

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
KOPERASI TELKOMSEL KOTA MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH:
YULYANA SARI
178520056**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)28/6/22

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
KOPERASI TELKOMSEL KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area

Oleh:

YULYANA SARI

178520056

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/6/22


1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

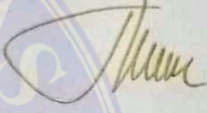
Access From (repository.uma.ac.id)28/6/22

LEMBAR PENGESAHAN

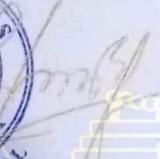
Judul Skripsi : Penaruh Penilaian Kinerja Terhadap Poduktivitas Kerja
Karyawan Pada Koperasi Telkomsel Kota Medan
Nama : Yulyana Sari
NPM : 178520056
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

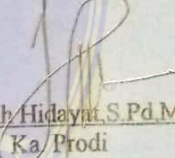
Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Drs. Indra Muda, MAP
Pembimbing I


Agung Suharyanto, S.Sn, M.Si
Pembimbing II




M. M. M. Juliana Hasibuan, M.Si
Dekan


Nasrullah Hidayat, S.Pd, M.Sc
Ka Prodi

Tanggal Lulus : 11 Februari 2022

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya Bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, Mei 2022

Yulyana Sari
178520056

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yulyana Sari
NPM : 178520056
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Nonesklusif (Non-exclusive Royalty-free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Telkomsel Kota Medan. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonesklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

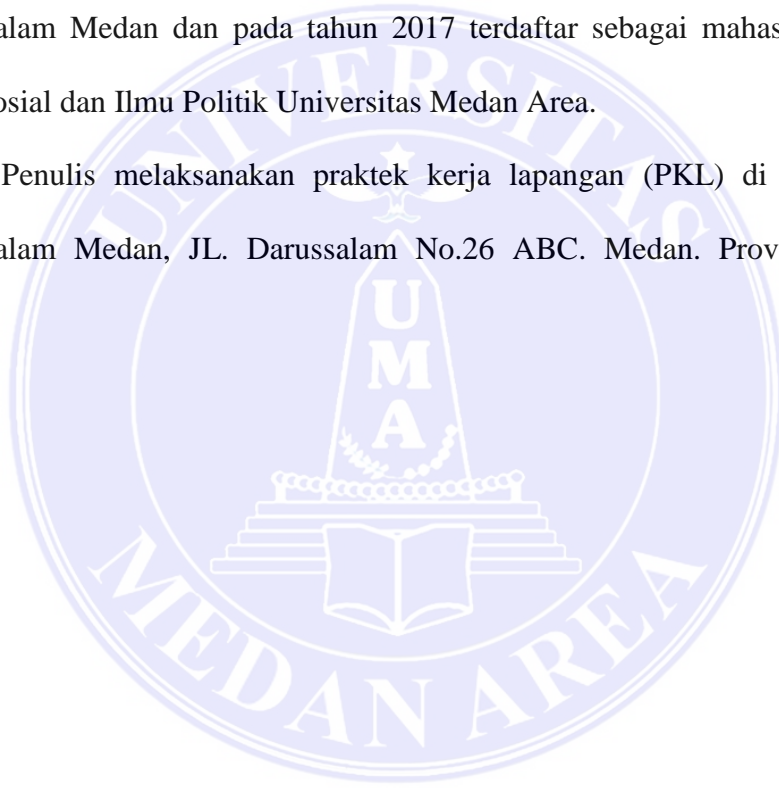
Dibuat di : Medan
Pada Tanggal: Mei 2022


Yulyana Sari
178520056

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kota Tebing Tinggi Pada tanggal 13 Juli 1999 dari ayah Alisukamto dan ibu Anna. Penulis merupakan putri Ke 2 dari 2 bersaudara dan dibesarkan di Kota Medan tepatnya di Kelurahan Simpang Selayang Kecamatan Medan Tuntungan. Tahun 2017 penulis lulus dari SMA Swasta Darussalam Medan dan pada tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

Penulis melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL) di SMA Swasta Darussalam Medan, JL. Darussalam No.26 ABC. Medan. Provinsi Sumatera Utara.



ABSTRAK

Penilaian kinerja sangat penting bagi karyawan dan perusahaan, karena pemimpin dapat melihat seberapa tepat karyawan menjalankan tugasnya. Penilaian kinerja merupakan kegiatan menilai dan mengevaluasi karyawan dengan melihat kemampuan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan sesuai dengan pencapaian karyawan pada perusahaan. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Telkomsel Kota Medan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 120 orang karyawan. Pada penelitian ini melibatkan 30 orang karyawan Koperasi Telkomsel Kota Medan sebagai sampel penelitian. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 20 orang karyawan laki-laki dan 10 orang karyawan perempuan. Dari hasil analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = 22,246 + 0,624 X$ menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji T menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 10,185 > t_{tabel} 2,048$. Hasil uji determinasi (R^2) sebesar 0,787. Sehingga dapat dikatakan 78,7% artinya variabel penilaian kinerja dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan 21,3% dapat dijelaskan oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Penilaian kinerja yang dilakukan karyawan pada Koperasi Telkomsel Kota Medan memiliki pengaruh antara penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Saran peneliti kepada Koperasi Telkomsel Kota Medan, pimpinan tetap mempertahankan kinerja karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan. Agar tidak memberatkan karyawan dalam pelaksanaan penilaian kerjanya.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

Performance appraisal is very important for employees and companies, because leaders can see how correctly employees carry out their duties. Performance appraisal is an activity to assess and evaluate employees by looking at the abilities given by employees to the company in accordance with the achievements of employees in the company. The purpose of the study was to determine the effect of performance appraisal on employee work productivity at the Telkomsel Cooperative, Medan City. This type of research uses a quantitative and descriptive approach. Data collection techniques used are observation and questionnaires. The population in this study was 120 employees. This study involved 30 employees of the Medan City Telkomsel Cooperative as the research sample. The subjects in this study consisted of 20 male employees and 10 female employees. From the results of simple linear regression analysis, namely $Y = 22.246 + 0.624 X$ indicates that performance appraisal has a positive and significant effect on employee productivity. The results of the T test indicate that the performance appraisal has a positive and significant effect on employee work productivity. It can be seen that the significance value is $0.000 < 0.05$ and $t_{count} 10.185 > t_{table} 2.048$. The result of the determination test (R^2) is 0.787. So it can be said that 78.7% means that the performance appraisal variable can be explained by the employee productivity variable, while 21.3% can be explained by other factors. Based on the results of the study, it can be concluded that the performance appraisal carried out by employees at the Telkomsel Cooperative in Medan City has an influence between performance appraisals on employee productivity. The researcher's suggestion to the Medan City Telkomsel Cooperative is that the leadership continues to maintain employee performance in accordance with the employee's abilities. So as not to burden employees in carrying out their performance appraisals.

Keywords: Performance Assessment, Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Telkomsel Kota Medan**” yang merupakan salah satu persyaratan meraih gelar Sarjana Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dukungan dan Do’a dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Bapak Nasrullah Hidayat, S.Pd, M.Sc selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik yang telah memberi saya banyak pelajaran dan masukan selama perkuliahan.
4. Bapak Drs. Indra Muda, MAP, selaku dosen pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan kesabarannya untuk membimbing dan memberikan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Agung Suharyanto, S.Sn, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan membimbing penulis dalam perbaikan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.

6. Ibu Dra. Nurhayati Harahap, MAP, selaku Sekretaris yang telah memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Pegawai dan Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area yang telah banyak membantu kelancaran administrasi kepada penulis.
8. Kepada Pemimpin dan Karyawan Koperasi Telkomsel Medan yang telah bersedia memberikan izin kepada penulis serta telah membantu memberikan informasi dalam melaksanakan penelitian ini.
9. Ayahanda Ali Sukamto dan Ibunda Anna yang selalu memberikan Doa, perhatian, materi dan nasehat yang tiada henti mengiringi langkah penulis.
10. Teman-teman Administrasi Publik yang telah turut memberikan motivasi, sehingga menumbuhkan semangat penulis dan seluruh yang terlibat dalam pembuatan skripsi ini saya ucapkan banyak terima kasih.

