

ANALISIS EFEKTIVITAS PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

M. Fazril¹, Resa Nurmala², Sopyan Saori³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

mfazril2910@ummi.ac.id¹ resanurmala@ummi.ac.id² sopyansaori@ummi.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to test how much influence the Effectiveness of Performance Assessment and Leadership Motivation have on Employee Productivity at PT. BPR Supra Artapersada, Sukabumi City. The research method used is an associative method with a quantitative approach. The sample in this study used a saturated sampling technique. The data collection technique was through observation and questionnaires distributed to 39 employees containing 27 statements related to the variables of Assessment Effectiveness, Leadership Motivation, and Employee Productivity with measurements using a Likert scale. Furthermore, the data obtained were subjected to various tests such as validity and reliability tests and classical assumption tests to then be analyzed with various tests with the help of SPSS 27 software to answer the hypothesis in this study. The statistical results of the validity and reliability tests showed that the research instrument was suitable for use. The results of the study indicate that the effectiveness of assessment and leadership motivation simultaneously affect employee productivity, while the effectiveness of assessment partially does not affect productivity because t count < 0.284 is smaller than t table 1.686, and leadership motivation partially affects employee productivity because t count 5.094 is greater than t table 1.686. The findings of this study add to the understanding of developing strategies in managing HR in an effort to increase productivity through the effectiveness of assessment and leadership motivation.

Keywords: Assessment effectiveness, Leadership Motivation, Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh Efektivitas Penilaian Kinerja dan Motivasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. BPR Supra Artapersada Kota Sukabumi. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner yang disebar pada 39 karyawan yang berisikan 27 pernyataan terkait variabel Efektivitas Penilaian, Motivasi Pimpinan, dan Produktivitas karyawan dengan pengukuran menggunakan skala *likert*. Selanjutnya, data yang diperoleh dilakukan berbagai pengujian seperti uji validitas dan reliabilitas serta pengujian asumsi klasik untuk kemudian dianalisis dengan berbagai pengujian dengan bantuan *software* SPSS 27 untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Hasil statistik uji validitas dan reliabilitas menunjukkan instrument penelitian layak digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas penilaian dan motivasi pimpinan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sedangkan efektivitas penilaian secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karena t hitung < 0.284 lebih kecil dari t tabel 1.686, dan motivasi pimpinan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karena t hitung 5.094 lebih besar dari t tabel 1.686. Penemuan penelitian ini, menambah pemahaman dalam pengembangan strategi dalam mengelola SDM dalam upaya meningkatkan produktivitas melalui efektivitas penilaian dan motivasi pimpinan.

Kata Kunci: Efektivitas penilaian, Motivasi Pimpinan, Produktivitas

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara optimal guna menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sumber daya manusia yang kompeten menjadi faktor kunci dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, masih banyak perusahaan yang menghadapi tantangan terkait rendahnya kapasitas intelektual dan keterampilan karyawan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja dan produktivitas. (Balbed & Sintaasih, 2019).

Salah satu upaya strategis yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, khususnya dalam aspek penilaian kinerja dan motivasi pimpinan. Penilaian kinerja yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan penting dalam pengembangan karyawan dan organisasi. Di sisi lain, motivasi dari pimpinan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Meskipun demikian, masih terdapat perbedaan pandangan mengenai sejauh mana efektivitas penilaian kinerja dan motivasi pimpinan dapat memengaruhi produktivitas karyawan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperjelas hubungan tersebut. (Purwanto S. Katidjan, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh efektivitas penilaian kinerja dan motivasi pimpinan terhadap produktivitas karyawan di PT. BPR Supra Artapersada Kota Sukabumi. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan, sehingga perusahaan dapat mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja dan daya saing, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia. (Ezquerro et al., 2024).

