

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN UJUNG BULU KABUPATEN BULUKUMBA

Ika Arianing Room^{1*}, Lukman Hakim², Burhanuddin³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aims to determine how big the influence of performance appraisal on employee work productivity at the Ujung Bulu District Office, Bulukumba Regency. This type of research is quantitative, while the target of this research is employees at the Ujung Bulu sub-district office, Bulukumba Regency. The results of this study indicate that performance appraisal has a positive and significant effect on employee work productivity at the Ujung Bulu District Office, Bulukumba Regency. Based on the output results of the summary model, it can be seen that the magnitude of the regression value (R) or influence is 0.7 and is positive. While the value of R square is 0.5. So it can be concluded that the variable X (performance assessment) has an influence of 51.3% on the Y variable (employee work productivity) and the remaining 48.7% is influenced by other factors. Which means that the Performance Assessment at the Ujung Bulu District Office, Bulukumba Regency is quite good in increasing employee productivity. While there is the influence of other factors besides the performance appraisal of 48.7% which can affect the performance appraisal at the Ujung Bulu District Office, Bulukumba Regency.

Keywords: *performance appraisal, productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba. Berdasarkan hasil output dari model summary dapat diketahui bahwa besarnya nilai regresi (R) atau pengaruh sebesar 0,7 dan bernilai positif. Sedangkan nilai R square sebesar 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (penilaian kinerja) memiliki pengaruh sebesar 51,3% terhadap variabel Y (produktivitas kerja pegawai) dan selebihnya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Yang artinya Penilaian Kinerja Pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba cukup baik dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan ada pengaruh faktor lain selain penilaian kinerja sebesar 48,7% yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba.

Kata kunci: penilaian kinerja, produktivitas

* ikaarianingroom@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi akan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan apabila terdapat manusia-manusia yang berkualitas dan memiliki tujuan yang sama yaitu ingin menjadikan tempat mereka bekerja mengalami peningkatan pendapat dari masa ke masa. Apabila tujuan dan keinginan sudah dijalankan dan sudah dapat diwujudkan, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil pekerjaan dan jerih payahnya mendapatkan hasil yang sepadan dengan apa yang sudah mereka kerjakan selama ini. Selain itu untuk mewujudkan kinerja yang maksimal dari pegawai, maka organisasi membutuhkan penilaian kinerja pegawainya.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi

sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai (Pujiastuti, 2018).

Penilaian kinerja dapat membantu seorang pemimpin dalam mengantisipasi dan mencegah ketidakpuasan pegawai. Perubahan sikap pegawai merupakan tanda-tanda adanya perubahan dalam kepuasan kerja pegawai. Melihat pentingnya penilaian kinerja baik bagi kantor maupun pegawai maka proses penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif dan menyeluruh. Penilaian kinerja yang objektif akan memberikan umpan balik antara atasan dan bawahan yang sinergi. Bawahan lambat laun akan memahami objektifitas kerja dan mampu mendorong iklim produktivitas kantor dengan prestasi kerja yang dimiliki.

Arti pentingnya penilaian kinerja dapat dilihat dengan jelas yaitu bahwa penilaian kinerja tidak sekedar menilai yaitu mencari aspek dari pegawai tentang yang kurang atau lebih, tetapi lebih luas lagi yaitu membantu pegawai atau untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan pegawai. Untuk itu beberapa kegiatan yang merupakan bagian integral dengan penilaian kinerja harus dilakukan seperti penetapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat kemudahan yang sedang dan terbatas waktu

Menurut Rivai dan Basri (2017:83) dalam (Pujiastuti, 2018) penilaian kerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja.

Ada beberapa alasan untuk menilai kinerja bawahan menurut Pujiastuti (2018), pertama penilaian harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja pengusaha. Kedua penilaian memungkinkan atasan dan bawahan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan menegaskan hal-hal yang telah dilakukan benar oleh pegawai. Ketiga, penilaian harus melayani tujuan perencanaan karir dengan meninjau rencana karir dari para pegawai dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahan secara spesifik.