Peneliti menyadari bahwa proses penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu peneliti dengan besar hati menerima kritik serta saran yang membangun sehingga dapat menambah kesempurnaan dari tulisan ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, Mei 2022

Penulis

Yulyana Sari
178520056

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 6
2.1 Sejarah Penilaian Kinerja	6
2.2 Pengertian Penilaian Kinerja	7
2.2.1 Tujuan Penilaian Kinerja	8
2.2.2 Manfaat Penilaian Kinerja	9
2.2.3 Proses Penilaian Kinerja	10
2.2.4 Indikator Penilaian Kinerja.....	11
2.3 Pengertian Produktivitas Kerja.....	12
2.3.1 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja	13
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	15
2.3.3 Faktor-Faktor Penentu Produktivitas Kerja....	16
2.4 Penelitian Terdahulu.....	17
2.5 Kerangka Pemikiran	19
2.6 Hipotesis	21
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 23
3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	24
3.3 Populasi dan Sampel	25
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.5.1 Observasi.....	28
3.5.2 Kuesioner	29
3.6 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel	30
3.6.1 Defenisi Variabel Penelitian	30
3.6.2 Operasional Variabel	31
3.6.3 Pengukuran Variabel.....	32
3.7 Instrumen Penelitian.....	33
3.7.1 Uji Validitas	34
3.7.2 Uji Reliabilitas	35

3.8 Metode Analisis Data.....	35
3.8.1 Metode Analisis Deskriptif	35
3.8.2 Analisis Regresi Liner Sederhana	36
3.9 Uji Hipotesis	37
3.9.1 Uji T (Uji Parsial)	37
3.9.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Hasil Penelitian.....	39
4.1.1 Sejarah Singkat Koperasi Telkomsel	39
4.1.2 Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja	41
4.1.3 Ruang Lingkup Bidang Usaha	41
4.1.4 Organisasi dan Manajemen Perusahaan.....	41
4.1.5 Struktur Organisasi	42
4.2 Pembahasan	44
4.2.1 Analisis Deskriptif Sampel	44
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel	46
4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	52
4.3.1 Uji Validitas	52
4.3.2 Uji Reliabilitas	55
4.4 Uji Analisis Data	56
4.4.1 Regresi Linear Sederhana	56
4.5 Pengujian Hipotesis	58
4.5.1 Uji T (Uji Hipotesis Secara Parsial).....	58
4.6 Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.7 Hasil Pembahasan.....	61
BABV KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

1. Tabel 3.1 Pelaksanaan Waktu Penelitian	24
2. Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	32
3. Tabel 3.3 Skor Penilaian Kuesioner.....	33
4. Tabel 4.1 Jam Kerja Karyawan.....	41
5. Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
6. Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	45
7. Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Perkawinan...	45
8. Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
9. Tabel 4.6 Tabulasi Jawaban Responden Penilaian Kinerja (X).....	47
10. Tabel 4.7 Tabulasi Jawaban Responden Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	50
11. Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Angket Variabel Penilaian Kinerja (X)	53
12. Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Angket Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	54
13. Tabel 4.10 Reliabilitas Angket Variabel Penilaian Kinerja (X)	55
14. Tabel 4.11 Reliabilitas Angket Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	56
15. Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	57
16. Tabel 4.13 Hasil Uji-T	59
17. Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	60

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21
2. Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	42



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran I Kuesioner Penelitian
2. Lampiran II Tabulasi Jawaban Reponden Variabel
Penilaian Kinerja (X)
3. Lampiran III Tabulasi Jawaban Responden Variabel Produktivitas
Kerja Karyawan (Y)
4. Lampiran IV Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel
Penilaian Kerja (X)
5. Lampiran V Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
6. Lampiran VI r-tabel
7. Lampiran VII t-tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem penilaian kinerja sangat dibutuhkan perusahaan dalam menilai kinerja karyawannya. Bagi perusahaan, penilaian kinerja merupakan rutinitas yang dijalankan secara periodik dan bersifat formal, sebab sukses tidaknya kinerja sangat berpengaruh terhadap maju tidaknya sebuah perusahaan. Dengan kata lain, baik atau buruknya kinerja perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia. Dengan adanya sistem penilaian kinerja karyawan, perusahaan akan mengetahui apakah target yang telah ditetapkan selama ini telah tercapai.

Penilaian kinerja disebut sebagai tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan dalam upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Akan tetapi, tujuan tersebut sering tidak tercapai karena banyak perusahaan yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik. Dampaknya adalah kurang semangat kerja karyawan dan turunnya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan demi membangun perusahaan yang maju.

Rahadi (2010: 32) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses dimana perusahaan mengevaluasi atau menilai kemampuan dan kecakapan kerja

karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja dilakukan antara atasan dengan bawahan untuk melihat hasil kerja karyawan dalam setahun terakhir. Namun, yang paling penting penilaian kinerja karyawan yang bagus adalah dapat berpikir secara rasional bukan dengan perasaan.

Tisnawati dan Kurniawan (2014: 369) mengatakan bahwa produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Suatu lembaga atau organisasi tentunya memberikan motivasi bagi karyawannya supaya dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sehingga dapat meningkatkan kemajuan dan kemampuan tenaga kerja serta kesejahteraan karyawan. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya atau bahkan melebihinya.

Hal-hal yang dinilai dalam kinerja dapat berupa jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan, Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, Kesiediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi, Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja, Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya, Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Perusahaan perlu melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan program-program sumber daya manusia yang telah dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan, untuk memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia telah berjalan dan memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Salah satu program yang perlu dinilai adalah sistem penilaian kinerja karyawan. Evaluasi ini digunakan untuk mengukur apakah karyawan sudah bekerja secara efektif dan apa saja kontribusi karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan diantaranya mengukur kemampuan pekerja, pemberian imbalan sesuai dengan prestasi yang dicapai, perencanaan dan pengembangan pribadi.

Koperasi Telkomsel Kota Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa sumber daya manusia. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa seorang karyawan sering mengalami konflik dengan pihak perusahaan terkait masalah kinerja karyawan dalam melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan ini dilaksanakan oleh pejabat penilai, yaitu atasan langsung dari pekerja yang dinilai. Penilaian kinerja karyawan menggunakan pedoman berdasarkan Surat Keputusan **No: 7.6/Kpts/512/2005** tentang Pedoman Sistem Penilaian Kinerja. Sesuai dengan pedoman sistem penilaian kinerja yang ada, tahapan dalam penilaian kinerja karyawan yaitu : 1) pada akhir tahun bulan Desember pimpinan atau pejabat penilai harus menginformasikan kepada seluruh pekerja mengenai penilaian kinerja yang dilakukan pada tahun berjalan, 2) pimpinan atau pejabat penilai membuat Kesepakatan Sasaran Kerja (KSK) antara pekerja dengan pejabat penilai secara bersama-sama yang dilaksanakan pada

bulan Desember sebelum tahun anggaran berjalan, 3) atasan langsung melakukan review, pembimbingan dan konseling setiap periode 6 bulan, 4) pejabat penilai harus melakukan evaluasi terhadap hasil kerja pekerja bawahannya dengan melibatkan pekerja yang bersangkutan pada bulan Januari tahun berikutnya sebagai tindakan perbaikan di masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan asisten SDM penilaian kinerja karyawan masih terdapat beberapa masalah. Permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada koperasi telkomsel kota medan yaitu, penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pada tahun berjalan belum diinformasikan kepada seluruh pekerja secara tepat waktu, pejabat penilai belum melibatkan pekerja yang bersangkutan dalam penetapan sasaran kerja untuk menjadi standar kinerja yang harus dicapai oleh pekerja mereka langsung menetapkan sasaran kerja tanpa adanya kesepakatan dengan pekerja, belum dilakukan evaluasi oleh pimpinan terhadap hasil kerja pekerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN dengan objek penelitian pada Koperasi Telkomsel Kota Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **Bagaimana Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Telkomsel Kota Medan?**

