

**Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara  
(Studi Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sulawesi Utara)**

**Exaudi Pakpahan  
Florence D. J. Lengkong  
Deysi Tampongangoy**

[Chesono123@gmail.com](mailto:Chesono123@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of performance appraisal on ASN work productivity at the Department of Cooperatives and SMEs in North Sulawesi Province. This study uses quantitative research methods. The population and sample used are state civil servants at the Department of Cooperatives and SMEs of North Sulawesi Province. Data collection techniques in this study were questionnaires, observations, literature studies and documentation. The sample used in this study were 40 ASN respondents. Data was collected by running a questionnaire. The data analysis technique used in this study uses SPSS version 23. The results in this study show that Performance Assessment has a significant effect on Work Productivity. Judging from the results of the t-test data analysis, the performance appraisal variable has a significant effect with a value of 0.000 which is smaller than 0.05. from the results of the calculation of R Square shows that the variable Performance Assessment of Work Productivity is 74.9% while the remaining 25.1% is influenced by other factors. And from a simple linear equation, it can be seen that the regression coefficient value is 0.698, which means that for every 1% addition, a positive sign indicates that the Performance Assessment increases, the Work Productivity will also increase.*

**Keywords:** *Performance Assessment, Work Productivity, Employee*

**ABSTRAK**

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan adalah aparatur sipil negara di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Utara. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini kuesioner, observasi, studi pustaka dan dokumentasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 responden ASN. Pengumpulan data dilakukan dengan menjalankan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 23. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan Penilaian Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dilihat dari hasil analisis data uji t yaitu variabel penilaian kinerja berpengaruh signifikan dengan nilai sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. dari hasil perhitungan R Square menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 74.9% sedangkan untuk sisanya 25.1% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya. Dan dari persamaan linear sederhana dapat diketahui nilai koefisien regresi adalah 0.698 yang mengandung arti setiap penambahan 1% tanda positif menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja meningkat maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat.

**Kata Kunci :** *Penilaian Kinerja, Produktivitas Kerja, Pegawai*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Jika Anda memiliki orang - orang yang memenuhi syarat dan memiliki tujuan yang sama, yaitu Anda ingin mendapatkan lebih banyak umpan balik dari waktu ke waktu di zona kerja Anda, Organisasi Anda akan beroperasi sesuai dengan harapan dan tujuan Anda. Jika tujuan dan harapan terpenuhi dan terwujud, sumber daya manusia tentu menginginkan hasil kerja dan usahanya sepadan dengan pencapaiannya. Selain itu, organisasi memerlukan evaluasi kinerja karyawan untuk mencapai kinerja terbaik dan terbaik dari karyawannya.

Pegawai yang terdapat pada suatu instansi umumnya adalah hal dasar atau inti organisasi yang tak akan pernah bisa digantikan dengan sumber daya manapun, karena Tidak peduli seberapa baik suatu organisasi, tanpa seseorang untuk mengendalikan, menggunakan dan memeliharanya, seluruh organisasi atau organisasi tidak dapat berfungsi dan membutuhkan bantuan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya merupakan tanda organisasi yang efisien dan efektif. Cara karyawan melakukan pekerjaan mereka sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan kinerja organisasi. Tiga faktor utama mempengaruhi cara orang bekerja. Ini termasuk pencapaian pribadi, kerja keras dan dukungan organisasi. Pegawai negeri, baik publik maupun swasta, diharapkan memiliki komitmen dan pelayanan yang tinggi kepada publik. Mengukur kinerja meningkatkan peluang keberhasilan organisasi dalam menerapkan strategi atau taktik yang telah diterapkan untuk menentukan apakah ada kesenjangan (ketidaksesuaian atau penyimpangan) antara rencana kemajuan dan pelaksanaan. Ini adalah sistem penilaian. Pengukuran kinerja organisasi publik berguna dan penting sebagai

tolak ukur untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi sehingga dapat ditingkatkan dalam waktu dekat Evaluasi sektor publik telah selesai dan diterapkan bakal meningkatkan kapasitas pemerintah, alokasi dana, beserta pengambilan kesimpulan. Meningkatkan akuntabilitas sektor publik dan komunikasi kelembagaan. Sebuah studi dilakukan untuk menentukan bagaimana umpan balik karyawan mempengaruhi kinerja