Penilaian kinerja merupakan penilaian yang meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi pegawai. Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan

memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Kinerja inilah yang menjadi tolok ukur seorang pegawai dapat menuju perbaikan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi. Berdasarkan hasil observasi pada penelitian yang dilakukan penulis di kantor Kecamatan Ujung Bulu, Kabupaten Bulukumba. Penulis melihat, masih sering ditemukan pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, seperti datang terlambat yang membuat pelayanan menjadi lebih lama dan terhambat. Selain itu, terdapat juga pembagian porsi kerja yang tidak sesuai bahkan kurang jelas, hal ini berdampak pada pelayanan menjadi tumpang tindih antar pegawai.

Hal ini selaras dengan penelitian Rahman Tanjung (2020) berdasarkan

hasil analisis diketahui hubungan antara variabel penilaian kerja dengan produktivitas kerja karyawan positif dan kuat. Hasil perhitungan SPSS, maka harga t untuk variabel Penilaian Kinerja (X) sebesar 4,92 dengan probabilitas (signifikansi) - 0,000. Sedangkan t tabel dengan tingkat signifikansi - 0,05, df 23 yaitu sebesar 1,71. Jika diperbandingkan maka t hitung 4,92 > t tabel 1,71, Itu berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja. Dan jika dilihat dari tingkat probabilitas, maka probabilitas 0.000.

Berdasarkan data kinerja pegawai tahun 2020 di kantor Kecamatan Ujung Bulu, Kabupaten Bulukumba. Kinerja pegawai masih dalam kategori cukup, dengan nilai rata-rata sebesar 63,04%. Dari berbagai kategori penilaian kinerja, terdapat tiga kategori masih masuk dalam kategori cukup yang sangat mempengaruhi rata-rata kinerja pegawai, yaitu disiplin kerja dengan nilai 75, kejujuran 74, loyalitas 75.

Pada tahun berikutnya, 2021 permasalahan terkait kinerja pegawai tidak jauh berbeda dari tahun sebelumnya. Kinerja pegawai masih dalam kategori cukup dengan nilai rata-rata 66%. Dengan nilai kerjasama antar pegawai yang paling rendah dan masuk

kategori cukup yaitu sebesar 75. Hal ini membuktikan dalam dua tahun belakangan terdapat permasalahan dari kinerja pegawai di kantor Kecamatan Ujung Bulu, Kabupaten Bulukumba.

Pada tahun 2020 sampai 2021 hanya terdapat peningkatan sebesar 2,96% angka termasuk ke dalam kategori yang kecil. Kinerja pegawai dikatakan sebagai salah satu faktor utama keberhasilan sebuah instansi dalam memberikan pelayanan yang optimal. Terutama pada instansi pemerintah, sebagai pelayan masyarakat harusnya dapat mempercepat produktivitas agar segala urusan masyarakat tidak terhambat. Berdasarkan pengamatan peneliti di lokasi penelitian, permasalahan yang terjadi pada kinerja pegawai karena kurangnya produktivitas yang dihasilkan saat pelayanan kepada masyarakat. Seperti, pelayanan yang masih lamban dan tumpang tindih dalam mengerjakan pekerjaan masing-masing, ditambah dengan porsi kerja yang belum merata serta penempatan yang kurang sesuai, hal ini tentu berdampak pada produktivitas pegawai.

Pentingnya produktivitas pegawai pada instansi pemerintah, diuraikan dalam penelitian Heryanti (2017) produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan

kesejahteraan nasional.

Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan jasa pelayanan. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup khalayak luas bagi masyarakat. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (*output*) yang dihasilkan dengan masukan (*input*) yang sebenarnya.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, adapun penelitian ini berjudul “Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba”.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena pada penelitian ini ada dua variabel yang ingin diteliti yaitu pengaruh variabel X “penilaian kinerja” terhadap variabel Y “produktivitas kerja” di Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba. Adapun tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tipe penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba yang berjumlah sebanyak 50 Orang.