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Telkomsel Kota Medan.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Manfaat praktis bagi peneliti, yaitu untuk menambah pengetahuan dan pegalaman peneliti dalam penggunaan sistem penilaian kinerja, meningkatkan kemampuan dalam berpikir melalui karya ilmiah dan mengaplikasikannya serta dapat menjadi sumber bagi peneliti lain.
- 2) Manfaat praktis bagi Koperasi Telkomsel Kota Medan, yaitu diharapkan adanya hasil penelitian bisa menjadi masukan atau sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan guna tercipta kinerja karyawan yang optimal.
- 3) Manfaat bagi peneliti selanjutnya, yaitu untuk menambah referensi ataupun sebagai bahan acuan dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan pelaksanaan penilaian kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan terhadap produktivitas karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sejarah Penilaian Kinerja

Moehariono (2012: 95) Penggunaan penilaian kinerja telah dikenal dan mulai dikembangkan sejak 40 tahun terakhir ini. Secara formal, praktek penilaian kinerja telah ada sejak berabad-abad yang lalu. Pada awal abad ketiga masehi, ahli filsafat dari cina yang bernama Sin Yu, ia mengkritik dan menilai yang disampaikan kepada Dinasti Wei, mengatakan bahwa penilai kerajaan dari Nine Grades jarang menilai orang (anggota kerajaan) berdasarkan dari jasanya, tetapi selalu menilai berdasarkan rasa suka dan tidak suka kepada raja saja. Pada awal tahun 1950-an, penilaian kinerja praktis secara perlahan hanya dapat diterapkan dan diterima pada sejumlah organisasi. Sebelumnya, penialian kinerja hanya digunakan sebagai basis dan acuan pembuatan keputusan bidang administrasi saja semata-mata seperti, promosi, kenaikan gaji, hukuman. Kemudian, makin lama terus berkembang, mulai dekade 1960-an sampai dengan 1970-an, penilaian kinerja sudah mulai banyak diterima dan digunakan sebagai pengembangan sumber daya manusia di banyak organisasi dan perusahaan modern.

Penilaian kinerja yang dilakukan kepada karyawan untuk mengetahui seperti apa kemampuan yang dimilikinya dan mengukur produktivitas selama bekerja. Penilaian kinerja tidak hanya akan membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya saja, tetapi juga bisa bermanfaat untuk pengembangan diri dari para karyawannya.

2.2 Pengertian Penilaian Kinerja

Warella dkk. (2018: 20) menyatakan penilaian kinerja dalam bahasa inggeris disebut juga dengan istilah *Performance Appraisal* yaitu penilaian secara sistematis terhadap kinerja karyawan dalam suatu periode tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan serta memahami kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dalam membangun pemahanan yang lebih baik. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran ketika karyawan menghadapi kendala dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini penting dilakukan dan bermanfaat bagi perusahaan untuk menapai tujuan perusahaan.

Berikut pendapat dari pengertian penilaian kinerja menurut para ahli :

- Bernardin dan Russell dalam Rahadi (2010: 32) menyatakan bahwa penilaian kinerja proses mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan, untuk membuat keputusan staf yang tepat waktu dan akurat dan untuk mempertinggi kualitas produksi dan jasa perusahaan secara keseluruhan.
- Mangkunegara (2013: 69) menyatakan penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
- Budiharjo (2015: 13) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan penilaian kinerja adalah upaya untuk dapat mengadakan pengukuran terhadap kinerja setiap karyawan yang dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas

kinerja dalam menghasilkan karya tertentu sesuai dengan deskripsi tugas yang telah diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja suatu proses penilaian perusahaan dalam menilai kinerja karyawannya. Penilaian kinerja merupakan evaluasi kerja karyawan pada perusahaan dengan melihat standar kualitas dan kuantitas yang dimiliki karyawan. Sesungguhnya, penilaian kinerja karyawan yang dilakukan tidak hanya sebatas menilai secara fisik terhadap kinerja karyawan, akan tetapi juga pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin sesuai dengan bidang dan tingkat pekerjaan.

Warella dkk. (2015: 21) menyatakan penilaian kinerja dilaksanakan agar dapat mengetahui prestasi yang diraih oleh karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan baik dan profesional akan dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan sehingga tujuan organisasi juga tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

2.2.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Peran penilaian kinerja sebagai alat untuk melihat ke depan untuk apa yang perlu dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan pekerjaan untuk memenuhi tantangan baru. Tujuan evaluasi kinerja atau penilaian kinerja adalah memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengavaluasi kinerja karyawan secara periodik yang ditentukan oleh perusahaan.

Warella dkk. (2018: 58) menyatakan tujuan pokok dari penilaian kinerja karyawan adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Setiap instansi atau organisasi memiliki tujuan utama dari proses penilain kinerja yang mereka lakukan, letak perbedaannya hanya pada variasi dalam penggunaan khusus yang dibuat oleh organisasi atau instansi atas informasi yang dihasilkan dari proses penilaian mereka.

2.2.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja memang memiliki sejumlah manfaat yang baik bagi karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang karyawan, terlebih pada karyawan yang baru saja ikut serta dalam melaksanakan pekerjaannya pada perusahaan tersebut.

Widyaningrum (2020: 13) Ada beberapa manfaat penilaian kinerja di bawah ini:

1. Meningkatkan produktivitas dari karyawan. Sehingga, bila ada karyawan yang berprestasi, bisa langsung diberikan apresiasi.
2. Membuat komunikasi antara pihak karyawan dan perusahaan menjadi lebih baik.
3. Mencegah adanya kesalahpahaman yang berkaitan dengan kualitas dan hasil kerja yang sudah dilakukan.
4. Dapat memberikan informasi yang jelas mengenai hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan.

Budiharjo (2015: 15) menyatakan bahwa:

“Secara umum penilaian terhadap karyawan, pegawai, ataupun staf suatu organisasi memiliki berbagai manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Dengan adanya penilaian kinerja, baik pimpinan ataupun karyawan dapat merasakan dampak positive dan negative untuk bisa memperbaiki sistem kinerja yang telah ditetapkan perusahaan”.

Rivai dan Basri dalam Rahadi (2010: 90) manfaat penilaian kinerja yaitu:

- A. Manfaat bagi karyawan yang dinilai:
 - 1. Meningkatkan motivasi.
 - 2. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas.
 - 3. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.
 - 4. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut.
- B. Manfaat bagi penilai (pimpinan atau manager):
 - 1. Kesempatan dalam perbaikan kinerja.
 - 2. Memberikan peluang.
 - 3. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari manager.
 - 4. Kesempatan manager menempatkan karyawan.
 - 5. Meningkatkan hubungan antara karyawan dan manager.

Pentingnya penilaian karyawan atau kinerja karyawan dapat memberikan manfaat positif bagi kedua belah pihak, yakni bagi pihak penilai yang dalam hal ini adalah pihak karyawan. Apabila kedua belah pihak merasakan suasana kerja yang nyaman di dalam perusahaan hal tersebut menjadi dukungan positif bagi pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan.

2.2.3 Proses Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan hasil mereka. Karena penilaian kinerja dilakukan melalui proses tahunan di mana kinerja dan produktivitas karyawan dievaluasi berdasarkan serangkaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Widyaningrum (2020: 17) Beberapa bentuk pendekatan proses penilaian prestasi kerja tersebut dapat diklasifikasikan pada tiga tahapan sebagai berikut:

- 1) Pada tahapan identifikasi, dapat disebut sebagai input penilaian prestasi kerja karena mengidentifikasi karakteristik yang ada pada diri seseorang (karyawan yang akan dinilai).