Evaluasi kinerja merupakan prosedur yang sangat umum ataupun universal digunakan buat mengevaluasi serta menghargai kinerja. Penilaian kinerja menyiratkan terdapatnya komunikasi 2 arah antara pengirim serta penerima pesan, sehingga komunikasi yang terjalin pas. Tinjauan kinerja dicoba guna memberi tahu karyawan tentang apa yang diperlukan atasan mereka buat sama- sama memahami dengan lebih baik. Penilaian kinerja berfokus pada penilaian selaku proses yang mengukur seberapa baik orang ataupun sekelompok orang bekerja buat menggapai tujuan yang disepakati. Penilaian kinerja ialah pertimbangan yang meliputi penilaian loyalitas karyawan, integritas, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, komitmen serta keterlibatan secara konsep. Produktivitas adalah pentingnya keterkaitan antara hasil suatu produk atau organisasi dan input yang dibutuhkan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi output dan input. Keuntungan produktivitas juga dapat dicapai dengan meningkatkan produktivitas dengan melakukan output yang lebih baik pada tingkat input sumber daya eksklusif. Penilaian kinerja secara erat merupakan bagian penting dari pengembangan organisasi yang efektif dan efisien, karena ada program dan kebijakan bakat yang lebih baik dalam organisasi. Penilaian kinerja individu berguna untuk pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Evaluasi ini memberi Anda gambaran tentang status dan kinerja karyawan Anda.

Pengerjaan tugas serta kewajiban pada biasanya artinya tugas bagi personel organisasi. maka karena itu, oleh karena itu sebagai aparatur sipil negara harus selalu bekerja dengan percaya diri, agar dalam hal menawarkan layanan terhadap publik atau orang tidak tampak lamban atau lesu. Antusias kerja para aparatur negeri sipil diharapkan dapat mempertinggi jasa layanan terhadap publik supaya sumber daya utama dari sebuah perusahaan terlihat jelas kualitasnya. Kemajuan dapat dibantu dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia suatu organisasi. Pengembangan mutu dan kapasitas sumber daya untuk manusia agar dapat berjalan dengan baik dan lancar memerlukan perancangan lalu taktik yang terperinci demi kegiatan yang konsisten pula teratur baik.

Pentingnya produktivitas organisasi tidak dapat dilebih-lebihkan maka dari itu produktivitas mempunyai dampak besar pada saat memastikan keberhasilan atau kegagalan suatu usaha. maka sebab itu, produktivitas wajib menjadi komponen penting yang tidak boleh diabaikan saat membangun taktik rencana yang meliputi aspek kreasi, penjualan, keuangan, serta aspek lainnya. Hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja sekaligus meningkatkan produktivitas pada bagi pegawai, hal ini juga akan meningkatkan motivasi karyawan dalam menaikkan kinerja untuk hasil terbaik.

Tinjauan atau penilaian kemampuan adalah proses yang digunakan oleh manajemen untuk melihat apakah seorang karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. "Penilaian karyawan ialah penilaian sistematis terhadap pekerjaan dan potensi pengembangan karyawan. Ini adalah mengevaluasi dalam proses menafsirkan maupun menentukan mutu, kualitas dan kondisi benda, orang, benda (baik)

Produktivitas karyawan adalah faktor paling penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha, ada banyak aktivitas operasional perusahaan akan terhambat bila karyawan tidaklah produktif, untuk meningkatkan

produktivitas tenaga kerja, sangat penting untuk dilaksanakan oleh setiap karyawan. Kata produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *productivity*. Tetapi Istilah "produktivitas" terdiri dari dua kata: "produk" dan "aktivitas". Jadi, produktivitas dapat dikatakan didefinisikan sebagai jenis tindakan atau kegiatan yang dikerjakan dalam membuat produk barang atau jasa.

