018, Politeknik Pembangunan Pertanian



Gowa menyelenggarakan 4 (empat) Program Studi yaitu Penyuluhan Pertanian Berkelanjutan dan Penyuluhan Peternakan dan Kesejahteraan Hewan dengan jenjang Diploma IV Sarjana Terapan. Untuk jenjang Diploma III terdapat Program

Studi Budidaya Tanaman Hortikultura dan Budidaya Temak. Direktur Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa yang pertama adalah Dr.Ir. Syaifuddin, MP. Pelantikan Direktur Politeknik Pembangunan Pertanian berdasarkan Keputusan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 781/Kpts/KP.230/11/2018 tanggal 9 November 2018 tentang Pengangkatan Direktur Politeknik Pembangunan Pertanian.

Politeknik Pembangunan Pertanian Kampus Bone / dikenal juga dengan Polbangtan Kampus Bone atau Polbangtan Gowa Kampus Bone. Politeknik ini masih menjadi bagian dari Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa dan belum resmi berdiri sendiri sebagai institut mandiri. Jadi semua kebijakan dan ketentuan masih terikat dengan polbangtan Gowa.

### **C. Visi dan Misi**

Politeknik Pembangunan Pertanian memiliki visi, misi, dan tujuan yang menjadi arah pengembangan Politeknik Pembangunan Pertanian dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi menghasilkan lulusan yang kompeten dan professional, serta berjiwa agrosociopreneurship.

#### **1. Visi Politeknik Pembangunan Pertanian:**

"Menjadi Politeknik Pembangunan Pertanian Unggul dalam menyiapkan SDM pertanian untuk mewujudkan kedaulatan pangan dan kesejahteraan petani menuju Indonesia sebagai Lumbung Pangan Dunia".

#### **2. Misi Politeknik Pembangunan Pertanian :**

##### **1. Menyelenggarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi**

2. Mengembangkan kelembagaan dan Program Studi bidang pertanian sesuai kebutuhan sektor pertanian
3. Menyelenggarakan nilai kejuangan sehingga terbentuk sikap pembiasaan untuk beribadah, berakhlak mulia, belajar terus menerus, berkarya, bermanfaat, dan bersahaja
4. Meningkatkan mutu sumber daya pendidikan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terapan pertanian
5. Menjalin kemitraan dan jejaring kerja sama pendidikan; dan
6. Mengoptimalkan sistem manajemen administrasi pendidikan

#### **D. Hasil Penelitian**

Dalam sub bab ini penulis akan memaparkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan terhadap 35 responden yang merupakan pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone. Berikut adalah hasil penyebaran Kuesioner kepada pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone yang memberikan informasi mengenai identitas responden dan variabel yang diteliti.

##### **1. Penyebaran Kuesioner**

Hasil dari jawaban kuesioner dari responden yang dianggap lengkap untuk dijadikan bahan analisis adalah sebanyak 35, dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner dan Pengumpulan Data**

Jumlah responden	35
Jumlah kuesioner disebar	35
Jumlah kuesioner dikembalikan	35
Total angket diterima kembali dari seluruh responden	100%
Akurasi pengisian kuesioner oleh responden	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner) 2020

**2. Analisis Deskriptif**

**a. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Deskripsi responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan dan menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu deskripsi responden berdasarkan usia atau umur dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Persen
21-25 Tahun	10	28,5%
26-30 Tahun	11	31,4%
31-35 Tahun	2	5,7%
36-40 Tahun	9	25,7%
>41 Tahun	3	8,5%
Total	35	100%

Sumber: hasil olah data kuesioner tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas responden dalam penelitian ini yang berumur antara 21-25 tahun yaitu sebanyak 10 orang responden (28,5%) ,kemudian yang berumur 26-30 tahun sebanyak 11 orang

responden (31,4%), yang berumur 31-35 tahun sebanyak 2 orang responden (5,7%),selanjutnya yang berumur 36-40 tahun sebanyak 9 orang responden (25,7%) dan yang berumur >41 tahun sebanyak 3 orang responden (8,5%). Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden dominan berada pada rentang umur antara 26-30 tahun sebanyak (31,4%).

**b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin .Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan yang mengisi kuesioner dengan baik pada penelitian. Adapun deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di tabel berikut:

**Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persen
Laki-laki	16	45,71%
Perempuan	19	54,28%
Total	35	100%

Sumber: hasil olah data kuesioner tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 35 responden penelitian yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang responden (45,71%) yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang responden (54,28%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dominan adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 19 responden (54,28%).



### c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden menurut tingkat pendidikan bertujuan untuk menguraikan dan menggambarkan identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu deskripsi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persen
SMA	12	34,28 %
SMK	4	11,42 %
DIII	1	2,85 %
DIV	4	11,42 %
S1	9	25,71 %
S2	5	14,28 %
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 35 responden penelitian dapat diketahui tingkat Pendidikan SMA sebanyak 12 orang responden (34,28%), pada tingkat pendidikan SMK Sebanyak 4 orang responden (11,42%), pada tingkat pendidikan DIII sebanyak 1 orang responden (2,85 %), selanjutnya pada tingkat pendidikan DIV sebanyak 4 orang responden (11,42%), pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 9 orang responden (25,71%), dan pada tingkat pendidikan S2 Sebanyak 5 orang responden (14,28). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dominan pada tingkat pendidikan SMA.