Menurut Creswell (2016) teknik penentuan jumlah sampel penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan teknik sampling penuh yaitu mengambil seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba yang berjumlah sebanyak 50 Orang sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner penelitian, kemudian data diolah dengan analisis regresi linear sederhana untuk menganalisis hipotesis penelitian terkait pengaruh variabel penilaian kinerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y). Pengabsahan data dilakukan dengan uji validitas dan reabilitas menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kuesioner penelitian ini dimulai pada saat awal penelitian pada bulan Juni 2022 hingga bulan Agustus 2022. Penyebaran dilakukan dengan cara memberikan secara langsung kepada responden.

Dari penyebaran kuesioner yang telah dibagikan kepada Pegawai Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba, maka dapat dilihat hasil dari kuesioner yang kembali dan telah diisi secara lengkap sesuai dengan kriteria yang ada sebanyak 50 kuesioner.

Tabel 1 berikut ini adalah hasil penelitian, dengan hasil penelitian karakteristik responden dari data sebagai berikut:

Tabel 1.
Karakteristik Responden Penelitian

Variabel	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	26	52%
	Perempuan	24	48%
Usia	20-35	17	34%
	36-45	19	38%
	46-57	14	28%
Pendidikan terakhir	S1	32	64%
	S2	8	16%
	SMA	10	20%
	SMP	-	-
	SD	-	-

Sumber: Data primer, kuesioner penelitian (2022)

Penilaian Kinerja Pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba

Menurut Indria Hangga Rani & Maya Mayasari (2015), penilaian kinerja adalah sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. Standar sangat diperlukan dalam penilaian kinerja untuk mengidentifikasi secara jelas apa yang seharusnya pegawai lakukan dalam berkerja.

Berikut akan disajikan data mengenai jawaban dari responden terhadap seluruh pernyataan pada variabel X berdasarkan seluruh kuesioner yang telah disebar. Adapun untuk indikator yang digunakan untuk menganalisis variabel X yaitu: menggunakan indikator menurut

Robbins (2006) diantaranya yaitu produktivitas, pengetahuan pekerjaan, bisa diandalkan, kehadiran, kemandirian.

Hasil analisis deskriptif tanggapan responden penelitian dalam variabel penilaian kinerja dengan mengacu pada 5 (lima) indikator utama seta instrumennya masing-masing. Selanjutnya dihitung secara keseluruhan (semua item pernyataan) nilai rata-rata dari variabel kepemimpinan dalam penelitian ini untuk mengukur hasil akhir serta menilai seberapa baik variabel penilaian kinerja pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba.

Rekapitulasi secara keseluruhan hasil analisis variabel penilaian kinerja dalam Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba dapat dilihat

pada tabel berikut ini.

Tabel 2.
Rekapitulasi Analisis Tanggapan Variabel Penilaian Kinerja

No	Item Indikator	Mean	Skor
1	X1.1	3,14	157
2	X1.2	3,1	155
3	X1.3	3,02	151
4	X1.4	3,14	157
5	X1.5	3,14	157
6	X2.1	3,12	156
7	X2.2	2,98	149
8	X2.3	3,2	160
9	X2.4	3,66	183
10	X2.5	3,28	164
11	X3.1	3,94	197
12	X3.2	4,36	218
13	X3.3	3,3	165
14	X3.4	3,94	197
15	X3.5	3,58	179
16	X4.1	3,14	157
17	X4.2	3,1	155
18	X4.3	30,6	153
19	X4.4	3,04	152
20	X4.5	3,24	162
21	X5.1	3,24	162
22	X5.2	3,26	163
23	X5.3	3,3	165
24	X5.4	3,24	162
25	X5.5	3,2	160
Total Skor			4.136

Sumber: Data primer, kuesioner penelitian (2022)

Pada tabel 2 diatas, tanggapan responden tentang penilaian kinerja memperoleh total skor 4.136 dari 25 item pernyataan yang pada (lima) indikator penilaian kinerja. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 4 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum variabel penilaian kinerja (X) adalah sebagai berikut.