Produktivitas ditandai dengan banyak peningkatan yang berharga, termasuk daya tanggap, mengevaluasi masalah dan peluang, menyediakan mekanisme umpan balik, dan kemudahan integrasi. Sesuaikan hidup dan pekerjaan Anda. Pada prinsipnya, produktivitas dikaitkan dengan sikap mental. Patriotisme berakar pada keyakinan dan optimisme tentang masa depan. Peran produktivitas sangat penting karena mereka memotivasi dan menyelaraskan karyawan untuk lebih terlibat dan produktif. Selain itu, untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja, para pegawai harus menyandang kualifikasi dan kesadaran yang tinggi, yang mempengaruhi kelancaran pelaksanaan program pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional. Pentingnya penilaian kinerja jelas. Dengan kata lain, penilaian kinerja bukan hanya sekedar penilaian, melainkan mencari aspek yang lebih sedikit atau lebih banyak daripada aspek karyawan. Itu membangun orang atau mencapai hasil yang diharapkan organisasi anda, dan berpusat pada orang meningkat. Oleh karena itu, terdapat berbagai kegiatan yang merupakan bagian integral dari evaluasi kinerja ditetapkan target kinerja yang spesifik dan terukur, keinginan yang masuk akal, dan tenggat waktu. Mereka juga membutuhkan tujuan atau kriteria yang jelas untuk membantu karyawan mencapai hasil tertentu dan memfasilitasi kegiatan penilaian kinerja.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja membawa manfaat yang berdampak pada tenaga kerja, dunia usaha, atau pemerintah. Adapun pasar tenaga kerja, produktivitas tinggi meningkatkan tingkat upah, produktivitas tenaga kerja membantu

bisnis terus berlanjut, dan pemerintah meningkatkan pendapatan nasional. Produktivitas karyawan mengacu pada dampak dari kebutuhan pekerjaan yang harus dipatuhi oleh semua pekerja. Prasyaratnya adalah pegawai bersedia Bekerja dengan semangat dan bertanggung jawab. Pegawai yang menjalankan persyaratan kerja yakni pegawai yang memiliki potensi, badan yang stabil, berintelektual dan pendidikan khusus, mencapai kemahiran untuk melakukan pekerjaan, serta memenuhi persyaratan kualitatif dan kuantitatif.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Penelitian pertama dilakukan oleh Tissy. J. P Supit, John. R. E. Tampi dan Verry Londa (2015) tentang “Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tomohon”. Penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan tujuan untuk Penyediaan air minum yang aman merupakan salah satu jenis pelayanan publik yang disediakan oleh pemerintah untuk memenuhi perannya selaku pemerintah penyedia fasilitas, guna meningkatkan pelayanan publik yang membutuhkan air bersih bagi masyarakat komunitas dengan metode penelitian kuantitatif. Metodologi yang dikenakan ketika penelitian ini adalah pendekatan kolaboratif buat menilai perbedaan. Berlandaskan hasil survey dan ulasan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki dampak besar pada kualitas layanan PDAM Kota Tomohon, dengan dimensi: dimensi kuantitatif, dimensi kualitatif, segi temporal, dimensi biaya, bahkan dimensi ruang dan waktu.

Penelitian kedua dilakukan oleh Syutrika Rempowatu, Alden Laloma, Rully Mambo mengenai “Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah kabupaten Bolaang Mongondow” (2020). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kenyamanan mempengaruhi kinerja personel inspeksi daerah di Kabupaten Bolaang Mongondow.

Ulasan ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Informan survei adalah 30 tenaga kerja Inspektorat Distrik Bolaang Mongondow. Kuesioner digunakan sebagai metode dan metodologi pengumpulan data, yang dilengkapi dengan wawancara terstruktur (interview guide). Hipotesis diuji melalui metode analisis yakni analisis statistik korelasi product moment sederhana atau analisis statistik berkorelasi. Berdasarkan perolehan analisis data, ditarik keputusan: (1) Kebahagiaan berpengaruh menguntungkan dan berdampak signifikan terhadap kinerja inspektorat wilayah Bolaang Mongondow. (2) Kesejahteraan berhubungan secara signifikan dan tegas dengan kinerja inspektorat daerah di Bolaang Mongondow. Penelitian ini menganjurkan: (1) Kesejahteraan karyawan memerlukan perbaikan terus-menerus dari kompensasi (gaji dan tunjangan) dan insentif dalam menanggapi meningkatnya tuntutan karyawan: beban kerja, tanggung jawab dan risiko pekerjaan. (2) Evaluasi kapasitas kinerja secara objektif dan selaras dalam rangka penyerahan kompensasi atau insentif.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Olfana M. Mamesah, Femmy M. G. Tulusan, Verry Y. Londa (2015) tentang “Produktivitas Kerja Penyuluh Pertanian Perikanan Kehutanan dan Ketahanan Pangan Kota Tomohon (Studi pada Penyuluhan Tanaman Padi)” Penyuluhan pertanian pada hakekatnya dilaksanakan untuk membantu petani agar mampu memecahkan masalah yang dihadapinya sendiri. Peran penyuluh pertanian sebagai promotor, motivator dan pendukung gerakan tani menjadi titik fokus sosialisasi bagi petani. Namun kenyataan menunjukkan bahwa penyuluh pertanian adalah anggota atau staf lembaga yang tugasnya tidak jarang dalam melakukan pekerjaan yang lebih berorientasi pada kepentingan dinas demi kepentingan petani. Menyikapi hal tersebut, perlu adanya penyuluh yang memiliki produktivitas kerja yang baik dan maksimal. Dengan menggunakan desain penelitian kualitatif dalam mengungkapkan dan menganalisis