- 2) Pada tahapan pengukuran, proses penilaian prestasi kerja yang fokus utamanya adalah menggambarkan pelaksanaan tugas seorang karyawan, atau perilaku yang dihasilkannya.
- 3) Tahapan manajemen menfokuskan penilaiannya pada hasil kerja (*output*) yang berbasiskan pencapaian sasaran kerja individu.

Penilaian prestasi kerja dapat terpenuhi apabila penilaian mempunyai hubungan dengan pekerjaan dan adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standar*).

2.2.4 Indikator-Indikator Penilaian Kinerja

Indikator dalam penilaian kinerja digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan dalam perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dari karyawan untuk perusahaan, demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Untuk mewujudkan visi dan misi dalam perusahaan, tentunya digunakan penilaian kinerja karyawan guna melihat keberhasilan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan kerja karyawan. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan indikator dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Hasibuan (2012: 93) indikator-indikator dalam penilaian kinerja yaitu:

1. Kesetiaan
2. Kejujuran
3. Kedisiplinan
4. Kreativitas

Kesimpulan dari indikator di atas yaitu :

- 1) Kesetiaan yang dicerminkan melalui kesediaan karyawan dalam menjaga serta membela organisasi, baik di dalam maupun di luar pekerjaan dari pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab.
- 2) Sikap jujur juga menjauhkan rasa curiga hingga kekhawatiran akan rusaknya sebuah kepercayaan yang dibangun. Oleh sebab itulah sangat penting memiliki sikap jujur saat bekerja.
- 3) Karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
- 4) Gambaran tentang karakter seorang pekerja yang kreatif dalam menjalankan pekerjaannya atau singkatnya merupakan pekerja yang melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda.

2.3 Pengertian Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat ukur tingkat keberhasilan dalam menjalankan usaha. Hal yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah produktivitas kerja karyawannya. Apabila produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut ini pendapat dari para ahli tentang pengertian produktivitas kerja :

- Sedarmayanti (2010: 82) menjelaskan bahwa :

“Produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisien. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target dan kualitas serta waktu. Sedangkan dimensi

yang kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.”

- Tohardi dalam Sutrisno (2016: 100) Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Seseorang yang memiliki sikap mental yang baik berarti ia memiliki kepribadian yang baik pula.

Kesimpulan dari teori di atas maka produktivitas adalah kemampuan seseorang pada perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan produk pada perusahaan melalui pemanfaatan sumberdaya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Efektivitas biasanya dijadikan sebagai nilai ketepatan dalam memilih cara agar bisa mencapai target dalam, sedangkan efisiensi berkaitan dengan menghemat sumber daya yang ada.

2.3.1 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas yang meningkat merupakan tujuan yang selalu diinginkan perusahaan, terlebih karyawan pada perusahaan mampu membuat perusahaan lebih baik lagi dan lebih maju sesuai dengan visi misi pada perusahaan tersebut.

Sutrisno (2016:104-105) indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Kesimpulan dari indikator di atas yaitu :

- 1) Proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan meningkatkan kinerja.
- 2) Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat kerja diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan atau kesediaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dan lebih baik.
- 4) Pengembangan diri dilakukan untuk menjadi lebih baik dan berdampak pada peningkatan kemampuan karyawan dengan adanya pengembangan karir dapat memberikan dan menunjang kredibilitas perusahaan, perkembangan perusahaan, produktivitas karyawan, dan banyak hal lagi.
- 5) Tindakan yang dilakukan karyawan untuk menjaga tingkat kualitas yang diinginkan oleh perusahaan. Tindakan ini mencakup rangkaian aktivitas lain seperti menentukan standar kualitas, peraturan yang diperlukan, dan aspek lain yang dapat menentukan kualitas produk atau jasa.
- 6) Karyawan melaksanakan pekerjaannya didasarkan pada efisiensi jika karyawan taat untuk bekerja maka kinerja karyawan cenderung

meningkat namun kinerja karyawan juga dapat mengalami penurunan jika karyawan kurang efisien dalam bekerja.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas memiliki pengaruh untuk meningkatkan suatu perusahaan, apabila kemampuan yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan meningkat. Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan berjalannya tugas-tugas yang diberikan pimpinan perusahaan kepada karyawan ataupun bawahannya.

Sutrisno (2016:103) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Pelatihan
2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan
3. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Kesimpulan dari faktor-faktor di atas yaitu :

- 1) Pelatihan kerja digunakan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan yang dimilikinya dan sebagai pelengkap dalam memberikan dasar-dasar pengetahuan.
- 2) Mental dan kemampuan fisik hal yang sangat penting bagi organisasi ataupun perusahaan karena keduanya memiliki hubungan yang terikat dengan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Hubungan antara atasan dan bawahan berpengaruh terhadap kegiatan yang dilakukan karyawan dengan atasan sehari-hari sebagai penentu untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut

2.3.3 Faktor-Faktor Penentu Produktivitas

Selain faktor pengaruh, produktivitas juga memiliki faktor penentu untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu produktivitas kerja karyawan.

Siagian dalam Sutrisno (2016:105) faktor-faktor penentu produktivitas yaitu:

1. Perbaikan terus menerus.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia.

Kesimpulan dari faktor-faktor di atas yaitu :

- 1) Perbaikan didasarkan pada banyak perubahan. Perbaikan terus menerus penting dilakukan bahwa di organisasi ataupun perusahaan memberikan tuntutan kepada semua karyawan harus terus mencari cara untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri.
- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan perlu dibedakan tanpa harus dipisahkan dengan pelaksanaan kerja itu sendiri. Sebab upaya peningkatan mutu kerja banyak kali sudah harus dimulai jauh sebelum melaksanakan pekerjaan itu sendiri.
- 3) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia wajib dilakukan untuk mengetahui sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi ataupun perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas untuk mengembangkan dan menciptakan produktivitas kerja yang lebih baik.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis berpedoman pada jurnal maupun skripsi yang berhubungan dengan pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian ini diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu :

1. Sri Mardhani (2018) Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, dengan judul penelitian “Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Agent *Call Center* PT. Infomedia Nusantara Makassar)”. Perbedaan dari penelitian ini menggunakan Teknik Analisis regresi Berganda. Persamaan dari penelitian ini Menggunakan penilaian kinerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan Sri Mardhani terhadap 53 responden maka diperoleh hasil terdapat pengaruh yang signifikan atau positif antara Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Agent *Call Center* PT. Infomedia Nusantara Makassar. Sehingga hasil ini menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan terbukti. Variabel insentif dapat memperkuat hubungan antara penilaian kinerja dengan produktivitas kerja karyawan. Adanya variabel insentif mempunyai pengaruh untuk membuat karyawan semakin meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini dikarenakan karyawan beranggapan adanya insentif dapat mendorong semangat kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Sebaiknya Pelaksanaan penilaian kinerja harus tetap dilakukan secara teratur serta perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi termasuk dari sisi ketepatan dan objektivitas sehingga