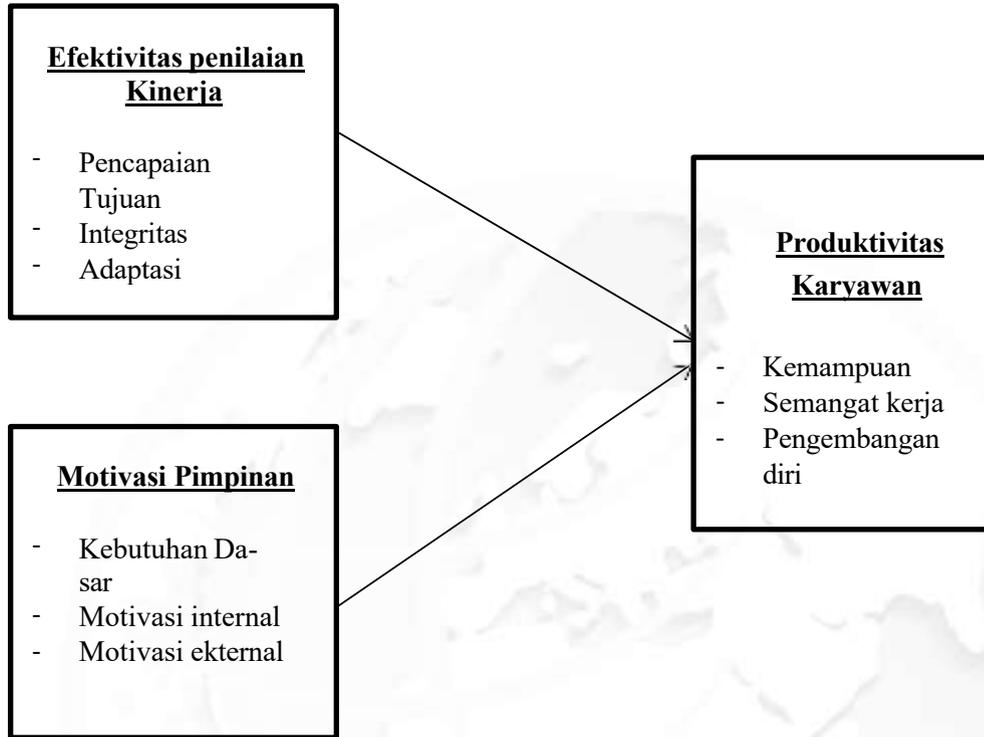
LANDASAN TEORI

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen sumber daya manusia, sebagai kajian yang digunakan sebagai *grand theory* utama oleh para peneliti dalam penelitian ini, karena Manajemen sumber daya manusia adalah alat yang membantu menciptakan suasana kerja di mana karyawan bisa menemukan diri mereka. Tugas utama administrator SDM adalah membantu organisasi dalam merekrut dan mengelola karyawan dengan cara yang paling efisien. Ini meliputi pengambilan keputusan tentang praktik perekrutan, serta berapa banyak dan bagaimana melatih, memberikan imbalan, dan menilai karyawan, termasuk pengembangan karier. Kegiatan yang termasuk dalam pemeliharaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan, pelatihan dan pengembangan, imbalan, karier dan pengembangan, seleksi, penilaian, dan promosi (Rachmad, et al., 2023).

Middle Range Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perilaku Organisasi, dianggap sebagai oleh para peneliti, karena pengetahuan mengenai perilaku organisasi bisa membantu individu serta organisasi untuk lebih efektif bekerja sama dengan mendukung prediksi, pemahaman, dan pengaturan perilaku manusia (Tewal, Aldofina, Merinda, Pandowo, & Tawas, 2021). Perilaku organisasi sebagai suatu bidang ilmu yang mempelajari seluruh aspek yang berkaitan dengan perilaku individu, seperti pengaruh individu terhadap organisasi serta pengaruh organisasi terhadap individu seperti pembentukan, pertumbuhan, dan pengembangan individu didalamnya (Manitiri, 2021).

Applied Theory yang digunakan dalam penelitian ini mencakup efektivitas penilaian kinerja sebagai dependen, lalu motivasi pimpinan dan produktivitas karyawan sebagai variabel independent.

dan kerangka pemikiran atau paradigma berfikir dalam bentuk narasi atau gambar. Landasan teori ini digunakan sebagai dasar dalam membuat instrumen penelitian, pendukung hasil penelitian dan pembahasan.