produktivitas tenaga agribisnis, perikanan, kehutanan, dan ketahanan pangan semuanya diperluas dalam penyuluhan tanaman padi di Tomohon belum sepenuhnya didasarkan pada efisiensi dan efektivitas. Hal ini terlihat dari tidak adanya FEA khusus pada komoditas pangan, minimnya anggaran untuk kegiatan penyuluhan, tidak adanya jadwal pasti dimiliki petani pada kegiatan penyuluhan, penyuluhan bila turun kelapangan sekedar berkunjung serta adanya kegiatan lain bersamaan dengan waktu penyuluhan mengakibatkan kegiatan penyuluhan tidak dilakukan.

Penelitian keempat dilakukan oleh Arfia Umaternate, Sonny Rompas, Gustaf Budi Tampi (2015) tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Tikala Kota Manado” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kehidupan pekerja (eksternal dan internal) pada Dinas Koperasi Perdamaian Kecamatan Tikala kemudian menentukan motivasi mana yang memiliki dampak terbesar pada produktivitas kerja pegawai pada Kantor Koperasi Perdamaian Kecamatan Tikala. Karena motivasi itu penting, maka bentuk manajemen ini menitikberatkan pada tema memotivasi karyawan untuk usaha, memotivasi karyawan di usaha tertentu melalui serangkaian kerjasama yang sesuai dengan kebijakan kerjasama. Ini akan menjadi satu hal untuk memobilisasi karyawan, Anda perlu mengetahui motif dan motif apa yang diinginkan pimpinan usaha anda tersebut, peningkatan produktivitas pada dasarnya adalah proses yang mengakhiri paduan berbagai minat. Teknik kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, menggunakan proses mengumpulkan penelitian perpustakaan dan riset lapangan. Dalam ulasan ini, dengan jumlah yang berkembang, terdapat 54 karyawan koperasi di kecamatan Tikala. Menjadi variabel X (motivasi) dan menjadi variabel Y (produktivitas). Temuan

investigasi mengungkapkan bahwa insentif eksternal itu penting (baik kondisi kerja bos, Jaminan Keuangan dan Sosial) memberikan dampak efek atas peningkatan kapasitas produktivitas perusahaan kooperatif. Analisis motivasi internal yang diterima (menyenangkan, bermanfaat, menarik) mempengaruhi produktivitas. Pengaruh motivasi eksternal dan internal berdampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa koefisien regresi motivasi eksternal lebih tinggi daripada koefisien regresi motivasi internal. Motivasi karyawan dan efektivitas organisasi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, yang dapat meningkatkan tujuan koperasi. Selanjutnya, mendorong perusahaan untuk memaksimalkan motivasi internal. Karena jika Anda memiliki keseimbangan motivasi eksternal dan internal yang baik, Anda pasti akan memiliki lebih banyak karyawan. Perusahaan perlu lebih memperhatikan alasan eksternal untuk komunikasi antara pekerja dan pengusaha. Ketika karyawan menjadi lebih terbiasa dengan komunikasi, otomatis mereka menjadi lebih produktif. Manajer harus menghormati hak-hak pekerja. Memberi insentif kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan individu organisasi melalui penghargaan. Manajemen harus memperhitungkan motivasi karyawannya untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan atau diperkirakan oleh instansi berdasarkan kebutuhan perusahaan.