#### d. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka dilakukan analisis terhadap jawaban dari responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variable *Performance Appraisal* (X) dan produktivitas pegawai (Y), maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan variabel penelitian terdiri dari 16 item pernyataan untuk variable *Performance Appraisal* (X) dan 12 pernyataan untuk variable produktivitas pegawai (Y) Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 1 = 1$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 1 \times 5 = 5$$

$$\text{Interval kelas} = (5-1)/5 = 0,8$$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

$$4,21 - 5,00 = \text{Sangat tinggi}$$

$$3,41 - 4,20 = \text{Tinggi}$$

$$2,61 - 3,40 = \text{Cukup tinggi}$$

$$1,81 - 2,60 = \text{Rendah}$$

$$1,00 - 1,80 = \text{Sangat rendah}$$

**a) Performance Appraisal (X)**

Tanggapan responden mengenai variabel *Performance Appraisal (X)* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang variabel Performance Appraisal (X)**

NO	Uraian	Rata – Rata (Frekuensi)	Kategori
1.	Kesetiaan	4,16	Tinggi
2	Tanggung Jawab	4,28	Sangat tinggi
3	Ketaatan	4,28	Sangat tinggi
4	Kejujuran	4,24	Sangat tinggi
5	Kerja sama	4,18	Tinggi
6	Prakarsa	3,95	Tinggi
7	Kepemimpinan	4,06	Tinggi
8	Kualitas Kerja	4,25	Sangat tinggi
	Skor total	4,17	Tinggi

Sumber : Hasil olah data kuesioner tahun 2020

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dijelaskan:

**a. Kesetiaan**

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden untuk indikator kesetiaan dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh angka sebesar 4,16 dan termasuk kategori tinggi yang artinya hal ini menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone mampu menjaga dan membela organisasi dan komitmen dalam melaksanakan tugas sudah baik.

#### **b. Tanggung jawab**

Tanggung jawab adalah kesanggupan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat serta berani memikul risiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang di lakukannya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden untuk indikator Tanggung jawab dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh angka sebesar 4,28 dan termasuk kategori sangat tinggi yang artinya hal ini menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone memiliki ketaatan menaati peraturan yang telah ditetapkan dan mempertanggungjawabkan sarana dan prasarana yang dipakai sudah baik.

#### **c. Ketaatan**

Ketaatan adalah seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketepatan ,peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden untuk indikator ketaatan dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh angka sebesar 4,28 dan termasuk kategori sangat tinggi yang artinya hal ini menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone memiliki ketaatan menaati peraturan yang telah ditetapkan dan melaksanakan dan mematuhi aturan yang sudah ditetapkan sudah baik.



**d. Kejujuran**

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden untuk indikator kejujuran dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh angka sebesar 4,24 dan termasuk kategori sangat tinggi yang artinya hal ini menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone bekerja sesuai dengan keadaan sebenarnya dan taat pada peraturan baik diawasi maupun tidak diawasi.

**e. Kerja sama**

Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan waktu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebenarnya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden untuk indikator kerja sama dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh angka sebesar 4,18 dan termasuk kategori tinggi yang artinya hal ini menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone dapat membantu rekan kerja dan mampu bekerja sama dengan orang lain yang bukan rekan kerja sudah baik.

**f. Prakarsa**

Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu

tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden untuk indikator prakarsa dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh angka sebesar 3,95 dan termasuk kategori tinggi yang artinya hal ini menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone dapat mengambil keputusan kerja sudah baik dan juga dalam menyusun rencana kerja

g. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakini orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden untuk indikator kepemimpinan dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh angka sebesar 4,06 dan termasuk kategori tinggi yang artinya hal ini menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone dalam memimpin pelaksanaan tugas dan mengevaluasi sudah baik .

h. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian keterampilan dan hasil kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden untuk indikator kualitas kerja kepemimpinan dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh angka sebesar 4,25 dan termasuk kategori sangat tinggi yang artinya hal ini

menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti dalam setiap pekerjaan .

Dari hasil pengamatan 2 pernyataan indikator *Performance Appraisal* dengan skor rata-rata tertinggi adalah pernyataan 2 dan 3 memiliki nilai skor rata-rata 4,28 dan 4,28 yang berarti berada pada kategori sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone dalam hal mempertanggung jawabkan sarana dan prasarana sangat baik serta memiliki ketaatan yang baik dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan.

Selain itu 2 pernyataan indikator *Performance Appraisal* dengan skor rata-rata terendah adalah pernyataan 6 dan 7 memiliki nilai skor rata-rata 3,95 dan 4,06 yang berarti berada pada kategori tinggi,hal ini menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone pemimpin dalam memimpin pelaksanaan tugas sudah baik namun perlu ditingkatkan begitu juga dengan prakarsa dalam mengambil keputusan masih perlu diperhatikan agar menghasilkan kerja yang optimal.

Nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 8 indikator pernyataan yang berhubungan dengan *Performance Appraisal* (X) adalah 4,17 yang berarti berada pada kategori tinggi. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel *Performance Appraisal* (X) berada pada kategori Tinggi.

#### **b) Produktivitas pegawai (Y)**

Tanggapan responden mengenai variabel produktivitas pegawai(Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang variabel produktivitas pegawai (Y)**

<b>NO</b>	<b>Uraian</b>	<b>Rata – Rata (Frekuensi)</b>	<b>Kategori</b>
1	Kemampuan	3,98	Tinggi
2	Meningkatkan Hasil yang dicapai	4,22	Sangat tinggi
3	Semangat kerja	4,12	Tinggi
4	Pengembangan Diri	4,04	Tinggi
5	Mutu	4,19	Tinggi
6	Efisiensi	4,12	Tinggi
	Skor total	4,11	Tinggi

Sumber: hasil olah data kuesioner tahun 2020

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dijelaskan:

**1. Kemampuan**

Kemampuan adalah untuk dapat melaksanakan tugas dengan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai sangat bergantung pada kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden untuk indikator kemampuan hasil perhitungan rata-rata diperoleh angka sebesar 3,98 dan termasuk kategori tinggi yang artinya hal ini menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone sudah menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan dan memiliki keterampilan baik

**2. Meningkatkan hasil yang dicapai**

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai .hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlihat dalam suatu suatu pekerjaan.



Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden untuk indikator meningkatkan hasil yang dicapai hasil perhitungan rata-rata diperoleh angka sebesar 4,22 dan termasuk kategori sangat tinggi yang artinya hal ini menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone sudah mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi dan mengerjakan pekerjaan bersungguh-sungguh.

### 3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian di bandingkan dengan hari sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden untuk indikator semangat kerja dicapai hasil perhitungan rata-rata diperoleh angka sebesar 4,12 dan termasuk kategori tinggi yang artinya hal ini menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone sudah menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu dan semangat mencari solusi sudah baik.