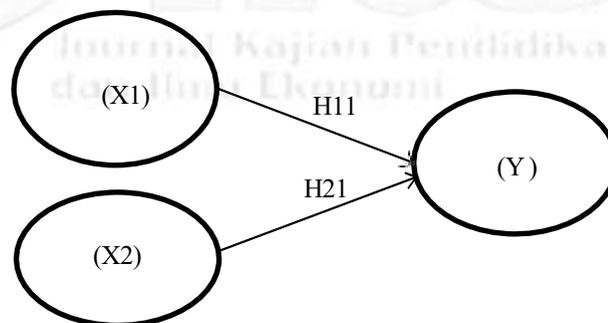


Gambar 1 paradigma penelitian

METODOLOGI

jenis penelitian yang di gunakan adalah Penelitian metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif

Dalam penelitian ini, penulis mengambil judul Analisis Efektivitas Penilaian Kinerja Tradisional dan Pendekatan Motivasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Ditempat Kerja. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan model penelitian sebagai berikut (Nur Hikmatul Auliya et al., 2021).



Gambar 2 Model Penelitian

- X1 Efektivitas Penilaian Kinerja
- X2 Motivasi Pimpinan
- Y Produktivitas Karyawan

Metode pengumpulan data dapat dikumpulkan berdasarkan konteksnya, Pengumpulan informasi bisa memanfaatkan sumber primer maupun sekunder, tergantung pada perspektif dari sumber data tersebut, (Vera Yunita et al., 2024). meliputi data primer, Teknik observasi, (Andriani et al., 2020). kuesioner, (Amanda et al., 2019). dan data sekunder (Amanda et al., 2019). meliputi, studi kepustakaan, (Riskha Ramanda, 2019). hingga dokumentasi, (Mukhlis Aziz, 2015). dilanjutkan dengan analisis data Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif, tahap berikutnya setelah mengumpulkan data dari semua responden dan sumber lain adalah analisis data. Peneliti memanfaatkan statistik untuk melakukan analisis pada data dalam penelitian jenis ini (Priadana & Sunarsi, 2021). Dengan uji asumsi klasik (Mar'atush Sholihah et al., 2023). yaitu uji normalitas, (Imron, 2019). uji multikolinearitas. (Ghozali, 2018). uji heteroskedastisitas (Gun Mardiatmoko, 2020). uji linearitas (Ranti et al., 2017). dilanjut dengan pengujian analisis korelasi ganda, (Napitupulu, 2016), analisis koefisien determinasi, (Hendra Syaputra, 2023). analisis regresi linear berganda, (Wisudaningsi et al., 2019). dan uji hipotesis (Gangga Anuraga, 2021). meliputi uji signifikan simultan uji F (Anggraeni & Budi, 2023), uji signifikan parsial uji T (Nurul Ichsan & Karim, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian asumsi klasik dilakukan melalui beberapa pengujian, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Hasil pengujian tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Kriteria	Skala	Hasil	Keterangan
Uji Asumsi Klasik	Normalitas	0,05	0,019	Normal
	Multikolinearitas	T 0,1 VIF 10	<i>Tolerance</i> : 0,705 VIF 1.419	Tidak terjadi multikolinearitas
	Heteroskedastisitas	>0,05	X1 0,536 X2 0,649	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Linearitas	<0,05	X1-Y 0,06 X2-Y 0,000	Tidak Linear Linear

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, diperoleh bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikan sebesar 0,022 yang melebihi batas signifikansi 0,05 maka data model regresi dinyatakan berdistribusi normal dan berhak dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Pada hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent, ditunjukkan oleh nilai *Tolerance* sebesar 0,705 ($>0,1$) dan nilai *VIF* sebesar 1,419 (<10) yang artinya aman dimasukkan Bersama model regresi.