setiap karyawan akan merasa dihargai dan dinilai secara baik. Hal ini akan memacu semangat kerja dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2. Syamsurizal (2016) Jurnal Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Jakarta, dengan judul penelitian “Pengaruh Penilaian Kinerja Sales Marketing Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Inti Elektrindo Abadi”. Perbedaan dari penelitian ini terdapa solusi dalam menghadapi kendala Penilaian Kinerja Sales Marketing Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Inti Elektrindo Abadi. Persamaan dari penelitian ini Menggunakan penilaian kinerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan Syamsurizal terhadap data maupun jawaban atas kuesioner yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara Penilaian Kinerja Sales Marketing Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Inti Elektrindo Abadi. Penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan harus tetap dilakukan sebagai bentuk kreativitas karyawan dalam pembuatan program *Sales Marketing* yang akan memberikan suatu mekanisme bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.
3. Dian Monica (2016), Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, dengan judul penelitian “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Guna Layan Kuasa Kantor Cabang Medan”. Perbedaan dari penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Regresi Berganda. Persamaan dari penelitian ini adanya variabel penilaian kinerja. Berdasarkan Hasil yang diperoleh Dian Monica menunjukkan pengaruh positif yang sangat nyata dari penilaian kinerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. Lestari Ambar Arum (2015), Skripsi Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung, dengan judul penelitian “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Agent *Call Center* 108 PT. Infomedia Nusantara Bandung “. Perbedaan dari penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Regresi Linear Berganda. Persamaan dari penelitian ini Menggunakan penilaian kinerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Berdasarkan Hasil penelitian Lestari Ambar Arum menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelaksanaan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari keempat penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan pimpinan kepada seorang karyawan sangat berguna demi mengurangi kesenjangan, kesalahpahaman dan ketertidaktarikan karyawan terhadap suatu pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan kepada seorang karyawan, sebab seorang karyawan perlu dibimbing untuk mengetahui bagaimana sistem penilaian kinerja yang diterapkan perusahaan untuk bawahan demi meningkatkan perkembangan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang jelas tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat dijelaskan dengan kenyataan yang terjadi apabila ada fakta ataupun fenomena baru. Kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan

pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini, yang disertai dengan keseluruhan proses penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan.

Sugiyono (2018:128) menyatakan bahwa kerangka berfikir yang baik menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent yang akan diteliti. Jadi, pemikiran akan muncul apabila suatu penelitian mempertautkan dua variabel atau lebih.

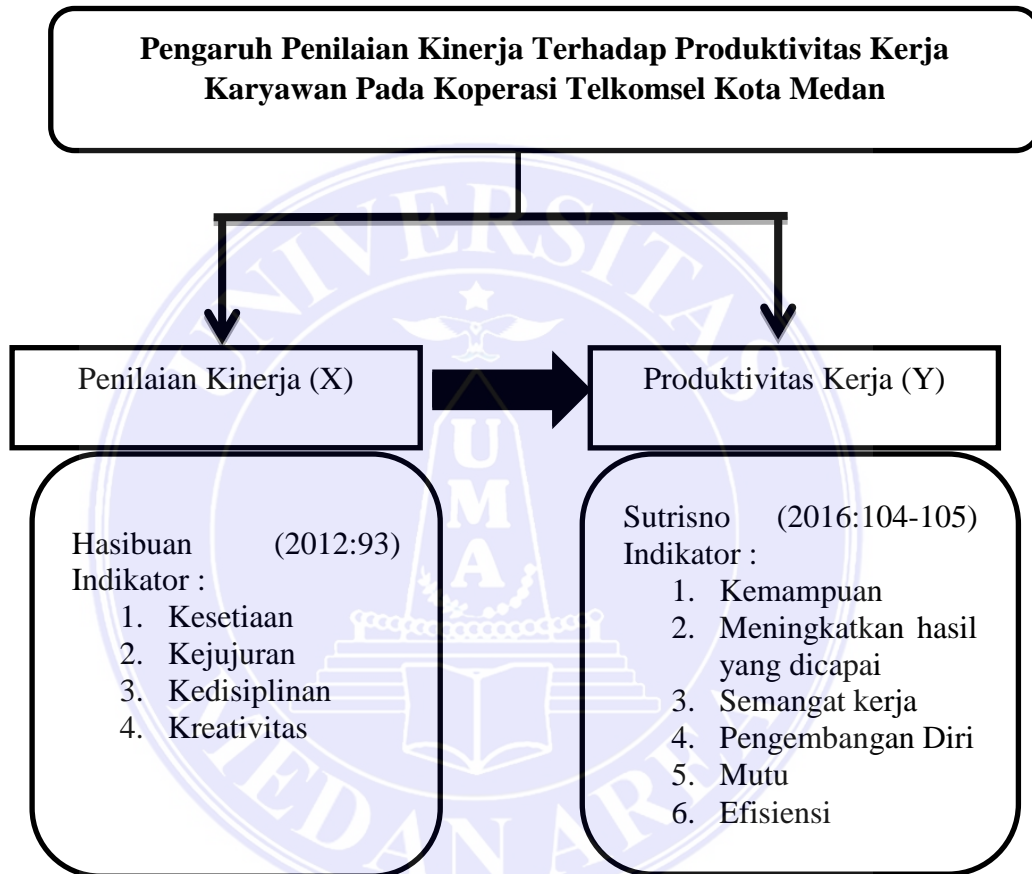
Pada penjelasan sebelumnya, telah dijelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses atau pengevaluasian kinerja karyawan disaat ini atau masa lalu yang berhubungan dengan standar kinerja. Penilaian kinerja juga merupakan kajian tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal dengan berkaitan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Penilaian kinerja perlu dilakukan secara terus-menerus melalui proses komunikasi antara karyawan dengan pimpinan.

Cascio dalam Rahadi (2010:2) menyatakan bahwa:

“Penilaian kinerja ialah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan yang dilakukan karyawan itu sendiri ataupun dengan sesama kelompok itu sendiri. Melihat pentingnya penilaian kinerja baik bagi perusahaan maupun karyawan maka proses penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif dan menyeluruh”.

Gaol (2014:273) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di lembaga atau perusahaan.

Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, maka kerangka pemikiran Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Telkomsel Kota Medan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Sugiyono (2018:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan peneliti dan teori-teori pendukung maka

peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut: “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.

Ho : Tidak Terdapat Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Telkomsel Kota Medan.

Ha : Terdapat Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Telkomsel Kota Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Disebut dengan penelitian kuantitatif karena data-data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis statistik.

Zuhairi (2016:24) menyatakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik disertai dengan gambar, tabel grafik atau tampilan lainnya

Penelitian ini bersifat deskriptif. Sugiyono (2016:147) menyatakan penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan pretasikan objek sesuai dengan apa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Kesimpulan dari pengertian di atas bahwa penelitian yang akan dilakukan peneliti bertujuan untuk menganalisis, menggambarkan dan menjelaskan tentang fenomena yang ada menggunakan angka sebagai hasil akhir dari penelitian. Penelitian ini menggambarkan fakta mengenai seberapa besar pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Telkomsel Kota Medan berdasarkan masing-masing variabel. Berdasarkan pengumpulan data berupa instrumen kuesioner (angket) sebagai metode penelitian dan dianalisis menggunakan analisis statistik.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan dalam penelitian di Koperasi Telkomsel Kota Medan dan dilaksanakan pada bulan April 2021 - Mei 2021. Berikut ini tabel pelaksanaan penelitian :

Tabel 3.1
Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2020	2021					2022
		Okt-Des	Mar	April- Mei	Juni-Agus	Sept	Okt-Des	Jan-Feb
1	Pengajuan judul, Penyusunan dan Bimbingan Proposal							
2	Seminar Proposal							
3	Pengambilan Data Survei							
4	Pengumpulan Data							
5	Seminar Hasil							
6	Penyusunan, Penyelesaian dan Bimbingan Skripsi							
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau							
8	Sidang Meja Hijau (Skripsi)							

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan di Kantor Koperasi Telkomsel Kota Medan yang beralamat di Jalan Padang Golf Komplek CBD Polonia, BLOK EE NO. 54-55 Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Telp. (+6261) 456 5365 / (+6261) 4148118

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi Penelitian

- 1) Sugiyono (2016:148) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.
- 2) Arikunto (2010:173) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.

Dengan demikian populasi adalah jumlah dari keseluruhan individu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu 120 orang karyawan yang bekerja di Koperasi Telkomsel Kota Medan.

2. Sampel Penelitian

- 1) Suryani dan Hendryadi (2015:192) menyatakan bahwa:

“Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi.”

2) Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

3) Arikunto (2010:173) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.”