### 4. Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah berusaha mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan, sehingga dengan apa yang dihadapi semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan, dan memiliki harapan untuk menjadi lebih baik untuk meningkatkan kemampuan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden untuk indikator pengembangan diri dicapai hasil perhitungan rata-rata

diperoleh angka sebesar 4,04 dan termasuk kategori tinggi yang artinya hal ini menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone dalam mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keahlian perlu ditingkatkan dan memberikan bimbingan karir.

#### 5. Mutu

Mutu adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden untuk indikator mutu dicapai hasil perhitungan rata-rata diperoleh angka sebesar 4,19 dan termasuk kategori tinggi yang artinya hal ini menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone sudah berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

#### 6. Efisiensi

Efisiensi adalah Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden untuk indikator Efisiensi dicapai hasil perhitungan rata-rata diperoleh angka sebesar 4,12 dan termasuk kategori tinggi yang artinya hal ini menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone pegawai sudah menjaga ketepatan waktu dan melaksanakan kerja.

Dari hasil pengamatan 2 pernyataan indikator Produktivitas Pegawai dengan skor rata-rata tertinggi adalah pernyataan 2 dan 5 memiliki nilai skor rata-rata 4,22 dan 4,19 yang berarti berada pada kategori sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa

Kampus II di Kabupaten Bone dalam meningkatkan hasil yang dicapai pegawai mengerjakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan pada tingkat mutu pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

Selain itu 2 pernyataan indikator Produktivitas Pegawai dengan skor rata-rata terendah adalah pernyataan 1 dan 4 memiliki nilai skor rata-rata 3,94 dan 3,88 yang berarti berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone dalam kemampuan menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan masih perlu ditingkatkan dan begitu juga dengan pengembangan diri pegawai bimbingan karir yang diberikan oleh pihak organisasi masih perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 8 indikator pernyataan yang berhubungan dengan produktivitas pegawai (Y) adalah 4,11 yang berarti berada pada kategori tinggi. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas pegawai (Y) berada pada kategori tinggi.

## **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Untuk menguji apakah alat ukur (Instrumen) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data sesuai dengan apa yang diukur, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian data melalui uji validitas dan realibilitas data.

### **a. Uji Validitas**

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan dari sebuah kuesioner. Uji validitas untuk *Performance Appraisal* berisi 16

item pernyataan dan untuk Produktivitas Pegawai 12 item pernyataan.

Hasil uji validitas kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.7 Uji Validitas**

Variabel	Item	Correlated item-total correlations ( $r$ Hitung)	$r$ Tabel	Sig.	Keterangan
<i>Performance Appraisal (X)</i>	P1	0,357	0,334	0,035	Valid
	P2	0,778	0,334	0,000	Valid
	P3	0,561	0,334	0,000	Valid
	P4	0,583	0,334	0,000	Valid
	P5	0,765	0,334	0,000	Valid
	P6	0,721	0,334	0,000	Valid
	P7	0,597	0,334	0,000	Valid
	P8	0,730	0,334	0,000	Valid
	P9	0,796	0,334	0,000	Valid
	P10	0,652	0,334	0,000	Valid
	P11	0,570	0,334	0,000	Valid
	P12	0,353	0,334	0,037	Valid
	P13	0,706	0,334	0,000	Valid
	P14	0,565	0,334	0,000	Valid
	P15	0,489	0,334	0,003	Valid
	P16	0,562	0,334	0,000	Valid
Produktivitas pegawai (Y)	P1	0,696	0,334	0,000	Valid
	P2	0,602	0,334	0,000	Valid
	P3	0,671	0,334	0,000	Valid
	P4	0,680	0,334	0,000	Valid
	P5	0,543	0,334	0,001	Valid
	P6	0,560	0,334	0,000	Valid
	P7	0,732	0,334	0,000	Valid
	P8	0,695	0,334	0,000	Valid
	P9	0,639	0,334	0,000	Valid
	P10	0,728	0,334	0,000	Valid
	P11	0,677	0,334	0,000	Valid
	P12	0,601	0,334	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS Tahun 2020



Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai dari  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel *Performance Appraisal* (X) dan Produktivitas pegawai (Y) semuanya valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat kekonsistenan responden terhadap item pernyataan angket berdasarkan pemahaman responden terhadap pernyataan dalam kuesioner yang diajukan. Uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
<i>Performance Appraisal</i> (X)	0,890	0,60	Reliabel
Produktivitas Pegawai (Y)	0,873	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah SPSS Tahun 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, bahwa nilai alpha variabel X yaitu sebesar 0,890 dan variabel Y sebesar 0,873 hasil yang diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel penelitian bisa diuji selanjutnya atau seluruh variabel menunjukkan nilai yang reliabel yaitu di atas standar reliabilitas yakni 0,60.

### c. Analisis Regresi Sederhana

Adapun analisis regresi sederhana, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Analisis Regresi Sederhana**

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

a. Dependent Variable: Produktifitas Pegawai

Variabel	B
(Constant)	14.071
Performance Appraisal (X)	.528

Sumber: Hasil olah SPSS Tahun 2020

Dari tabel 4.9 diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 14,071 ,sedangkan nilai *performance Appraisal* (b / koefisien regresi ) sebesar 0,528.Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut

$$Y = a + bX + e$$

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

Hasil persamaan diatas dapat diterjemahkan konstanta sebesar 14,071 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel produktivitas pegawai sebesar 14.071 koefisien regresi X sebesar 0,528 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai *performance Appraisal* maka produktivitas pegawai akan bertambah sebesar 0,528. Koefisien regresi

tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh *performance Appraisal* (Variabel X) terhadap produktivitas pegawai (Variabel Y) adalah positif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *performance appraisal* (X) berpengaruh terhadap produktivitas pegawai (Y)

#### d. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditetapkan diterima atau ditolak secara statistic. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, dan uji R square

##### 1) Uji T

Uji t disebut juga dengan uji parsial yaitu untuk menguji masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Uji t yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Uji T**

