

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN LEVEL 1 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAMULANG

Unik Desthiani¹⁾, Ratna Suminar²⁾

Dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang^{1,2)}
unikdesthiani@gmail.com

ABSTRAK

Penilaian Kerja Dosen Level 1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang sangatlah penting, dengan adanya sistem penilaian kinerja dosen level 1 di setiap program studi yang berada di bawah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang akan membuat pihak Fakultas mengetahui hasil kinerja dosen level 1 setiap semesternya. Dengan hasil kinerja yang maksimal akan membuat produktivitas kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada khususnya dan Universitas pada umumnya meningkat. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja dosen tingkat 1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan untuk melaksanakan metode tersebut dilakukan teknik pengumpulan data yaitu: observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Setelah data terkumpul, kemudian dianalisis dengan pendekatan rasional, sedangkan data kuantitatif dianalisis dengan pendekatan statistik korelasi. Pentingnya penilaian kinerja untuk mengetahui dan meningkatkan produktivitas dosen tingkat 1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang mendorong pihak fakultas untuk memberikan arahan kepada setiap program studi yang berada di bawahnya untuk secara simultan dan konsisten memberikan penilaian kinerja yang objektif terhadap dosen tingkat 1 agar produktivitas dosen, program studi dan fakultas dapat terus meningkat setiap semesternya, dengan demikian tentunya juga akan berpengaruh terhadap produktivitas Universitas dan membantu Universitas untuk mencapai visi, misi dan tujuannya. Publikasi ilmiah yang menjadi target dari hasil penelitian ini adalah jurnal Sekretariat Universitas Pamulang dan luaran dari penelitian ini adalah publikasi ilmiah Jurnal Sekretariat Universitas Pamulang dan menjadi pemakalah pada pertemuan ilmiah lokal.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kinerja, Penilaian Kinerja, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

Level 1 Lecturer Performance Appraisal at the Faculty of Economics and Business, Pamulang University is very important, with the existence of a level 1 lecturer performance appraisal system

in each study program under the Faculty of Economics and Business, Pamulang University will make the Faculty know the results of the performance of level 1 lecturers every semester. With the maximum performance results, the work productivity of the Faculty of Economics and Business in particular and the University in general will increase. Furthermore, the purpose of this study is to describe the effect of performance appraisal on the work productivity of level 1 lecturers at the Faculty of Economics and Business, Pamulang University. The kind of research used is descriptive and to carry out this method, data collection techniques are carried out, namely: observation, questionnaires, documentation, and literature study. When the data is collected, it is then analyzed with a rational approach, while quantitative data is analyzed with a correlation statistical approach. The significance of performance appraisal to determine and improve the productivity of level 1 lecturers at the Faculty of Economics and Business, Pamulang University encourages the faculty to provide direction to each study program under it to simultaneously and consistently provide an objective performance appraisal of level 1 lecturers so that the productivity of lecturers, study programs and faculties can continue to increase every semester, thus of course it will also affect the productivity of the University and help the University to achieve its vision, mission and goals. The scientific publication that is the target of the results of this research is the Pamulang University Secretariat journal and the output of this research is the scientific publication of the Pamulang University Secretariat Journal and presenting at local scientific meetings.

Keywords: *Human Resources, Performance, Performance Appraisal, Work productivity*

PENDAHULUAN

Dosen sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh Universitas Pamulang merupakan aset yang paling berharga dan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan kinerja Universitas Pamulang, karena sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal atau teknologi, dimana sumber daya manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor-faktor lainnya, tanpa sumber daya manusia, sumber daya

organisasi tidak akan dapat menghasilkan keuntungan atau meningkatkan nilai dirinya. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sumber daya manusia juga memiliki pengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan. Maka dari itu, diperlukan suatu perencanaan atau pengelolaan khusus terhadap Sumber daya Manusia. Perencanaan Sumber Daya Manusia disebut juga dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sebuah organisasi tentu tidak akan pernah dapat menjalankan fungsinya dengan baik jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga tidak mengejutkan jika setiap organisasi mendambakan sumber daya manusia dengan kinerja yang maksimal. Adanya sistem manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat memicu produktivitas kerja menjadi lebih optimal.