Sampel yang diambil dalam penelitian harus mewakili semua karakter yang terdapat pada populasi agar kesimpulan penelitian dapat berlaku. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan koperasi telkomsel yang dihitung dari jumlah populasinya. Jumlah populasi karyawan telkomsel adalah 120 orang karyawan. Peneliti mengambil jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 25% dari jumlah populasi.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengambil sampel adalah sebagai berikut:

$$n = 25\% \times N$$

Dengan keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

Sehingga :

n = 25% x 120

n = 30 Responden

Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan 30 orang karyawan yang berada di Koperasi Telkomsel Kota Medan untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *Random Sampling* (metode sampel acak), yakni dengan metode pemilihan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dan sumber data yang digunakan peneliti.

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa angka dari jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

2. Sumber Data

- 1) Sugiyono (2018:213) menyatakan bahwa “Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data dari angket yang dibagikan kepada responden”.

Sumber data primer yang diperoleh dan digunakan berupa informan melalui angket/kuesioner untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Telkomsel Kota Medan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis lakukan dengan membagi kuesioner kepada responden, yaitu :

- a. Ketua Pimpinan Koperasi Telkomsel Medan.

b. Karyawan Koperasi Telkomsel Medan.

- 2) Sugiyono (2018:213) menyatakan bahwa “Data sekunder adalah data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data, biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui orang lain.”

Data sekunder yang peneliti gunakan yaitu data yang berasal dari instansi berupa laporan absensi kehadiran pegawai, struktur organisasi, tugas dan fungsi, peta jabatan dan uraian jenis kegiatan dilingkungan Koperasi Telkomsel Kota Medan. Dengan mendapatkan data tersebut dari pihak instansi maka peneliti mengetahui pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Telkomsel Kota Medan, sehingga peneliti akan lebih mudah mendapatkan hasil dari penelitian yang diteliti.

3.5 Teknik pengumpulan data

3.5.1 Observasi

- 1) Arikunto (2010:199) Observasi merupakan pengamatan yang meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.
- 2) Sugiyono (2016:203) Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi untuk mengikuti kegiatan ataupun keseharian yang dilakukan responden dalam

waktu tertentu, memperhatikan, mendengarkan, mempertanyakan informasi yang menarik pada Koperasi Telkomsel Kota Medan.

Teknik pengamatan ini akan digunakan untuk melihat dan mengamati, kemudian mencatat perilaku serta kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan yang sebenarnya, sehingga mendapatkan hasil tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Telkomsel Kota Medan. Pengumpulan data dengan menggunakan observasi berperan serta ditujukan untuk mengungkapkan makna suatu kejadian dari *setting* tertentu dalam penelitian kuantitatif.

3.5.2 Kuesioner (Angket)

- 1) Arikunto (2010:194) Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.
- 2) Sugiyono (2016:199) menyatakan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner (angket) yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah dengan memberikan berupa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi sesuai dengan petunjuk. Pertanyaan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dalam bentuk terbuka

kepada responden untuk memberikan kebebasan dalam memilih jawaban yang diberikan penulis kepada responden. Kuesioner tersebut dapat menggambarkan hasil penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Telkomsel Kota Medan.

3.6 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.6.1 Defenisi Variabel Penelitian

Sugiyono (2016:38) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel yang digunakan untuk mengetahui hasil dari penelitian yaitu variabel *independen* (Penilaian Kinerja) dan variabel *dependen* (Produktivitas Kerja Karyawan). Berikut ini penjelasan dari variabel *independen* (Penilaian Kinerja) dan *dependen* (Produktivitas Kerja Karyawan):

1. Variabel independen

Sugiyono (2016:39) menyatakan bahwa:

“Variabel independen disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah penilaian kinerja.”

2. Variabel Dependen

Sugiyono (2016:39) menyatakan bahwa:

“Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.”

3.6.2 Operasional Variabel

Sugiyono (2018:39) Operasional Variable penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Operasional variabel bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel yang satu berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Pada penelitian ini terdiri dari 2 variabel yang akan diteliti, yaitu Penilaian kinerja sebagai variabel bebas dan Produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Untuk mempermudah pemahaman tanpa menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan variable, maka peneliti perlu melakukan pembatasan pengertian dan penjelasan mengenai variabel yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Penilaian Kinerja	Simamora dalam Rahadi (2010:32) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.	Hasibuan (2012:93) 1. Kesetiaan 2. Kejujuran 3. Kedisiplinan 4. Kreativitas	Likert
Produktivitas Kerja	Hasibuan (2012:94) Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.	Sutrisno (2016:104-105) 1. Kemampuan 2. Hasil yang di capai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Likert

3.6.3 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel yang digunakan oleh peneliti adalah skala *Likert*. Skala ini umumnya digunakan dalam bentuk kuesioner(angket) dan paling banyak digunakan untuk riset ataupun survei. Skala *Likert* disebut sebagai skala pengukur antara setuju atau ketidaksetujuan seseorang terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan perilaku suatu obyek tertentu.

Sugiyono (2016:93) menyatakan bahwa: Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam skala *likert* responden diminta untuk melengkapi kuesioner(angket) untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap

suatu pertanyaan atau pernyataan. Pertanyaan atau pernyataan ini biasanya disebut dengan variabel penelitian.

Sugiyono (2016:93) menyatakan bahwa: jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan, berupa pertanyaan ataupun pernyataan dengan di beri skor.

Untuk menanggapi pernyataan ataupun pertanyaan dalam skala *likert*, responden menentukan tingkat persetujuan terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang telah disediakan. Penilaian yang dilakukan lewat kuesioner/angket dihitung berdasarkan skor dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skor Penilaian Kuesioner

Jawaban	Nilai skala
Sangat Setuju (ST)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016:93)

3.7 Instrumen Penelitian

Sugiyono (2016:102) menyatakan bahwa:

“Pada prinsipnya peneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Meneliti dengan data yang sudah ada lebih tepat kalau dinamakan membuat laporan dari pada melakukan penelitian. Namun demikian dalam skala yang paling rendah laporan juga dapat dinyatakan sebagai bentuk penelitian.”

Sugiyono (2016:148) menyatakan bahwa: instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Pengertian tersebut dapat dipahami bahwa instrumen merupakan suatu alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar lebih mudah. Instrumen penelitian menempati posisi teramat penting dalam hal bagaimana dan apa yang harus dilakukan peneliti untuk memperoleh data di lapangan.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} .

Untuk memudahkan uji validitas dalam penelitian ini maka dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25, dengan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
3. Menentukan nilai r_{tabel} dengan rumus $df = n-2$ ($30-2=28$) pada uji 2 arah.

Sugiyono (2018:121) mengatakan bahwa: hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2014:348) mengatakan reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Butir pernyataan dikatakan handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Kriteria pengambilan keputusan untuk menguji reliabilitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach α* $\geq 0,60$ maka instrument tersebut reliabel
2. Jika nilai *cronbach α* $\leq 0,60$ maka instrument tersebut tidak reliabel

Hasil penelitian dikatakan reliabel apabila melakukan penelitian kembali di waktu yang berbeda dan objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama pula.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Metode Analisis Deskriptif

Selanjutnya adalah menganalisis data yang sudah diperoleh. Sugiyono (2018:147) mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data memiliki kegiatan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Sugiyono (2014:147) menyatakan bahwa:

“Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.”

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data, yang kemudian disusun dan dianalisis sehingga diperoleh gambarannya yang jelas mengenai objek penelitian. Statistik deskriptif digunakan apabila kita ingin mengetahui rata-rata (mean) skor, median, modus, standar deviasi atau lebih dikenal pengukuran *central tendency* dan *dispersions* dari variabel *dependen* dan *independen* variabel.

Dalam penelitian ini, peneliti menjelaskan suatu situasi yang hendak diteliti sehingga lebih memperkuat peneliti dalam membuat suatu kesimpulan, dimana hasil penelitian diperoleh dari hasil perhitungan indikator-indikator variabel penelitian kemudian dipaparkan secara tertulis oleh peneliti untuk diambil kesimpulan sebagai hasil akhir penelitian.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Sarwono (2012:194) mengatakan regresi linier sederhana merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas.