Pada uji heteroskedastisitas nilai signifikansi untuk variabel efektivitas penilaian kinerja (X1), sebesar 0,536 dan motivasi pimpina (X2), sebesar 0,649, yang keduanya $>0,05$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas yang artinya tidak terjadi *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Berdasarkan analisis, hubungan antara variabel x1 dan y tidak bersifat linear, dengan nilai sebesar 0,06, yang lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, hubungan antara variabel x2 dan y signifikan, dengan nilai sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05, yang artinya pada variabel X1 terhadap Y tidak memiliki hubungan yang linear, dan X2 terhadap Y memiliki hubungan yang linear dan cocok digunakan dalam analisis hubungan antar variabel.

Analisis data dilakukan menggunakan tahapan pengujian yaitu koefisien korelasi ganda, koefisien determinasi, regresi linear berganda, uji F, uji T. Berikut merupakan hasil pengujian menggunakan SPSS 27:

Hasil Uji Analisis data dan Uji Hipotesis

	Kriteria	Skala	hasil	Keterangan
Analisis data	Koefisien korelasi ganda	0,60-799	0,722	Kuat
	Koefisien Determinasi	Kd 1	0,521	Kuat
Uji Hipotesis	Regresi Linear Berganda	$Y^*=b_1x_1+b_2x_2$	$Y^*=0,908+0,065+0,889$	Nilai Konstant Positif
	Uji - F	$F_{hitung}>F_{tabel}$	$19.585>3,26$	Signifikan
	Uji - T	$T_{hitung}<T_{tabel}$	$X_1 - Y 0.284 < 1.686$ $X_2 - Y 5.094 > 1.686$	Tidak Signifikan signifikan

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi ganda menghasilkan nilai 0,722 dan termasuk pada kategori kuat yakni adanya hubungan antar variabel independent yang dilihat dalam table koefisien korelasi, artinya bahwa model atau hubungan antara variabel yang diuji cukup solid dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian.

Pada perhitungan koefisien determinasi nilai Rsquare 0,521 bahwa pengaruh antar variabel kuat, karena mendekati 1, yang artinya bahwa model analisis yang digunakan efektif dan relevan dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

Pada Perhitungan regresi linear berganda $Y^*=0,908+0,065=0,889$ menunjukkan nilai konstanta positif, tanpa tambahan variabel Efektivitas dan Motivasi maka variabel Produktivitas meningkat sebesar 0,908 yang artinya nilai konstanta positif menunjukkan bahwa ada tingkat dasar produktivitas yang dapat dicapai, dan ini menjadi titik awal sebelum mempertimbangkan kontribusi dari variabel lain.

Pada uji simultan (F) dapat diketahui bahwa hipotesis ini dapat diterima karena karena $F_{hitung}>F_{tabel}$ $19.585>3,26$ sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pada Uji Parsial (T) dapat dilihat bahwa nilai T hitung Efektivitas terhadap Produktivitas $0,284<1.686$ maka H1 tidak adanya pengaruh signifikan pada variabel $X_1 - Y$, kemudian Nilai T hitung Motivasi terhadap Produktivitas $5.094>1.686$ maka H2 diterima adanya pengaruh signifikan pada variabel $X_2 - Y$.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (T) menunjukkan T hitung 0,284 lebih kecil dari nilai T tabel 1.686. hal ini menunjukkan bahwa efektivitas penilaian (X_1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada karyawan PT. BPR Supra Artapersada Kota Sukabumi. Dengan demikian, H0 Diterima dan H1 Ditolak. Artinya semakin kurang tingkat efektivitas penilaian yang dimiliki karyawan maka semakin kurang juga produktivitas karyawannya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (T) menunjukkan T hitung 5.094 lebih besar dari nilai T tabel 1.686. hal ini menunjukkan bahwa motivasi pimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada karyawan PT. BPR Supra Artapersada Kota Sukabumi. Dengan demikian, H0 ditolak dan H2 diterima.