Penelitian kelima ini dilakukan oleh Candra Ladianto (2018) mengenai “Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang” Pengukuran kinerja adalah cara mengevaluasi kapasitas institusi untuk berhasil mengimplementasikan strategi berkelanjutan demi melihat benarkah ada kesenjangan (penyimpangan ataupun deviasi) antara kemajuan yang direncanakan dan aktual, ekonomis atau tidak. Pengukuran kinerja dalam organisasi publik sangat penting karena dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja

organisasi. Tanggung jawab sebelum administrasi publik serta peningkatan hubungan organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang. Metode analisis data yang dipergunakan adalah validasi dengan SPSS 20.0 for Windows, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, dan uji kepastian. Hasil survei sampel terhadap 96 pekerja tetap dari populasi 127 tentang dampak kinerja pegawai terhadap produktivitas organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang Kita dapat menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan sebesar 1 meningkatkan produktivitas organisasi sebesar 0,282. Faktor positif berarti terdapat hubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas organisasi, dengan  $R$  square = 0,139. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan memiliki dampak besar pada produktivitas organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang.

#### **KONSEP PENILAIAN KINERJA**

Kinerja semua sumber daya manusia harus diperiksa untuk melihat apakah sudah sesuai dengan tingkat standar yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini harus dilakukan secara rutin, mengingat produktivitas kerja setiap orang berpotensi menurun karena berbagai sebab; karenanya, penilaian kerja yang sering akan sangat bermanfaat untuk dilakukan untuk menjaga stabilitas pekerjaan SDM. Penilaian kinerja menurut Widodo Suparno Eko (2015) mendefinisikan bahwa Evaluasi tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan dikenal sebagai penilaian kinerja. Informasi ini digunakan untuk memutuskan apakah akan mempromosikan seseorang atau tidak, membayar mereka, menentukan apakah mereka memerlukan pelatihan atau pengembangan tambahan, dan bahkan memutuskan apakah akan memecat mereka. Penilaian kinerja menurut Dessler dalam

Widodo Suparno Eko (2015) pada dasarnya mengatakan bahwa menciptakan organisasi yang sukses dan efisien memerlukan pertimbangan evaluasi kinerja yang cermat. Sebuah penilaian kinerja adalah prosedur atau tindakan di mana seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi mengevaluasi dan mengkomunikasikan tingkat kinerja seorang ASN dengan membandingkan hasil kerja mereka dengan seperangkat kriteria yang ditentukan selama periode waktu tertentu sebagai dasar untuk meninjau suatu aktivitas.

Tinjauan ASN, tinjauan kinerja, dan evaluasi kinerja adalah semua istilah yang digunakan untuk menggambarkan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja, mengembangkan strategi peningkatan, dan mengkomunikasikan hasilnya terhadap ASN itu tersebut. Penilaian kinerja ialah hasil kajian sistematis serta mencakup penanda masukan, keluaran, hasil, guna serta dampak. Penilaian kinerja adalah penilaian kinerja dan prosedur penghargaan yang sangat umum digunakan. Tinjauan kinerja mencoba memberi tahu ASN apa yang diharapkan agar dapat saling menjelaskan dengan lebih baik. Tinjauan kinerja berfokus pada evaluasi yang merupakan proses pengukuran seberapa bermanfaat pekerjaan seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan saat ini. Tinjauan kinerja digunakan agar bisa memberi tahu ASN tentang kinerja mereka dan penghargaan yang ingin mereka terima. Tinjauan Tujuan kinerja adalah untuk menganalisis dan menawarkan umpan balik kepada tenaga kerja yang ingin meningkatkan efektivitas aparatur sipil negara dan instansi.

Tujuan kegiatan penilaian kinerja adalah untuk menilai seberapa baik kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga memungkinkan terlaksananya tindakan korektif atau preventif secara efektif terhadap pekerjaan yang dianggap berada di luar batas uraian tugas dan berkesinambungan. pembinaan karyawan.

Tinjauan kinerja tenaga kerja biasanya dilakukan oleh manajemen atau aparat sipil negara yang berwenang untuk memberikan penilaian terhadap tenaga kerja yang bersangkutan dan yang biasanya atasan langsung secara hierarkis. Tinjauan kinerja juga dapat dilakukan oleh pihak lain yang telah ditunjuk atau diberi wewenang untuk itu. Temuan penilaian kinerja diberikan kepada manajemen tenaga kerja untuk memperoleh kajian dalam konteks kebutuhan tambahan, baik yang menyangkut individu anggota tenaga kerja yang bersangkutan maupun yang termasuk dalam organisasi.