Permasalahan produktivitas kerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan isu yang selalu hangat dan tidak ada habisnya untuk dibahas. Sejalan dengan berjalannya waktu dan kemajuan teknologi, permasalahan dan isu-isu mengenai produktivitas sumber daya manusia juga semakin kompleks. Permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas juga menjadi isu strategis bagi organisasi yang memprogramkan masalah sumber daya manusia. Berbagai aspek internal dan eksternal mendukung terciptanya

produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Secara general, produktivitas adalah perbandingan antara output dan input.

Penerapan rasio ini harus memperhatikan aspek sumber daya manusia, karena faktor sumber daya manusia merupakan faktor produktivitas yang paling penting dan berpengaruh terhadap efektifitas operasional suatu organisasi, sehingga pengelolaannya harus berbeda dengan faktor produksi lainnya. Strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja adalah dengan menggunakan pendekatan yang tepat pula, yaitu dengan menggunakan pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Kinerja merupakan konsep universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh sumber daya manusia, maka kinerja sebenarnya merupakan perilaku sumber daya manusia dalam memainkan peran yang mereka mainkan di dalam suatu organisasi. Sehingga dapat dikatakan, apabila seorang individu dapat menjalankan perannya dengan baik sesuai dengan standar

perilaku yang telah ditetapkan, maka kinerjanya bagi organisasi dapat memperoleh hasil yang maksimal dan sesuai dengan yang diinginkan. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar dapat memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan dan membuahkan tindakan serta hasil sesuai dengan yang diinginkan dan direncanakan, maka diperlukan beberapa perencanaan atau manajemen yang tepat agar dapat menunjang kinerja sumber daya manusia tersebut termasuk di dalamnya adalah penilaian kerja.

Universitas Pamulang untuk dapat meningkatkan kinerja dosen perlu melakukan penilaian kinerja dosen. Penilaian kinerja adalah prosedur untuk menilai kinerja dosen secara individu dan bagaimana hal tersebut dapat diubah untuk memberikan kontribusi secara keseluruhan terhadap kinerja institusi. Penilaian kinerja digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja dosen bagi institusi, dalam hal ini Universitas Pamulang, agar dapat diperbaiki di masa yang akan datang, sehingga diharapkan terjadi peningkatan hasil kerja.

Penetapan kinerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi dosen dalam melihat hasil kerjanya, artinya dengan prestasi kerja

yang tinggi dari dosen akan semakin mendukung tercapainya tujuan universitas. Perlu disadari bahwa prestasi kerja tidak dapat muncul dengan mudah. Secara intern dari diri dosen, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pengalaman, pembelajaran dan selalu mengevaluasi diri sehingga mengetahui apa yang perlu diperbaiki di masa yang akan datang. Secara eksternal, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui motivasi dan lingkungan kerja yang baik.

Sebagai aset penting bagi Universitas Pamulang, dosen dituntut untuk dapat mengembangkan kemampuan, prestasi kerja, dan meningkatkan kualitas diri, dalam hal ini tidak hanya memiliki kualitas yang handal namun harus diimbangi dengan keahlian, keterampilan yang baik sehingga dapat terwujud produktivitas kerja yang baik.

Keutamaan penelitian, dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan Institusi Universitas Pamulang khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis dapat merancang dan melaksanakan penilaian kinerja yang objektif secara konsisten sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dosen tingkat 1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang.

Melalui uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen tingkat 1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang. Maka judul penelitian ini adalah "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Level 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang".

Metode Penelitian

Menurut Arikunto (2016:25) metode deskriptif adalah metode penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2014:87) metode korelasi adalah metode pertautan atau metode penelitian yang berusaha menghubungkan antara satu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menciptakan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya. Metode korelasional dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja dosen level 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang.

LANDASAN TEORI

Pengertian Penilaian Kinerja

Cascio menyatakan bahwa *"Performance appraisal is the systematic description of individual or group job relevant strengths problem both plaque performance appraisal, they are not insurmountable"*. Penilaian kinerja ialah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Meskipun demikian ada diantara masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusianya itu sendiri seperti resistansi penilai, dan adanya hambatan hubungan antar individu, yang kesemuanya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilai kinerja (Priansa, 2013:196).