Regresi Linear Sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan

pada koperasi telkomsel Kota Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Regresi Linear Sederhana. Agar hasil yang diperoleh terarah, maka peneliti menggunakan bantuan program SPSS 25. Secara umum persamaan regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Dengan keterangan:

Y = Nilai Variabel Terikat (Produktivitas Kerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan peningkatan (+) ataupun penurunan (-) variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X = Nilai Variabel Bebas (Penilaian Kinerja)

Gujarati dalam Sarwono (2012: 181) mengatakan bahwa: analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan dengan satu atau dua variabel yang menerangkan.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T (Uji Parsial)

Tujuan Uji T untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial (satu persatu) terhadap variabel terikat. Hasil uji t_{hitung} ini dilakukan pada output perangkat lunak (SPSS), dapat dilihat

pada tabel *coefficient level of significance* yang digunakan sebesar 5% atau $(\alpha) = 0,05$. Hasil kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha > 0,05$. Artinya variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha < 0,05$. Artinya variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
3. Menentukan nilai t_{tabel} dengan rumus $n-k$ ($30-2=28$) pada uji 2 arah

3.9.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2018:276) mengatakan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya sumbangan pengaruh variabel independen (Penilaian Kinerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan). Semakin besar nilai determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat.

Adapun Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

1. Jika Koefisien Determinasi semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

2. Jika Koefisien Determinasi semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan kuat untuk menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat.

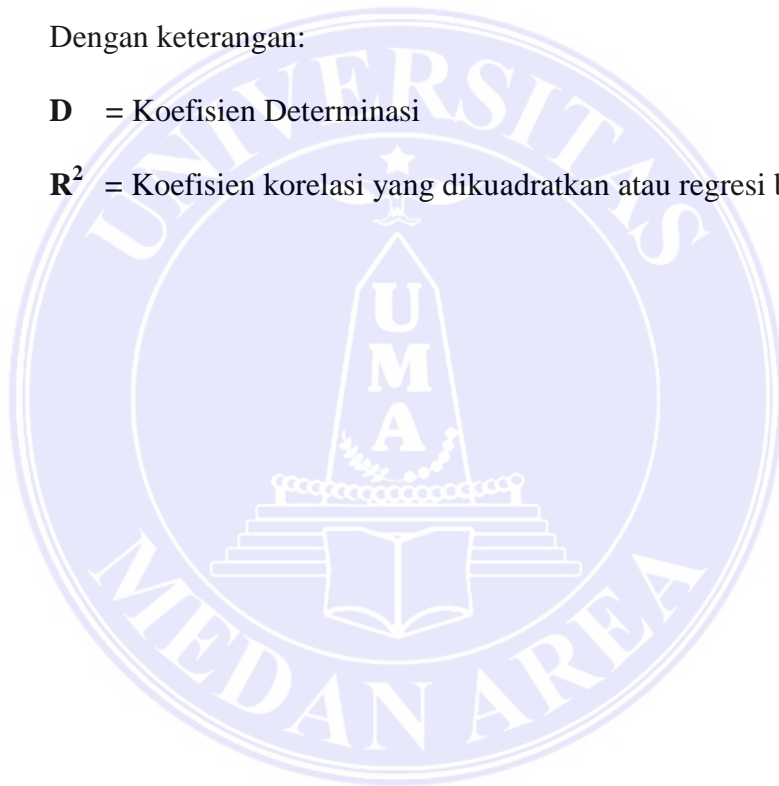
Rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dengan keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R² = Koefisien korelasi yang dikuadratkan atau regresi berganda



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Telkomsel Kota Medan untuk mengevaluasi kerja karyawan dalam menetapkan kebijakan selanjutnya yang dilakukan oleh perusahaan. Dimana penilaian kinerja karyawan akan membuat karyawan selalu berusaha dan semaksimal mungkin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan ataupun pimpinan dan manajer.

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

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Telkomsel Kota Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji T menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 10,185 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2.048 dan nilai signifikansi $<0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Telkomsel Kota Medan. hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh bahwa variabel penilaian kinerja (X) dapat menjelsakan hubungan yang erat terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan (Y).

5.2 Saran

Ada beberapa saran yang dapat penulis berikan kepada Koperasi Telkomsel Kota Medan dalam penilaian kinerja agar produktivitas di perusahaan lebih meningkat yaitu :

1. Kepada Koperasi Telkomsel Medan dalam penilaian kinerja harus tetap dilakukan secara teratur serta perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Penelitian ini menggunakan penelitian secara kuantitatif, saran bagi penelitian selanjutnya bisa menggunakan penelitian secara kualitatif. Agar cakupan penelitian ini bisa lebih dalam dan penelitian ini bisa lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengenai penelitian ini, sebaiknya memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan variabel yang lebih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiharjo, Muhammad. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Gaol, Jimmy L. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Gramedia Widiasarana Indonesia: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: Pt Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani dan Hendriyadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tisnawati,Ernie dan Kurniawan Saefullah. (2014). *Pengantar Manajemen*.Jakarta: Prenamedia Group.

Warella, Samuel Y, Erika Revida, Leon A Abdillah Delyana R, Sukarman, Erwin Firdaus, Diena Dwidienawati Tjiptadi, Muhammad Faisal, Darwin Lie, Marisi dan Iskandar Kato. (2018). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.

Widyaningrum, Mahmudah Enny. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Dalam Perusahaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Zuhairi. (2016). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Rajawali Pers.

JURNAL

Syamsurizal. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Sales Marketing Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Inti Elektrindo Abadi: *Jurnal Lentera Bisnis*, 114-115.

SKRIPSI

Arum, Lestari Ambar. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Agent Call Center 108 PT. Infomedia Nusantara Bandung*. Skripsi Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung.

Mardhani, Sri. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Agent Call Center PT. Infomedia Pada Agent Call Center PT. Infomedia*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Monica, Dian. (2016). *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Guna Layan Kuasa Kantor Cabang Medan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan.

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Responden Penelitian
Karyawan Koperasi Telkomsel, Medan
Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Medan Area, dengan identitas:

Nama : Yulyana Sari
NPM : 178520056
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan : Administrasi Publik

Dalam rangka mendapatkan data guna untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Telkomsel Kota Medan”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Tujuan kuesioner ini untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Keikutsertaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Yulyana Sari
178520056

BAGIAN I : IDENTITAS RESPONDEN

NO. RESPONDEN :

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Usia :
4. Status : Menikah / Belum Menikah
5. Pendidikan Terakhir :
6. Jabatan :
7. Bagian / Divisi :

BAGIAN II : PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
ST = Sangat Setuju (5)
S = Setuju (4)
R = Ragu Ragu (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda silang (X) pada kolom yang salah dan beri tanda centang (√) pada kolom yang benar.
5. Semua pernyataan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewat.