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

a. Dependent Variable: Produktifitas Pegawai

Variabel	t	Sig
<i>Performance Appraisal</i> (X)	6.022	.000

Sumber : Hasil olah SPSS Tahun 2020

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

## 2) Uji Koefisien Determinasi

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

**Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi**

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

a. Predictors: (Constant), Performance Appraisal

Variabel	R Square
<i>Performance Appraisal</i> (X)	0,524

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



### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel terikat produktivitas kerja dan variabel bebas *Performance Appraisal*. *Performance Appraisal* adalah salah satu proses yang digunakan untuk mengukur, mengetahui dan membandingkan pelaksanaan kerja, target yang dicapai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Adapun Faktor – faktor yang Mempengaruhi *Performance Appraisal* terdiri dari:

- Pengetahuan pekerjaan adalah tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja
- Inisiatif adalah tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- Kecekatan mental adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- Sikap adalah tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

Salah satu Indikator yang dapat dijadikan gambaran mengenai *Performance Appraisal* pegawai terdiri dari :

- Kesetiaan yaitu tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab.
- Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya

dengan sebaik-baiknya dan tepat serta berani memikul risiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

- Ketaatan kesanggupan adalah Seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan perusahaan maupun pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis.
- Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- Kerja sama yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan waktu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- Prakarsa yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu.
- Kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakini orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.
- Kualitas kerja yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan biasanya diukur melalui ketetapan, ketelitian, keterampilan dari hasil kerja.

Produktivitas kerja pegawai merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan persatuan waktu. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu:

- Pelatihan adalah latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
- Mental dan kemampuan fisik karyawan adalah keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
- Hubungan antara atasan dan bawahan adalah akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Salah satu Indikator yang dapat dijadikan gambaran mengenai produktivitas kerja pegawai terdiri dari :

- Kemampuan untuk melaksanakan tugas kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.
- Meningkatkan hasil yang dicapai berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai .Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang

mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi ,upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlihat dalam suatu pekerjaan.

- Semangat kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian di bandingkan dengan hari sebelumnya
- Pengembangan diri senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan, Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada giliran akan sangat berdampak pada keinginanya pegawai untuk meningkatkan kemampuan.
- Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai
- Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket pernyataan dari variabel X yaitu *performance appraisal* dan variabel Y yaitu Produktivitas Pegawai dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk meyakinkan item-item angket *Performance Appraisal* dan Produktivitas Pegawai kembali dilakukan uji reliabilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel X *Performance Appraisal* dan variabel Y Produktivitas Pegawai dikatakan reliable karena nilai alpha lebih besar dari  $r_{tabel}$  hasil regresi sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS



maka diperoleh persamaanya adalah  $Y=14.071 + 0,528X$  dimana angka tersebut menunjukkan  $a=14.071$  ,angka tersebut menunjukkan Produktivitas Pegawai apabila *Performance Appraisal* berjalan dengan baik dalam instansi dan  $b=0,528$ , artinya jika nilai *performance appraisal* dalam instansi mengalami peningkatan maka nilai produktivitas pegawai akan meningkat.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa *Performance Appraisal* mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone. Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa *Performance Appraisal* didalam instansi berpengaruh positif terhadap peningkatan Produktivitas Pegawai.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Teguh Wahyono 2018) yang meneliti Pengaruh penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dan menemukan bahwa Penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Debby H Bintang 2016) yang meneliti Pengaruh Penilaian kinerja dan Pengembangan karyawan terhadap Produktivitas karyawan dan menemukan bahwa Penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Dwi Rafita Mukti(2019) yang meneliti Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi dan menemukan bahwa Penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Hasil penelitian diatas itu memiliki kesimpulan yang sama pada penelitian ini bahwa *Performance Appraisal*

berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan telah dikemukakan sebelumnya mengenai Analisis *Performance Appraisal* terhadap peningkatan produktivitas pegawai (studi kasus Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone) maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa *Performance Appraisal* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi. Di dukung oleh hasil uji hipotesis melalui uji t yang menolak  $H_0$ . Pengaruh yang signifikan artinya jika *Performance Appraisal* mempengaruhi peningkatan produktivitas pegawai.

#### **B. Saran**

Berikut ini akan disajikan saran dari penelitian yang dilakukan yang mungkin dapat bermanfaat sebagai berikut:

Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap

1. pengaruh produktivitas kerja pegawai yang sudah dimuat dalam penelitian ini agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai karena uji determinasi peneliti ini diketahui 47,6% masih ada faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai.
2. Kepada pegawai khususnya pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone dapat lebih meningkatkan semangat kerja untuk menghasilkan produktivitas kerja yang diinginkan.

3. Untuk para Kepala kepegawaian dan lainnya agar lebih memperhatikan penerapan *performance appraisal* yang efektif, objektif dan jujur agar pegawai atau bawahan dapat meningkatkan produktivitas kerja.





## DAFTAR PUSTAKA

- Bintang, D. H. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal online mahasiswa FISIP*.
- Choiurunnisa. (2018). Tinjau terhadap Pelaksanaan Manajemen Kesehatan Kerja pada PT Surveyor.
- Eibadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Fitriani, L. (2018). Penilaian Prestasi Kerja Jabatan Administrasi dan Fungsional Peneliti (Standar Kinerja Utama) di Kedepitan Ilmu Pengetahuan Teknik Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. *Administrasi dan Kebijakan Publik*.
- Hariasih, M., Sari, H. M., & Prasetyo, T. D. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya. *jurnal Bisnis, Manajemen, dan Perbankan*, 85-158.
- Hermawati, R., & Radhika, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Produktivitas Pegawai. *Jenius*.
- Innocent C.Ogwude, O. R. (2018). Performance Appraisal of Nigerian Airports Stochastic Frontier Analysis. *Transport & Logistic:the International Journal*.
- Juliyanti, & Haryani, D. S. (2019). Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas dan Kompetensi Karyawan pada PT. BPR Dana Nusantara Cabang Tanjung Pinang. *Equilibria*.
- Khamal, f. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi kerja terhadap kinerja karyawan . *Jurnal Penelitian Ekonomi*.
- Kihama Josephine Wangari, W. L. (2019). Performance Appraisal Feedback and Employee Productivity in Water And Sewarage Companies in Kiambu County ,Kenya. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration* , 376-393.
- Lutfiani, M., Maarif, M. S., & Pumawarman, T. (2019). Analisis Pendukung Keputusan Penilaian Prestasi Kerja Berdasarkan Sasaran Kerja dan Perilaku Kerja Tenaga Kependidikan. *jurnal Ilmiah Manajemen*.

Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.

Mukti, D. R., Setyanti, S. W., & Farida, L. (2019). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*.

Nur, A. U. (2017). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar.

Rahmat Santoso, N. A. (2016). Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Cardoxindo Interbuana. *fundamenta lmanagement journal*.

Ratnasari, D. (2017). Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada sales Office PT garuda Indonesia. *Proposal akhir*.

Rismawardani, M., Mei, I., & Hidayat. (2019). Analisis Prestasi Kerja Pegawai Bappeda Bojonegoro di Tinjau dari Kedisiplinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Mitra Manajemen*.

Riyanto Slamet, A. H. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen ,Teknik,Pendidikan dan Eksprimen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Sri, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja. *Jurnal Warta Edisi : 57*.

Sugiyono. (2013). *Metode Kuantitatif,Kualitatif dan R&D* Alfabeta.

Sumarsid, & Paryanti, A. B. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Teknologi Informatika dan Komputer*.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . jakarta: Kencana.

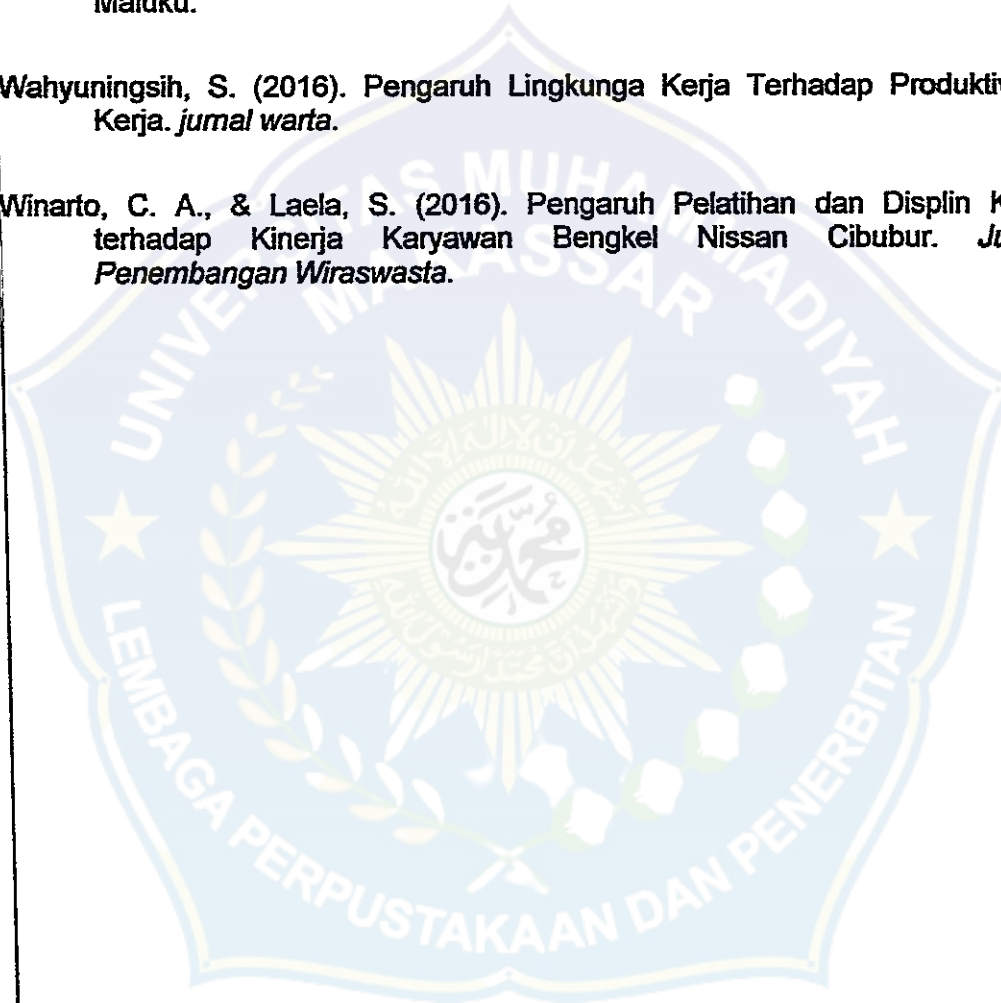
Uma, U. N. (2017). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar.

Wahyono, T. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Ilmiah Abdi Ilmu*.

Wahyudi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Pengendalian Ekoregion Sulawesi dan Maluku.

Wahyuningsih, S. (2016). Pengaruh Lingkunga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *jumal warta*.

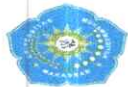
Winarto, C. A., & Laela, S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Nissan Cibubur. *Jumal Penembangan Wiraswasta*.





# LAMPIRAN





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 2117/05/C.4-II/VIII/41/2020  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Makassar, 21 Agustus 2020 M

Kepada Yth.  
**Polbangtan Gowa Kampus II di Kabupaten Bone**  
di-  
**Tempat**

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

N a m a : **A.RIZKI NINDITA**  
Stambuk : 105721121216  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Judul Penelitian : *Analisis Performance Appraisal terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai (Studi Kasus pada Polbangtan Gowa Kampus II di Kabupaten Bone)*

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Ybs.
4. Arsip

**BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM PERTANIAN  
POLITEKNIK PEMBANGUNAN PERTANIAN GOWA**

Jl. Muallim Al-Furman, Tattakei, Kecamatan Bontomatene, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan  
Telp. (084) 443 4432 Fax. (084) 443 4432 Email: info@polbanggowa.go.id www.polbanggowa.go.id



No 1605 /SM 110/I 10/08/2020  
Hal Persetujuan Izin Penelitian  
Lampiran -

Kepada Yth

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar**  
di-

Tempat

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 2117/05/C 4-II/VIII/41/2020 Tanggal 21 Agustus 2020 Perihal permohonan izin penelitian, maka prinsipnya diterima/disetujui mahasiswa(i) sebagai berikut

No	Nama	Stambuk	Jurusan/Prodi
1	A Rizki Nindita	105721121216	Manajemen

Untuk melaksanakan magang di Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Gowa Kampus II Kab Bone terhitung mulai tanggal 24 s/d 28 Agustus 2020 dengan tetap memperhatikan protokol pencegahan penularan Covid-19 dengan selalu menggunakan masker dan menjaga jarak, serta mengikuti/menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Gowa selama pelaksanaan penelitian. Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Gowa, 24 Agustus 2020  
Ketua Jurusan Peternakan

Dr. Mufidah Muis, S.P., M. Si  
NIP. 19780114 200212 2 001

Tembusan

1. Direktur Polbangtan Gowa
2. Bagian Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Unismuh Makassar
3. Arsip

## Lampiran 2 :Kuesioner

### KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat :

Perkenalkan saya mahasiswi Universitas Muhammadiyah Makassar Program studi Manejern yang sedang mengadakan penelitian tetang "Analisis *Performance Appraisal* terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai (Studi Kasus pada Polbangtan Gowa Kampus II di Kabupaten Bone ).

Saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner.Berikut kuesioner yang saya ajukan ,mohon maaf kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya .Adapun jawaban yang bapak/Ibu/Saudara berikan tidak berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan .Atas kesediaannya saya ucapkan terimah kasih.

Hormat saya

A.RIZKI NINDITA  
Nim 105721121216



**Analisis *Performance Appraisal* terhadap Peningkatan  
Produktivitas Pegawai (Studi Kasus pada polbangan Gowa Kampus  
II di Kabupaten Bone)**

Nama :

**Usia** :

**Jenis kelamin :**

Beri tanda checklist (✓) pada pilihan kolom tersebut.

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju(SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Biasa saja (BS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak Setuju (STS)	1

No	PERNYATAAN	SS	S	BS	TS	STS
<b>Kesetiaan</b>						
1.	Semua pegawai Mampu menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar organisasi					
2.	Komitmen pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sangat baik					
<b>Tanggung Jawab</b>						
3.	Pegawai mempertanggungjawabkan sarana dan prasarana yang dipakai					
4.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
<b>Ketaatan</b>						

5.	Pegawai menaati peraturan yang telah ditetapkan instansi					
6.	Pegawai Melaksanakan dan mematuhi aturan yang sudah ditetapkan					
<b>Kejujuran</b>						
7.	Pegawai bekerja sesuai dengan keadaan sebenarnya					
8.	Pegawai taat pada peraturan-peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi.					
<b>Kerja Sama</b>						
9.	Pegawai dapat membantu rekan kerja yang lain saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
10.	Pegawai mampu bekerja sama dengan orang lain maupun dengan rekan sekerja					
<b>Prakarsa</b>						
11.	Kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan kerja yang sangat cermat					
12.	Kemampuan pegawai dalam menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan					
<b>Kepemimpinan</b>						
13.	Kemampuan pegawai dalam memimpin suatu pelaksanaan tugas yang diberikan secara team					
14.	Pegawai mampu merencanakan ,mengelola pelaksanaan pencapaian perencanaan serta mengevaluasi tugas					
<b>Kualitas Kerja</b>						
15.	pegawai menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik					
16.	Semua Pegawai teliti dalam setiap menyelesaikan pekerjaan					



**b) Produktivitas Kerja Pegawai**

No	PERNYATAAN	SS	S	BS	TS	STS
<b>Kemampuan</b>						
1.	Semua pegawai menguasai bidang pekerjaan yang di kerjakan saat ini					
2.	pegawai memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya					
<b>Meningkatkan Hasil yang di capai</b>						
3.	Pekerjaan yang pegawai hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
4.	Pegawai dalam mengerjakan pekerjaan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
<b>Semangat Kerja</b>						
5.	pegawai menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
6.	Pegawai bersemangat mencari solusi terhadap masalah pekerjaan yang timbul pada saat bekerja					
<b>Pengembangan Diri</b>						
7.	pegawai selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh instansi untuk meningkatkan keahlian					
8.	Pegawai mendapatkan bimbingan karir yang diberikan oleh pihak organisasi tempat anda bekerja					
<b>Mutu</b>						
9.	Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
10.	Mutu dari hasil kerja pegawai selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
<b>Efisiensi</b>						
11.	Pegawai sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
12.	Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien					

Lampiran 3 : Rekapitulasi Data Kuesioner

Performance Appraisal

Responden	Kesetiaan		Tanggung jawab		Ketaatan		Kejujuran		Kerja sama		Prakarsa		Kepemimpinan		Kualitas kerja		Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	64
2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
7	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	58
8	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	71
9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	74
10	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	72
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	74
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	66
15	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	68
16	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	65
17	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	59
18	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	73
19	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	73
20	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	68
21	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	74
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
23	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
24	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	74



25	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	5	5	68
26	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	68
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
31	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	68
32	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	59
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	61
35	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	58
Jumlah	144	148	151	149	151	149	147	150	148	145	138	139	141	144	150	148	2,342
Rata-Rata	4,11	4,22	4,31	4,25	4,31	4,25	4,2	4,28	4,22	4,14	3,94	3,97	4,02	4,11	4,28	4,22	4,17
	4,16		4,28		4,28		4,24		4,18		3,95		4,06		4,25		4,17



# Produktivitas Pegawai

Responden	Kemampuan		Meningkatkan hasil kerja		Semangat kerja		Pengembangan diri		Mutu		Efisiensi		Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	55
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
6	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	44
7	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
8	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	55
9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
10	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	54
11	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	54
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
13	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	50
14	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	50
15	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	53
16	3	3	3	4	5	5	5	3	2	4	5	4	46
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	50
19	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	50
20	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	50
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
24	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	57