Proses Penilaian Kinerja

Menurut Ivancevich, kemampuan menghasilkan data yang akurat dan reliable akan meningkat jika mengikuti suatu proses sistematis yang terdiri dari 6 (enam) langkah, yaitu (Nasrudi, 2015:242):

- a. Mengadakan standar kinerja untuk setiap posisi dan kriteria evaluasinya.
- b. Mengadakan kebijaksanaan evaluasi kinerja berkaitan dengan kapan penilaian dilakukan, seberapa sering dan siapa yang harus menilai.

- c. Memiliki penilaian yang mengumpulkan data kinerja karyawan.
- d. Memiliki penilaian yang mengevaluasi kinerja karyawan.
- e. Mendiskusikan evaluasi tersebut dengan karyawan.
- f. Membuat keputusan dan menyimpan hasil evaluasi tersebut.

Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Hasibuan dalam Busro, 2018:340).

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016:104), mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan
Mempunyai kemampuan didalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada

keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

- 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.
- c. Semangat Kerja
Hal ini merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
- d. Pengembangan Diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
- e. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja (X)

Berikut ini merupakan hasil uji validitas variabel Penilaian Kinerja sebagai variabel bebas dalam penelitian ini:

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Penilaian Kinerja

No	Variabel Penelitian	Item Kuesioner	r-hasil	r-tabel	Keputusan
1	Penilaian Kinerja (X)	X1	0.760	0,308	Valid
2		X2	0,769	0,308	Valid
3		X3	0,796	0,308	Valid
4		X4	0,717	0,308	Valid
5		X5	0,686	0,308	Valid
6		X6	0,581	0,308	Valid
7		X7	0,691	0,308	Valid
8		X8	0,627	0,308	Valid
9		X9	0,719	0,308	Valid
10		X10	0,533	0,308	Valid
11		X11	0,455	0,308	Valid
12		X12	0,731	0,308	Valid
13		X13	0,746	0,308	Valid
14		X14	0,519	0,308	Valid

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat hasil dari uji validitas variabel bebas penilaian kinerja menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS versi 24, item atau pertanyaan akan dikatakan valid jika $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, nilai r tabel dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau n . Oleh karena dalam penelitian ini, $n = 43$, maka derajat bebasnya adalah $n-2=43-2=41$. Pada tabel terlampir,

nilai r tabel pada $db=41$ dan $P = 0,05$ adalah 0,308.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item atau pertanyaan variabel penilaian kinerja dalam kuesioner penelitian ini valid, karena r hasil seluruh item atau pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel. Kesimpulan tersebut diambil dengan mengacu pada pengambilan keputusan dibawah ini, (Umar, 2014 : 163) :

- a. Jika r hasil positif serta r hasil $>$ r tabel maka, butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika r hasil tidak positif dan r hasil $<$ r tabel maka, butir atau variabel tersebut tidak valid.
- c. Jika r hasil $>$ r tabel tapi bertanda negatif maka, butir atau variabel tersebut tidak valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berikut ini merupakan hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja sebagai variabel terikat dalam penelitian ini.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

No	Variabel Penelitian	Item Kuesioner	r-hasil	r-tabel	Keputusan
1	Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,536	0,308	Valid
2		Y2	0,538	0,308	Valid
3		Y3	0,591	0,308	Valid
4		Y4	0,144	0,308	Tidak Valid
5		Y5	0,610	0,308	Valid
6		Y6	0,507	0,308	Valid
7		Y7	-0,97	0,308	Tidak Valid
8		Y8	0,483	0,308	Valid
9		Y9	0,634	0,308	Valid