### **KONSEP PRODUKTIVITAS KERJA**

Produktivitas tenaga kerja mengukur produksi pekerjaan atau produk yang menggunakan sumber daya saat ini dengan bijak dan efisien dengan membandingkan kualitas dan kuantitas pekerjaan selama periode waktu tertentu. Pada dasarnya produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan atau rasio antara masukan (input) dengan keluaran (output). Hal tersebut dapat dilihat dari bahan dan waktu yang diperlukan proses pekerja untuk memperoleh jumlah operasi (output) yang diinginkan. Selain itu, produktivitas tenaga kerja juga mencakup dua aspek: Yang pertama yakni efisiensi, yang berarti mendapatkan hasil maksimal. Ini mengacu pada kualitas, kuantitas dan peluang. Aspek kedua ialah efisiensi yang berhubungan dengan usaha mengadaptasi pemasukan dengan kebutuhan penggunaan yang sebenarnya di tempat kerja. Karyawan yang tekun bekerja dan menunjukkan produktivitas yang baik dalam bekerja tentu membawa hasil yang positif terhadap organisasi untuk menggapai tujuannya.

Di sisi lain, saat pegawai tidak bekerja keras dan produktivitas tenaga kerja rendah, sulit bagi instansi buat mencapai tujuannya. Menurut Shirley Candrawardhani (2012) Ada banyak cara kerja untuk meningkatkan produktivitas ASN, yaitu :

1. Hindari Multitasking. Menggunakan

pendekatan multitasking untuk menyelesaikan tugas dapat mengakibatkan hal yang dikerjakan tersebut jadi lebih segera terlaksana. Tetapi Itu tidak akan menghasilkan apa-apa jika kita melakukan sesuatu pada saat yang bersamaan. Malah sebaliknya hal ini justru akan membuat pegawai semakin lelah. ASN harus fokus pada satu tugas terlebih dahulu, dan kemudian mengerjakan tugas yang lain. Selain itu, multitasking telah dikaitkan dengan peningkatan kesalahan dan penurunan daya cipta.

2. Buat daftar kerja. Buat daftar tugas untuk memprioritaskan tugas pertama yang harus diselesaikan agar ASN dapat berkonsentrasi pada tugas yang ada dan selesaikan. Ini juga membantu dalam pengukuran, seberapa terbatas keterampilan karyawan.

3. Buat Perencanaan Kerja. Buat rencana kerja, sehingga ASN dapat memutuskan langkah-langkah untuk mencapai tujuan dengan cara yang direncanakan. Rencana kerja ini mencakup prediksi waktu untuk menuntaskan pekerjaan, prosedur terunggul yang dapat digunakan, agar tujuan bisa tercapai. Apabila karyawan menemukan rencana kerja yang dirumuskan dengan sempurna dan akurat, mereka akan memperoleh hasil yang pantas mereka dapatkan. Tidak hanya itu, ini juga merupakan cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Hindari potensi gangguan. Tidak dapat diasumsikan bahwa gangguan tersebut dapat disebabkan oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi ruang lingkup, tempat kerja dan faktor lain-lain. Faktor internal, di sisi lain, umumnya terkait dengan suasana hati atau kurangnya motivasi untuk menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian terhadap berbagai jenis gangguan agar dapat dipilih cara terbaik untuk menghilangkannya.

5. Lakukan evaluasi. Evaluasi sangat berguna untuk memahami keefektifan rencana yang dilaksanakan, memahami masalah yang akan timbul atau yang muncul, dan merencanakan

masa depan yang lebih menguntungkan

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bersifat kuantitatif. Penulis menggunakan metode kuantitatif karena untuk mengukur dan menilai apa pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Utara untuk melihat apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara atau tidak dengan cara menjalankan lembar kuesioner.

Yang menjadi responden pada penilaian ini adalah 40 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, observasi dan dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan teknik pengumpulan data berupa kuesioner tujuannya yaitu memperoleh informasi yang ada sehingga peneliti mendapatkan data dari angket penelitian yang telah dibagikan atau dijalankan dan yang menjadi target sasaran utama adalah para pegawai dan staff di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Utara, jumlah pegawai yang dijadikan sebagai responden sebanyak 40 orang. Kuesioner ini menggunakan pengukuran skala likert dengan skoring nilai sangat setuju = 5, setuju = 4, ragu – ragu = 3, tidak setuju = 2 dan sangat tidak setuju = 1.