A. VARIABEL PENILAIAN KINERJA (X)

NO	INDIKATOR VARIABEL	STS	TS	R	S	ST
	KESETIAAN					
1	Adanya sikap loyalitas karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan (karyawan berani mengutarakan ketidaksetujuan, menyukai apa yang dikerjakan, mendukung secara positif keputusan dari perusahaan).					
2	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan (bersyukur, menikmati pekerjaan dengan penuh ikhlas, memberikan yang terbaik untuk perusahaan)					
	KEJUJURAN					
3	Saya berusaha untuk selalu jujur dalam mengerjakan pekerjaan saya terhadap perusahaan					
4	Saya berusaha untuk bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah saya kerjakan					
	KEDISIPLINAN					
5	Saya selalu hadir dan datang sesuai jam kerja					
6	Saya selalu mematuhi perintah dan peraturan dari perusahaan					
	KREATIVITAS					
7	Saya berusaha memberikan kreativitas bekerja dengan baik untuk kemajuan perusahaan					
8	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan untuk menghindari permasalahan pada perusahaan					
9	Saya yakin akan berhasil apapun yang saya lakukan demi perusahaan					

B. PRODUKTIVITAS KERJA

NO	INDIKATOR VARIABEL	STS	TS	R	S	ST
	KEMAMPUAN					
1	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
2	Saya berusaha untuk beradaptasi terhadap setiap pekerjaan yang di berikan perusahaan kepada saya.					
	MENINGKATKAN HASIL YANG DICAPAI					
3	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan					
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
	MUTU					
5	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
6	Mampu mengerjakan tugas sesuai target yang diinginkan					
	SEMANGAT KERJA					
7	Saya akan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan					
8	Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya					
	PENGEMBANGAN DIRI					
9	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja					
	EFISIENSI					
10	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					

LAMPIRAN II

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Penilaian Kinerja (X)

No. Resp	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	31
6	3	4	3	3	3	3	4	4	4	31
7	3	4	3	3	4	4	3	3	4	31
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
9	3	3	5	5	5	4	4	4	4	37
10	3	3	5	5	5	4	4	4	4	37
11	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31
12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
13	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
17	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
18	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
19	5	4	3	3	3	3	3	3	3	30
20	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31
21	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
22	5	3	3	3	3	3	3	3	4	30
23	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
24	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39
25	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
26	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
27	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
28	4	4	3	3	3	3	4	5	4	33
29	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38

LAMPIRAN III

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No. Resp	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	42
6	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
7	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
8	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	45
9	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
10	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
11	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	41
12	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	45
13	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
14	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	44
15	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	45
16	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
19	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	40
23	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
25	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	45
26	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
27	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
28	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	43
29	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
30	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48

LAMPIRAN IV

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penilaian Kinerja (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,911	9

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X1	31,40	21,076	0,389	0,922
X2	31,47	20,051	0,625	0,906
X3	31,57	17,840	0,834	0,891
X4	31,53	17,361	0,829	0,891
X5	31,60	18,041	0,782	0,895
X6	31,67	17,954	0,823	0,892
X7	31,40	19,490	0,663	0,904
X8	31,27	19,857	0,676	0,903
X9	31,30	21,183	0,728	0,905

Frequency Variabel Penilaian Kinerja (X)

<i>Statistics</i>										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Tabel Penilaian Kinerja (X)

X1					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	7	23,3	23,3	23,3
	4	16	53,3	53,3	76,7
	5	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	7	23,3	23,3	23,3
	4	18	60,0	60,0	83,3
	5	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X3					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	12	40,0	40,0	40,0
	4	11	36,7	36,7	76,7
	5	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X4					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	13	43,3	43,3	43,3
	4	8	26,7	26,7	70,0
	5	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X5					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	13	43,3	43,3	43,3
	4	10	33,3	33,3	76,7
	5	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X6					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	14	46,7	46,7	46,7
	4	10	33,3	33,3	80,0
	5	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X7					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	7	23,3	23,3	23,3
	4	16	53,3	53,3	76,7
	5	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X8					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	4	13,3	13,3	13,3
	4	18	60,0	60,0	73,3
	5	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X9					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	1	3,3	3,3	3,3
	4	25	83,3	83,3	86,7
	5	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

LAMPIRAN V

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,797	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	39,6333	10,102	0,528	0,775
Y2	39,8000	10,028	0,423	0,784
Y3	40,1000	9,679	0,413	0,788
Y4	40,1667	10,075	0,388	0,789
Y5	40,1667	9,316	0,544	0,770
Y6	40,0333	9,137	0,590	0,763
Y7	40,0667	9,651	0,409	0,789
Y8	39,6667	9,954	0,562	0,771
Y9	39,7667	9,978	0,519	0,774
Y10	39,6000	10,524	0,397	0,787

Frequency Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

		Statistics									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Tabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Y1					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	4,00	9	30,0	30,0	30,0
	5,00	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y2					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3,00	1	3,3	3,3	3,3
	4,00	12	40,0	40,0	43,3
	5,00	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y3					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3,00	4	13,3	13,3	13,3
	4,00	15	50,0	50,0	63,3
	5,00	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y4					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3,00	3	10,0	10,0	10,0
	4,00	19	63,3	63,3	73,3
	5,00	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y5					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3,00	4	13,3	13,3	13,3
	4,00	17	56,7	56,7	70,0
	5,00	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y6					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3,00	3	10,0	10,0	10,0
	4,00	15	50,0	50,0	60,0
	5,00	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y7					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3,00	4	13,3	13,3	13,3
	4,00	14	46,7	46,7	60,0
	5,00	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y8					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	4,00	10	33,3	33,3	33,3
	5,00	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y9					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	4,00	13	43,3	43,3	43,3
	5,00	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y10					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	4,00	8	26,7	26,7	26,7
	5,00	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

LAMPIRAN VI

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

LAMPIRAN VII

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus I : Jalan Kalam Nomor 1 Medan Estate/Jalan PBSI Nomor 1 (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax.(061) 7366998 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Sereya Nomor 70 A, (061) 8201994, Fax. (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 322 /FIS.2/01.10/IV/2021
Lamp : -
Hal : Pengambilan Data/Riset

14 April 2021

Yth,
Ka. Koperasi Telkomsel Medan
Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan rekomendasi dan kesempatan kepada mahasiswa kami dengan data sebagai berikut :

Nama : Yulyana Sari
N P M : 178520056
Program Studi : Administrasi Publik

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/riset di Ka. Koperasi Telkomsel Medan, dengan judul Skripsi *"Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Telkomsel Medan"*

Perlu kami sampaikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

Selanjutnya kami mohon kiranya dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Heri Kusmanto, MA

CC : File,-



kiselgroup

cooperate towards growth

Surat Permohonan Izin Pengambilan Data/Riset

Nomor: 023/MGR-SBU/KUT/05/2021

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hendra Feri
Jabatan : Mgr. Business Support Regional sumbagut
Alamat : Jl. Padang Golf Komplek CBD Blok EE 54-55

Memperhatikan surat mahasiswa Nomor: 322/FIS.2/01.10/IV/2021 tanggal 14 April 2021 perihal pengambilan Data/Riset, sehubungan dengan hal tersebut bersama ini dapat kami sampaikan bahwa Koperasi Telkomsel Medan dapat menerima mahasiswa untuk melakukan pengambilan Data/Riset guna penyusunan skripsi yang berjudul “**PENGARUH PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI TELKOMSEL MEDAN**”.

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Yulyana Sari
NPM : 178520056
Program Studi : Administrasi Publik
Universitas : Universitas Medan Area

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Medan, 16 April 2021



+6261 4148118
+6261 456 5365
www.kiselgroup.com

Kiselgroup Area I Sumatera
Jl. Padang Golf Komp. CBD Polonia
Blok EE No. 54 - 55 Medan





kiselgroup
Corporate towards growth

Surat Keterangan Telah Melakukan Pengambilan Data/Riset

Nomor: 024/MGR-SBU/KUT/05/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hendra Feri
Jabatan : Mgr. Business Support Regional sumbagut
Alamat : Jl. Padang Golf Komplek CBD Blok EE 54-55

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Yulyana Sari
NPM : 178520056
Program Studi : Administrasi Publik
Universitas : Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan Pengambilan Data/Riset di Koperasi Telkomsel Medan terhitung mulai tanggal 16 April s/d 20 Mei 2021, dalam rangka penyusunan Skripsi Penelitian yang berjudul "PENGARUH PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI TELKOMSEL MEDAN".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dibenikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Medan, 20 Mei 2021

Hormat

Hendra Feri
Mgr. sumbagut

+6261 4148118
+6261 458 5365
www.kiselgroup.com

Kiselgroup Area I Sumatera
Jl. Padang Golf Komp. CBD Polonia
Blok EE No. 54 - 55 Medan



Activate Windows