(Data diolah)

menggunakan program SPSS versi 24)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat hasil dari uji validitas variabel terikat produktivitas kerja menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS versi 24, item atau pertanyaan akan

dikatakan valid jika r hasil $>$ r tabel, nilai r tabel dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau n . Oleh karena dalam penelitian ini, $n = 43$, maka derajat bebasnya adalah $n-2=43-2=41$. Pada tabel terlampir,

nilai r tabel pada $db=41$ dan $P = 0,05$ adalah 0,308.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item nomor 4 dan 7 atau pertanyaan no 4 dan 7 variabel produktivitas kerja dalam kuesioner penelitian ini tidak valid, karena r hasil kedua item tersebut lebih kecil dari r tabel. Kesimpulan tersebut diambil dengan mengacu pada pengambilan keputusan dibawah ini, (Umar, 2014 : 163) :

- a. Jika r hasil positif serta $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$ maka, butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika r hasil tidak positif dan $r \text{ hasil} < r \text{ tabel}$ maka, butir atau variabel tersebut tidak valid.

- c. Jika $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$ tapi bertanda negatif maka, butir atau variabel tersebut tidak valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Setelah menguji validitas dari 21 item atau pernyataan yang telah dikatakan valid atau sah, dilakukan uji keandalan (reliabilitas) item atau pertanyaan. Dalam penelitian ini, peneliti menguji keandalan (reliabilitas) item atau pertanyaan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 24. Syarat untuk mengukur kereliabilisan suatu kuesioner adalah nilai *Cronbach Alpha* harus lebih besar dari nilai 0,60 (Ghozali, 2018:55). Adapun hasil yang didapat dari uji reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha		Hasil
		Reliability Statistic	Nilai Standar	
1	Penilaian Kinerja (X)	0,919	0,6	Reliabel
2	Produktivitas Kerja (Y)	0,676	0,6	Reliabel

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Pada tabel 4.5 dapat dilihat hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Pertanyaan atau item dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Dengan melihat tabel diatas, diketahui bahwa nilai alpha cronbach untuk semua pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini lebih besar dari nilai alpha cronbach yang ditetapkan yaitu 0,60, dengan demikian semua pertanyaan atau item dikatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Data terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai rasio skewness dan nilai rasio kurtosis yang diperoleh, jika nilai kedua rasio itu terletak di antara angka -2 dan +2, maka data tersebut terdistribusi normal dan jika nilai kedua rasio tersebut melebihi angka -2 dan +2, data tersebut tidak terdistribusi dengan normal (Budi, 2014:86).

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas Data dengan Skewness dan Kurtosis

Descriptive Statistics					
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statisti	Statisti	Std.	Statisti	Std.
	c	c	Error	c	Error
PENILAIAN KINERJA	43	-.296	.361	.110	.709
PRODUKTIVITAS KERJA	43	.300	.361	1.182	.709
Valid N (listwise)	43				

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diketahui bahwa besarnya nilai skewness untuk variabel penilaian kinerja adalah sebesar -0,296 dengan nilai standard error sebesar 0,361, dan pada tabel diatas juga diketahui bahwa besarnya nilai kurtosis untuk variabel penilaian kinerja adalah sebesar 0,110 dengan nilai standard error sebesar 0,709. Dengan demikian, rasio skewness dan

kurtosis variabel penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

Rasio Skewness : $-0,296:0,361 = -0,819$

Rasio Kurtosis : $0,110:0,709 = 0,155$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai rasio *skewness* dan *kurtosis* variabel penilaian kinerja berada di antara angka -2 dan +2, maka dapat

disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja terdistribusi dengan normal.

Pada tabel 4.6 di atas juga dapat dilihat bahwa variabel produktivitas kerja memiliki nilai skewness sebesar 0,300 dengan nilai standar error 0,361 dan pada tabel tersebut juga terlihat bahwa nilai kurtosis variabel produktivitas kerja sebesar 1,182 dengan nilai standar error 0,709, dengan demikian rasio skewness dan kurtosis variabel produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Rasio Skewness} : 0,300:0,361 = 0,831$$

$$\text{Rasio Kurtosis} : 1,182:0,709 = 1,667$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai rasio *skewness* dan *kurtosis* variabel produktivitas kerja berada di antara angka -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja terdistribusi dengan normal.