Skor maximum = skor tertinggi item pernyataan x N x item pernyataan
 $= 4 \times 50 \times 25 = 5.000$

Kemudian untuk menghitung tanggapan responden terhadap penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut.

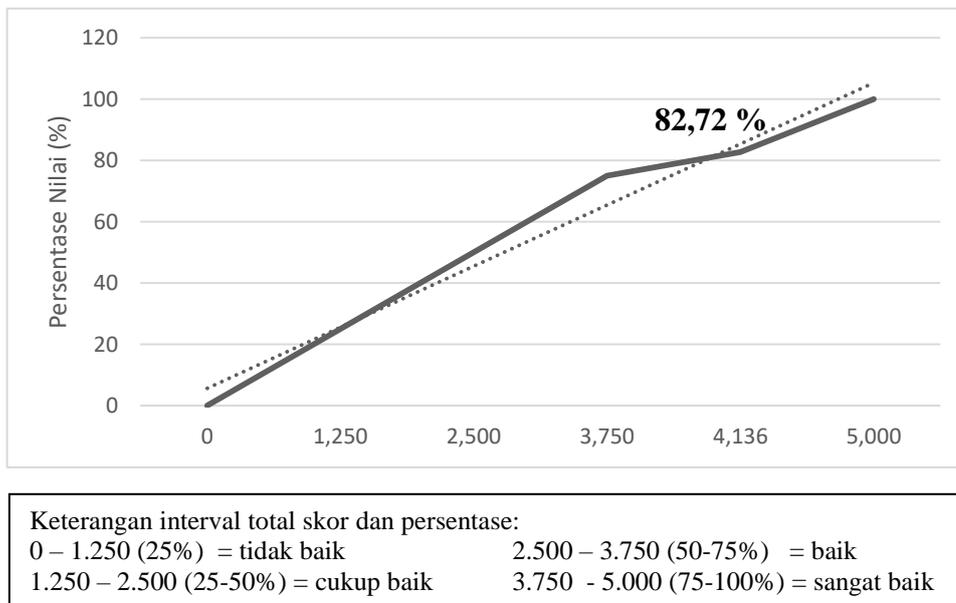
$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\% \\ &= \frac{4.136}{5.000} \times 100\% \end{aligned}$$

= 82,72 %

Jadi, penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba diperoleh sebesar 82,72% dari kriteria yang ditetapkan mengacu pada kelima indikator variabel. Apabila diinterpretasikan maka nilai 82,72% berada pada penilaian sangat baik, sedangkan nilai 4.136 termasuk dalam kategori interval sangat baik.

Dengan hasil yang diperoleh pada variabel penilaian kinerja tersebut

mengambarkan bahwa penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba sudah terkategori sangat baik, hal tersebut dibuktikan pada tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan pada saat peneliti berada di lapangan dan melihat langsung bagaimana penilaian kinerja pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba.



Gambar 1.
Grafik Analisis Data Variabel Penilaian Kinerja (X)
Sumber: Data primer, kuesioner penelitian (2022)

Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba

Produktivitas kerja pegawai adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil dari suatu organisasi baik besar maupun

kecilnya. Menurut Yuniarsih (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Berdasarkan hasil penelitian produktivitas kerja pegawai pada kantor kecamatan ujung bulu kabupaten bulukumba mendapatkan hasil sebesar 85,5% yang menunjukkan bahwa dari 50 tanggapan responden pada variabel Y “produktivitas kerja pegawai” berada pada penilaian sangat baik.