Artinya semakin tinggi tingkat motivasi pimpinan yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat pula produktivitas karyawannya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terkait analisis efektivitas penilaian kinerja karyawan dan motivasi pimpinan terhadap produktivitas karyawan di PT. BPR Supra Artapersada Kota Sukabumi, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektivitas penilaian kinerja, motivasi pimpinan dan produktivitas karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa PT. BPR Supra Artapersada Kota Sukabumi telah berhasil menerapkan pada karyawan sehingga merasa yakin akan efektivitas pelaksanaan tugas yang telah dilakukan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan perusahaan. Rasa percaya diri ini diperkuat oleh kepedulian atasan yang ditunjukkan melalui pengawasan dan keterlibatan aktif, termasuk arahan, umpan balik, dan bimbingan langsung. Dukungan tersebut mendorong karyawan untuk menghasilkan ide-ide solusi inovatif yang tidak hanya kreatif, tetapi juga efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara umum menunjukkan bahwa efektivitas penilaian tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT. BPR Supra Artapersada Kota Sukabumi. Dengan demikian, H1 Ditolak, hal ini menunjukkan bahwa penerapan efektivitas penilaian kinerja belum efektif dalam meningkatkan produktivitas
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis hal ini menunjukkan bahwa motivasi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT. BPR Supra Artapersada Kota Sukabumi. Dengan demikian, H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa penerapan motivasi pimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan di PT. BPR Supra Artapersada Kota Sukabumi

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap Bagi peneliti selanjutnya, dapat memahami serta menambah pengetahuan tentang materi manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan efektivitas penilaian kinerja, motivasi pimpinan, dan produktivitas karyawan terutama pada perusahaan perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Effendy, A., Fadhilah, A., Surya, J. L., No, K., & Selatan -Banten, P. T. (2018). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Calibramed Jakarta Selatan Articles Information Abstract Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Prodi Magister Manajemen & Forkamma Unpam*. 1(3), 85–96.
- Anggraeni, R., & Budi, A. (2023). Analysis Of Company Value Antecedents In Lq45 Index Companies 2018-2023. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 36–49. <https://doi.org/10.31000/combis.v6i1>
- Ardistia, R., Tinggi, S., & Tribuana, I. E. (2021). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. *JURNAL PARAMETER*, 6(1), 38–49.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>
- Ezquerro, L., Coimbra, R., Bauluz, B., Núñez-Lahuerta, C., Román-Berdiel, T., & Moreno-Azanza, M. (2024). Large dinosaur egg accumulations and their significance for understanding nesting behaviour. *Geoscience Frontiers*, 15(5). <https://doi.org/10.1016/j.gsf.2024.101872>
- Ghozali. (2018). *Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja*.
- Gun Mardiatmoko. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Hendra Syaputra. (2023). *Excluded from Similarity Report Internet database Publications database Crossref Posted Content database Manually excluded sources Summary*.
- Mar'atush Sholihah, Yoga Aditiya, N., Saphira Evani, E., Maghfiroh, S., & Soedirman, U. J. (2023). *Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda*.
- Mukhlis Aziz, O. : (2015). Perilaku Sosial Anak Remaja Korban Broken Home Dalam Berbagai Perspektif. In *Jurnal Al-Ijtima'iyyah* (Vol. 1, Issue 1).
- Nurul Ichsan, R., & Karim, A. (2021). *Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pt. Jasa Raharja Medan* (Vol. 6, Issue 1).
- Nur Hikmatul Auliya, Ms., Helmina Andriani, G., Roushandy Asri Fardani, Ms., Jumari Ustiawaty, Mp., Evi Fatmi Utami, Ms., Dhika Juliana Sukmana, A., Rahmatul Istiqomah, R., Oleh, D., Pustaka Ilmu Editor, C., & Abadi, H. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. <https://www.pustakailmu.co.id>
- Purwanto S. Katidjan, S. P. dan A. I. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Racmad et al., Budiarti, I., Nawa, B., Pendidikan, T., Stkip, M., & Banjarmasin, P. (2017). *Pengaruh Kemandirian Belajar (SelfRegulated Learning) Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Struktur Aljabar*.
- Vera Yunita, A., Manajemen, H., & Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, U. (2024). *Analisis Faktor Motivasi Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Sdm Pdam Intan Kota Banjarbaru*.
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., Konstansius, D., & Belang, A. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. *Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1).