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas Data dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Penilaian Kinerja	Produktivitas Kerja
N		43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59.98	29.65
	Std. Deviation	6.262	3.511
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.146
	Positive	.112	.146
	Negative	-.089	-.125
Test Statistic		.112	.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.022 ^c

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

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* untuk variabel penilaian kinerja adalah sebesar 0,200 sedangkan nilai *Kolmogorov Smirnov* untuk variabel produktivitas kerja sebesar 0,022. Dengan demikian, variabel penilaian kinerja dan produktivitas kerja terdistribusi

normal karena nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018:73).

Hasil Analisis Korelasi

Dalam penelitian ini, analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara penilaian kinerja dengan

produktivitas kerja dosen level 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang. Hasil atau output korelasi yang diperoleh dari

program SPSS versi 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Korelasi

		PENILAIAN KINERJA	PRODUKTIVITAS KERJA
PENILAIAN KINERJA	Pearson Correlation	1	.863**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	43	43
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	43	43

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

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Pada output korelasi diatas terdapat angka 0,863 atau yang ditampilkan dengan penulisan .863, angka tersebut merupakan angka koefisien korelasi atau nilai r. Angka koefisien korelasi tersebut menunjukkan korelasi yang sangat kuat karena terletak antara 0,80-1,000. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa penilaian kinerja dengan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat (Sugiyono, 2016:213).

Tidak adanya tanda negatif (-) di depan angka .863 pada tampilan output menunjukkan bahwa korelasi memiliki pola

- a. Koefisien Determinasi

positif atau searah. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik dan objektif penilaian kinerja yang dilakukan maka akan semakin baik dan meningkat pula produktivitas kerja dosen khususnya dosen level 1 di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas, yaitu penilaian kinerja dengan variabel terikat, yaitu produktivitas kerja. Pada penelitian ini, peneliti mencari nilai regresi dengan menggunakan SPSS versi 24, dan hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.738	1.797

a. Predictors: (Constant), PENILAIAN KINERJA
 b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi dalam SPSS ditunjukkan dengan nilai R Square. Nilai R Square adalah antara nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam

Dari tabel diatas, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh adalah 0,744, dan itu berarti persamaan garis regresi yang didapat menerangkan bahwa sebesar 74,4% variabel

menjelaskan variabel dependen amat terbatas, sedangkan nilai R Square yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018:83).

produktivitas kerja dosen level 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis ditentukan oleh penilaian kinerja, dan sisanya 25,6% ditentukan oleh faktor lain.

Tabel 4.10
Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.344	1	385.344	119.308	.000 ^b
	Residual	132.423	41	3.230		
	Total	517.767	42			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA
 b. Predictors: (Constant), PENILAIAN KINERJA

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Dari tabel Anova diatas, dapat terlihat bahwa p value pada kolom sig. lebih kecil dari ($<$) *level of significant* (α) atau $0,000 < 0,05$. Ini berarti model regresi valid atau

sesuai dengan data yang ada dan variabel penilaian kinerja dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat, yaitu

produktivitas kerja dosen level 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

b. Persamaan pada Model Regresi

Tabel 4.11
Coefficients

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.640	2.670		.240	.812
	PENILAIAN KINERJA	.484	.044	.863	10.923	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Tabel *coefficients* diatas menggambarkan besar konstanta dan koefisien yang digunakan untuk membuat fungsi regresi, yaitu pada kolom B. Nilai

konstanta (nilai a) yang diperoleh ialah sebesar 0,640 dan nilai koefisien (nilai b) yang diperoleh sebesar 0,484, sehingga persamaan regresi linearnya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$= 0,640 + 0,484X$$

Keterangan:
Y = Produktivitas Kerja
X = Penilaian Kinerja

Berdasarkan persamaan regresi yang ada diatas, interpretasi yang diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika tanpa pengaruh variabel X, maka nilai Y sebesar 0,640, berarti jika penilaian kinerja diabaikan maka nilai produktivitas kerja adalah 0,640.
- 2) Jika peningkatan nilai X sebesar 1%, maka terjadi peningkatan pada nilai Y sebesar

0,484. Dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa jika dilakukan peningkatan 1% pada penilaian kinerja, maka produktivitas kerja dosen level 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis akan meningkat sebesar 0,484.