Sesuai pengamatan peneliti, yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba sudah tergolong sangat baik dengan indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Berikut akan disajikan data mengenai jawaban responden terhadap seluruh pernyataan pada variabel Y berdasarkan seluruh kuesioner yang telah disebar. Adapun untuk indikator yang digunakan menurut Sutrisno

(2009) diantaranya yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Hasil analisis deskriptif tanggapan responden penelitian dalam variabel penilaian kinerja dengan mengacu pada 5 (lima) indikator utama seta instrumennya masing-masing. Selanjutnya dihitung secara keseluruhan (semua item pernyataan) nilai rata-rata dari variabel kepemimpinan dalam penelitian ini untuk mengukur hasil akhir serta menilai seberapa baik variabel penilaian kinerja pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba.

Rekapitulasi secara keseluruhan hasil analisis variabel penilaian kinerja dalam kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba sebagai berikut:

Tabel 3.
Rekapitulasi Analisis Tanggapan Variabel Produktivitas kerja pegawai

No	Item Indikator	Mean	Skor
1	X1.1	3,34	167
2	X1.2	3,42	171
3	X1.3	3,7	185
4	X1.4	3,3	165
5	X1.5	3,28	164
6	X2.1	3,36	168
7	X2.2	32,6	163
8	X2.3	3,4	170
9	X2.4	3,58	179
10	X2.5	3,34	167
11	X3.1	3,38	169
12	X3.2	3,34	167
13	X3.3	3,4	170
14	X3.4	3,38	169

15	X3.5	3,38	169
16	X4.1	3,4	170
17	X4.2	3,6	180
18	X4.3	3,44	177
19	X4.4	3,52	172
20	X4.5	3,42	176
21	X5.1	3,42	171
22	X5.2	3,28	171
23	X5.3	3,52	169
24	X5.4	3,44	176
25	X5.5	3,42	172
26	X6.1	3,42	171
27	X6.2	3,34	171
28	X6.3	3,52	169
29	X6.4	3,52	176
30	X6.5	3,44	172
Total Skor			5.136

Sumber: Data primer, kuesioner penelitian (2022)

Pada tabel 3. diatas, tanggapan responden tentang produktivitas kerja pegawai memperoleh total skor 5.136 dari 30 item pernyataan yang pada (lima) indikator penilaian kinerja. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 4 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1.

Untuk mengetahui skor maksimum variabel produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor maximum} &= \text{skor tertinggi item} \\ &\text{pernyataan} \times N \times \text{item pernyataan} \\ &= 4 \times 50 \times 30 \\ &= 6.000 \end{aligned}$$

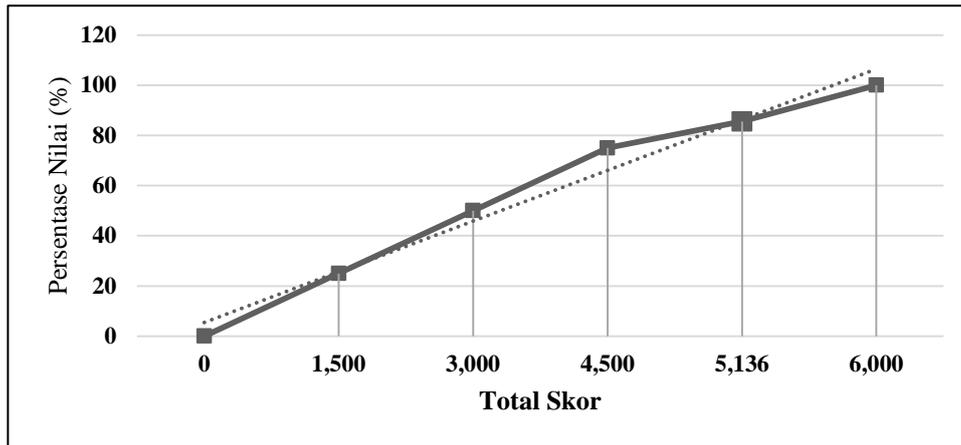
Kemudian untuk menghitung tanggapan responden terhadap produktivitas kerja di kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba dirumuskan dalam persamaan sebagai

berikut.