25	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	55
26	4	4	5	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	47
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	46
31	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	46
32	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	46
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	44
35	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	40
Jumlah	140	139	146	150	143	146	147	147	136	150	144	147	142	1730	
Rata-Rata	4	3,97	4,17	4,28	4,08	4,17	4,2	4,2	3,88	4,28	4,11	4,2	4,05	4,11	
		3,98		4,22		4,12		4,04		4,19		4,12		4,11	



#### Lampiran 4 :Frekuensi Identitas Responden Penelitian

##### Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persen
21-25 Tahun	10	28,5%
26-30 Tahun	11	31,4%
31-35 Tahun	2	5,7%
36-40 Tahun	9	25,7%
>41 Tahun	3	8,5%
Total	35	100%

##### Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persen
Laki-laki	16	45,71%
Perempuan	19	54,28%
Total	35	100%

##### Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persen
SMA	12	34,28 %
SMK	4	11,42 %
DIII	1	2,85 %
DIV	4	11,42 %
S1	9	25,71 %
S2	5	14,28 %
Total	35	100%



[illegible]



PX.13	Pearson	.272	.602**	.356*	.185	.308	.417	.306	.403*	.499**	.653**	.373*	.348*	1	.676**	.133	.279	.706**
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.115	.000	.036	.287	.072	.013	.074	.016	.002	.000	.027	.041		.000	.447	.104	.000
PX.14	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	.058	.476**	.151	-.079	.071	.080	.398*	.278	.519**	.624**	.443**	.601**	.676**	1	.164	.092	.565**
	Correlation																	
PX.15	Sig. (2-tailed)	.740	.004	.387	.652	.686	.647	.018	.106	.001	.000	.008	.000	.000		.347	.601	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	.421*	.375*	.164	.268	.471**	.372*	.253	.212	.351*	-.037	.061	.029	.133	.164	1	.577**	.489**
PX.16	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.012	.026	.347	.120	.004	.028	.142	.221	.039	.835	.728	.871	.447	.347		.000	.003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_S	Pearson	.218	.622**	.294	.594**	.509**	.559**	.291	.352*	.226	.070	-.055	-.265	.279	.092	.577**	1	.562**
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.209	.000	.086	.000	.002	.000	.090	.038	.192	.689	.752	.124	.104	.601	.000		.000
KOR	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	.357*	.778**	.561**	.583**	.765**	.721**	.597**	.730**	.796**	.652**	.570**	.353*	.706**	.565**	.489**	.562**	1
	Correlation																	
KOR	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.037	.000	.000	.003	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Valid	35	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

	N of Items
Cronbach's Alpha	.890
	16

# Produktivitas Pegawai

## Correlations

	PY.1	PY.2	PY.3	PY.4	PY.5	PY.6	PY.7	PY.8	PY.9	PY.10	PY.11	PY.12	TOTAL SKOR
Pearson													
Correlation	1	.528**	.528**	.284	.321	.211	.343*	.512**	.535**	.537**	.344*	.261	.696**
Sig. (2-tailed)		.001	.001	.098	.060	.223	.044	.002	.001	.001	.043	.130	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson													
Correlation	.528**	1	.354*	.229	.123	.242	.290	.420*	.507**	.442**	.266	.283	.602**
Sig. (2-tailed)	.001		.037	.187	.483	.161	.091	.012	.002	.008	.122	.099	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson													
Correlation	.528**	.354*	1	.529**	.281	.108	.435**	.614**	.346*	.328	.339*	.366*	.671**
Sig. (2-tailed)	.001	.037		.001	.102	.536	.009	.000	.042	.054	.046	.031	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson													
Correlation	.284	.229	.529**	1	.217	.229	.406*	.596**	.444**	.491**	.326	.547**	.680**
Sig. (2-tailed)	.098	.187	.001		.210	.187	.015	.000	.007	.003	.056	.001	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson													
Correlation	.321	.123	.281	.217	1	.732**	.495**	.038	.093	.382*	.540**	.116	.543**
Sig. (2-tailed)	.060	.483	.102	.210		.000	.002	.830	.594	.024	.001	.509	.001
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson													
Correlation	.211	.242	.108	.229	.732**	1	.525**	-.034	.265	.470**	.460**	.228	.560**
Sig. (2-tailed)	.223	.161	.536	.187	.000		.001	.846	.124	.004	.005	.188	.000

[illegible]





## Lampiran 6: Uji Regresi Linier Sederhana

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Performance Appraisal <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Produktifitas Pegawai

b. All requested variables entered.

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303.978	1	303.978	36.267	.000 <sup>b</sup>
	Residual	276.594	33	8.382		
	Total	580.571	34			

a. Dependent Variable: Produktifitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Performance Appraisal

#### Coefficients<sup>a</sup>

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

a. Dependent Variable: Produktifitas Pegawai

#### Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), Performance Appraisal

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0.2%	0.1%
satu sisi	10%	5%	2.5%	1%	0.5%	0.1%	0.05%
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.309	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	3.375	3.633
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	3.365	3.622
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	3.356	3.611
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	3.348	3.601
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	3.340	3.591
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	3.333	3.582
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	3.326	3.574
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	3.319	3.566

39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	3.313	3.558
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	3.301	3.544
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	3.296	3.538
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	3.291	3.532
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	3.286	3.526
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	3.281	3.520
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	3.277	3.515
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	3.273	3.510
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	3.269	3.505
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	3.265	3.500
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	3.261	3.496
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	3.258	3.492
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	3.255	3.488
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	3.251	3.484
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	3.248	3.480
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	3.245	3.476
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	3.242	3.473
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	3.239	3.470
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	3.237	3.466
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	3.234	3.463
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
61	1.296	1.670	2.000	2.389	2.659	3.229	3.457
62	1.295	1.670	1.999	2.388	2.657	3.227	3.454
63	1.295	1.669	1.998	2.387	2.656	3.225	3.452
64	1.295	1.669	1.998	2.386	2.655	3.223	3.449
65	1.295	1.669	1.997	2.385	2.654	3.220	3.447
66	1.295	1.668	1.997	2.384	2.652	3.218	3.444
67	1.294	1.668	1.996	2.383	2.651	3.216	3.442
68	1.294	1.668	1.995	2.382	2.650	3.214	3.439
69	1.294	1.667	1.995	2.382	2.649	3.213	3.437
70	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648	3.211	3.435
71	1.294	1.667	1.994	2.380	2.647	3.209	3.433
72	1.293	1.666	1.993	2.379	2.646	3.207	3.431
73	1.293	1.666	1.993	2.379	2.645	3.206	3.429
74	1.293	1.666	1.993	2.378	2.644	3.204	3.427
75	1.293	1.665	1.992	2.377	2.643	3.202	3.425
76	1.293	1.665	1.992	2.376	2.642	3.201	3.423
77	1.293	1.665	1.991	2.376	2.641	3.199	3.421
78	1.292	1.665	1.991	2.375	2.640	3.198	3.420
79	1.292	1.664	1.990	2.374	2.640	3.197	3.418



80	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
81	1.292	1.664	1.990	2.373	2.638	3.194	3.415
82	1.292	1.664	1.989	2.373	2.637	3.193	3.413
83	1.292	1.663	1.989	2.372	2.636	3.191	3.412
84	1.292	1.663	1.989	2.372	2.636	3.190	3.410
85	1.292	1.663	1.988	2.371	2.635	3.189	3.409
86	1.291	1.663	1.988	2.370	2.634	3.188	3.407
87	1.291	1.663	1.988	2.370	2.634	3.187	3.406
88	1.291	1.662	1.987	2.369	2.633	3.185	3.405
89	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632	3.184	3.403
90	1.291	1.662	1.987	2.368	2.632	3.183	3.402
91	1.291	1.662	1.986	2.368	2.631	3.182	3.401
92	1.291	1.662	1.986	2.368	2.630	3.181	3.399
93	1.291	1.661	1.986	2.367	2.630	3.180	3.398
94	1.291	1.661	1.986	2.367	2.629	3.179	3.397
95	1.291	1.661	1.985	2.366	2.629	3.178	3.396
96	1.290	1.661	1.985	2.366	2.628	3.177	3.395
97	1.290	1.661	1.985	2.365	2.627	3.176	3.394
98	1.290	1.661	1.984	2.365	2.627	3.175	3.393
99	1.290	1.660	1.984	2.365	2.626	3.175	3.392
100	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
101	1.29	1.66	1.984	2.364	2.625	3.173	3.389
102	1.29	1.66	1.983	2.363	2.625	3.172	3.388
103	1.29	1.66	1.983	2.363	2.624	3.171	3.388
104	1.29	1.66	1.983	2.363	2.624	3.17	3.387
105	1.29	1.659	1.983	2.362	2.623	3.17	3.386
106	1.29	1.659	1.983	2.362	2.623	3.169	3.385
107	1.29	1.659	1.982	2.362	2.623	3.168	3.384
108	1.289	1.659	1.982	2.361	2.622	3.167	3.383
109	1.289	1.659	1.982	2.361	2.622	3.167	3.382
110	1.289	1.659	1.982	2.361	2.621	3.166	3.381
111	1.289	1.659	1.982	2.36	2.621	3.165	3.38
112	1.289	1.659	1.981	2.36	2.62	3.165	3.38
113	1.289	1.658	1.981	2.36	2.62	3.164	3.379
114	1.289	1.658	1.981	2.36	2.62	3.163	3.378
115	1.289	1.658	1.981	2.359	2.619	3.163	3.377
116	1.289	1.658	1.981	2.359	2.619	3.162	3.376
117	1.289	1.658	1.98	2.359	2.619	3.161	3.376
118	1.289	1.658	1.98	2.358	2.618	3.161	3.375
119	1.289	1.658	1.98	2.358	2.618	3.16	3.374
120	1.289	1.658	1.98	2.358	2.617	3.16	3.373

121	1.289	1.658	1.98	2.358	2.617	3.159	3.373
122	1.289	1.657	1.98	2.357	2.617	3.158	3.372
123	1.288	1.657	1.979	2.357	2.616	3.158	3.371
124	1.288	1.657	1.979	2.357	2.616	3.157	3.371
125	1.288	1.657	1.979	2.357	2.616	3.157	3.37
126	1.288	1.657	1.979	2.356	2.615	3.156	3.369
127	1.288	1.657	1.979	2.356	2.615	3.156	3.369
128	1.288	1.657	1.979	2.356	2.615	3.155	3.368
129	1.288	1.657	1.979	2.356	2.614	3.155	3.368
130	1.288	1.657	1.978	2.355	2.614	3.154	3.367
131	1.288	1.657	1.978	2.355	2.614	3.154	3.366
132	1.288	1.656	1.978	2.355	2.614	3.153	3.366
309	1.284	1.65	1.968	2.338	2.592	3.117	3.322
310	1.284	1.65	1.968	2.338	2.592	3.117	3.322
311	1.284	1.65	1.968	2.338	2.592	3.117	3.322



## RIWAYAT HIDUP



**A. Rizki Nindita** Lahir di Soppeng pada tanggal 26 Oktober 1997, anak pertama dari 2 bersaudara, buah kasih sayang dari Ayahanda **Alm. "Andi Ahmad "** dan Ibunda **"A. Rosmiah"**. Penulis pertama kali menempuh pendidikan tepat pada umur 7 tahun di Sekolah Dasar (SD) di SDN 96 Citta tahun 2004 dan selesai pada tahun 2010, Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 4 Liliraja Citta dan selesai pada tahun 2013, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 1 Liliraja Cangadi dengan jurusan IPA dan selesai pada tahun 2016. Pada tahun 2016 penulis terdaftar pada salah Perguruan Tinggi Swasta Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, dan Alhamdulillah selesai pada tahun 2020.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, Usaha dan disertai doa orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul "*Analisis Performance Appraisal terhadap Peningkatan Produktivitas pegawai (Studi Kasus pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone)*"