Tabel 4.11 juga menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel independen

penilaian kinerja sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 ini lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen level 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pernyataan itu kuat atau tidak, perlu dilakukan uji hipotesis, hipotesis yang digunakan:

Ho : tidak ada pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja dosen level 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Ha : terdapat pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja dosen level 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Dimana:

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

t_{tabel} diperoleh melalui rumus:

$$= 0,05/2, 43-2$$

$$= 0,025, 41 \text{ maka } t_{tabel} \text{ adalah } 2,020$$

Dari perhitungan diatas, maka didapat bahwa t_{hitung} (lihat pada tabel 4.11 *Coefficient* kolom t) lebih besar dari t_{tabel} , atau $10,923 > 2,020$. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja dosen level 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Pembahasan

Berdasarkan pengolahan data kuesioner dalam penelitian ini, melalui berbagai metode dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24 diketahui bahwa variabel penilaian kinerja dapat menentukan variabel produktivitas kerja dosen level 1 sebesar 74,4% dapat diartikan bahwa produktivitas kerja dosen level 1 74,4% ditentukan oleh penilaian kinerja sedangkan sisanya 25,6% ditentukan oleh faktor lain.

Hal ini diperkuat Kembali dengan hasil analisis korelasi yang menyatakan bahwa penilaian kinerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan produktivitas kerja dosen level 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, dimana produktivitas kerja dosen bisa meningkat apabila dilakukan penilaian kinerja dosen secara objektif dan konsisten, pernyataan ini diperkuat dengan hasil nilai analisis korelasi diperoleh sebesar 0,863 yang berada di rentang angka 0,80-1,000 dimana menurut Sugiyono

menandakan bahwa adanya tingkatan hubungan yang sangat kuat.

Pada tabel anova yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 24 diperoleh nilai signifikansi 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan ini dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen level 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Tidak hanya itu, peneliti juga melakukan uji t, pada uji t diperoleh hasil 10,923 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yang ditentukan yaitu 2,020 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dosen level 1 di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, dimana jika Fakultas Ekonomi dan Bisnis melakukan penilaian kinerja secara konsisten dan objektif, hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja dosen level 1 terutama dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yang menjadi tugas utama dosen yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang sesuai dengan standar mutu universitas serta tugas dan

3.

tanggungjawab dosen level 1 sebagai dosen pengembang di Program Studinya masing-masing.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja dosen level 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan t_{hitung} sebesar 10,923 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,020 dan nilai signifikansi $<0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja dosen level 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh bahwa variabel penilaian kinerja (X) dapat menjelaskan hubungan yang erat terhadap variabel produktivitas kerja dosen level 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arum, Lestari Ambar. 2015. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Agent Call Center 108 PT Infomedia Nusantara Bandung*. Skripsi Universitas Widyatama. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin & Russel. (2018). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Boediono & Wayan Koster. (2014). *Teori dan Aplikasi Statistika dan Probabilitas*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Boudreau, Milkovich. (2017). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Sumber daya sumber daya manusia dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang)*. Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bungin, Burhan. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dr.H. Suwanto, M.Si & Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E., M.M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta CV.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Sumber daya manusia*. Cetakan ketiga. Yogyakarta: CAPS Center for Academic.
- Husein Umar. (2014). *Riset Sumber Daya Sumber daya manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Indrawan Rully dan Poppy Yaniawati. (2017). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Indrayani, Henenni. (2013). *Manajemen SDM Terintegrasi*. Pekanbaru: Suska Press.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2017). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Medi
- Nasrudi, Endin. (2015). *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia
- Rachman Marjoni dan Nanik Pujiastuti. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi.H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Sumber daya manusia: Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi Sumber Daya Sumber Pegawai di Kantor BPKAD (Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah) Kabupaten Kutai Timur*. Program Studi Ilmu Hukum dan Sosial, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2014). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silaen, Sofar. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media. *daya manusia Edisi 1*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Sumber daya manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary. (2016). *Leadership in Organizations, Seventh Edition*. Jakarta: PT. Indeks.

Yunitasari, Eno dkk. (2021). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Jimmulya Palembang*. Program Studi Ekonomi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri.

Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.