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\% \\ &= \frac{5.136}{6.000} \times 100\% = 85,6\% \end{aligned}$$

Jadi, penilaian kinerja dikantor kecamatan ujung bulu kabupaten bulukumba diperoleh sebesar 85,6% dari kriteria yang ditetapkan mengacu pada kelima indikator variabel. Apabila diinterpretasikan maka nilai 85,6% berada pada penilaian sangat baik, sedangkan nilai 5,136 termasuk dalam kategori interval sangat baik.

Dengan hasil yang diperoleh pada variabel produktivitas kerja pegawai tersebut menggambarkan bahwa produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba sudah terkategori sangat baik.



Keterangan interval total skor dan persentase:

0 – 1.250 (25%) = tidak baik

2.500 – 3.750 (50-75%) = baik

1.250 – 2.500 (25-50%) = cukup baik

3.750 - 5.000 (75-100%) = sangat baik

Gambar 2.

Grafik Analisis Data Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data primer, kuesioner penelitian (2022)

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba

Untuk melihat besar pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan

Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba pada 50 responden dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 26,0. Adapun hasil analisis regresi linear sederhana dapat diperoleh seperti tabel berikut.

Tabel 4.

Hasil Uji Koefisien Determinan Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,513	,503	14,481

a. Predictors: (Constant), penilaian kinerja

Sumber: Data primer, kuesioner penelitian (2022)

Berdasarkan analisis data *model summary* di atas dapat diketahui besarnya kontribusi variabel X yang memengaruhi variabel Y, pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (regresi). Besarnya nilai regresi atau pengaruh (R) sebesar 0,717 atau 71,7%

dari besar pengaruh variabel independen atau penilaian kinerja (X) terhadap variabel dependen atau produktivitas kerja pegawai (Y) yang juga diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) atau koefisien penentunya sebesar 0,513 artinya penilaian kinerja

pada kantor kecamatan ujung bulu kabupaten Bulukumba terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 51,3% dalam meningkatkan penilaian kinerja sedangkan ada pengaruh dari faktor lain selain penilaian kinerja sebesar 41,3%.

Tabel 5.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10620,146	1	10620,146	50,644	,000 ^b
	Residual	10065,634	48	209,701		
	Total	20685,780	49			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja pegawai

b. Predictors: (Constant), penilaian kinerja

Sumber: Data primer, kuesioner penelitian (2022)

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa nilai F hitung = 50,644 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 > 0.05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dapat diketahui bahwa ada pengaruh variabel penilaian kinerja (X) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y).

Tabel 6.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	21,474	11,552		1,859	,069
	Penilaian kinerja	1,022	,144	,717	7,116	,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja pegawai

Sumber: Data primer, kuesioner penelitian (2022)

Untuk menentukan besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel coefficients dimana nilai constant (a) sebesar 21,474, sedangkan nilai produktivitas kerja pegawai (koefisien regresi) sebesar 1,022. Sehingga rumus model persamaan regresi sederhana yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21,474 + 1,022$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 21,474 mengandung arti sebagai nilai konsisten variabel produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 21,474 atau 21,47%.

Koefisien regresi X sebesar 1,022 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai penilaian kinerja, maka nilai produktivitas kerja pegawai bertambah sebesar 1,022. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Candra Ladianto (2018). "Pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang" yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh kinerja pegawai memiliki kaitan erat dengan produktivitas kerja pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja

pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 82,72 %.

Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase 85,5%

Hasil dari analisis regresi linear sederhana dapat dilihat bahwa pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,022 artinya jika penilaian kinerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka produktivitas kerja pegawai mengalami kenaikan 1% sebesar 21,474 atau 21,47%. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan penilaian kinerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $7,116 < 0,000$ dan nilai signifikan sebesar 0,000.

REFERENSI

- Creswell, J. W. (2016). *Research Design, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran. 4th ed.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Heryanti. 2017. Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah Desa di Desa Utama Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(2).

- Ladianto, Candra. 2018. *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang* (Skripsi, Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Pujiastuti, Manik. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Bpkad (Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah) Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 2(2).
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2).
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2017). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, Rahman. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Yuniarsih (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).