Untuk mengetahui hubungan kuat atau tidaknya dapat kita lihat dari hasil perhitungan diatas menggunakan data analysis pack pada pengolahan data excel pada tabel koefisien determinasi bahwa variasi yang terjadi adalah 0.749 atau 74.9%. hasil ini menjelaskan kepada kita bahwa Penilaian Kinerja pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Utara mempengaruhi Produktivitas Kerja pegawai, sedangkan untuk sisanya 25.1% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain. Dari hasil tersebutlah maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu hasil

dari analisis regresi linear sederhana adalah Nilai konstanta dengan nilai sebesar 18.945, angka ini ialah angka konstan dan memiliki arti bahwa jika variabel X Penilaian Kinerja di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Utara tidak berubah maka nilai variabel Y atau Produktivitas Kerja ialah sebesar 18.945 dan nilai koefisien regresi adalah sebesar 0.698, angka ini memiliki makna bahwa setiap penambahan 1% Penilaian Kinerja pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Utara akan meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai sebesar 0.698, tanda positif tersebut menunjukkan jika variabel X atau Penilaian Kinerja meningkat maka variabel Y atau Produktivitas Kerja pegawai juga turut serta meningkat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Utara dengan tingkat signifikan (Sig) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 (Sig 0.000 < 0.05). Dilihat dari hasil uji t untuk Penilaian Kinerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada SPSS ver.23 menunjukkan hasil sig 0.000 dan t hitung menunjukkan nilai 10.650 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 0.05 (0.000 < 0.05) atau nilai t hitung > t tabel (10.650 > 2.024), maka dapat dijelaskan bahwa Penilaian Kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Utara.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Utara, saya selaku peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Semakin baik dan kuat penilaian suatu organisasi maka akan menjadi landasan pengembangan untuk membantu

meningkatkan potensi dan nilai dari karyawan atau pekerja. Dilihat dari indikator yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa para responden banyak setuju dengan Penilaian Kinerja yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dari hasil perhitungan R Square menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kinerja sangat berpengaruh dengan kategori tinggi terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Utara dan sisanya oleh faktor lain yang tidak diteliti. Ini membuktikan pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Utara cukup kuat dan sudah tergolong tinggi. Penilaian Kinerja berpengaruh secara signifikan dan positif dilihat dari tingkat signifikasinya. Berdasarkan hasil penelitian saya melalui ini maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh ialah kehadiran, kinerja, disiplin dan kejujuran sedangkan indikator yang paling tidak berpengaruh adalah interaksi.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Utara maka penulis memberikan saran, yaitu:

1. Agar dapat mempertahankan bahkan meningkatkan penilaian kinerja yang lebih baik agar produktivitas turut meningkat sehingga berdampak pada hasil kinerja.
2. Hendaknya lebih memperhatikan serta meningkatkan hal – hal yang kurang contohnya seperti Interaksi.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat melakukan penelitian variabel bebas lainnya

### DAFTAR PUSTAKA

Chandra. L. (2018). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab.

- Deli Serdang. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Dessler. G. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Barat: Salemba Empat.
- Dessler. G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartatik. (2014). Mengembangkan Sumber Daya Manusia (I). Jogjakarta: Laksana
- Laloma. A., Mambo. R. dan Rempowatu. S. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Administrasi Publik*. 6(90)
- Mamesah. O., Londa. V. Y. dan Tulusan. F. M. G. (2015). Produktivitas Kerja Penyuluh Pertanian Perikanan Kehutanan dan Ketahanan Pangan Kota Tomohon (Studi pada Penyuluhan Tanaman Padi). *Jurnal Ilmiah Society*. 1(13) : 70-80.
- Mangakuprawira, S. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mardiasmo. (2011). Perpajakan, Edisi Revisi 2011. Yogyakarta: Andi
- Prawirosentono. S. (2015). Kinerja dan Motivasi Karyawan. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Saptutyingsih. E., dan Setyaningrum. E. (2019). Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2009). Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (*Mix Methods*). Bandung: Alfabeta.
- Supit. T. J. P, Londa. V. Y. dan Tampi. J. R. E. (2015). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Perusahaan Daerah Air Minum Kota

Tomohon. *Jurnal Ilmiah Society*. 1(17)  
: 1-15.

Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Umaternate. A., Rompas. S. dan Tampi. G. B. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Kecamatan Tikala Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*. 3(31)

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Widodo. E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Winarno. S. (2009). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito