

**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN TENTANG PENILAIAN
KINERJA, PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI CV GUNUNG MAS PUTRA
KENCANA WAY SEPUTIH
LAMPUNG TENGAH
TAHUN 2016/2017**

(Skripsi)

**Oleh
EKA NOVITA FITRIYANI**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

ABSTRAK

**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN TENTANG PENILAIAN
KINERJA, PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI CV GUNUNG MAS PUTRA
KENCANA WAY SEPUTIH
LAMPUNG TENGAH
TAHUN 2016/2017**

Oleh

EKA NOVITA FITRIYANI

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh produktivitas kerja karyawan yang rendah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Lampung Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan. Sampel yang diperoleh adalah 92 karyawan dan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada pengaruh persepsi karyawan tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Lampung Tengah Tahun 2016/2017. Berdasarkan analisis data diperoleh F_{hitung} sebesar $12,099 > F_{tabel}$ sebesar $2,703$ yang dihasilkan dengan menggunakan Regresi Linier Multiple dengan koefisien korelasi berganda sebesar $0,540$ dan kadar determinasi sebesar $0,292$ yang berarti produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi sebesar $29,2\%$ sisanya $70,8\%$ dipengaruhi faktor lain.

Kata kunci: motivasi, pengawasan, penilaian kinerja, produktivitas kerja

**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN TENTANG PENILAIAN
KINERJA, PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI CV GUNUNG MAS PUTRA
KENCANA WAY SEPUTIH
LAMPUNG TENGAH
TAHUN 2016/2017**

Oleh

EKA NOVITA FITRIYANI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN

Pada

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

Judul Skripsi : **PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN TENTANG
PENILAIAN KINERJA, PENGAWASAN DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI CV GUNUNG MAS PUTRA KENCANA
WAY SEPUTIH LAMPUNG TENGAH TAHUN 2016/2017**

Nama Mahasiswa : **Eka Novita Fitriyani**
No. Pokok Mahasiswa : **1313031029**
Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**
Jurusan : **Pendidikan IPS**
Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



Pembimbing I,

Drs. Nurdin, M.Si.
NIP 19600817 198603 1 003

Pembimbing II,

Drs. Ybn Rizal, M.Si.
NIP 19600818 198603 1 005

2. Mengetahui

Ketua Jurusan
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Drs. Zulkarnain, M.Si.
NIP 19600111 198703 1 001

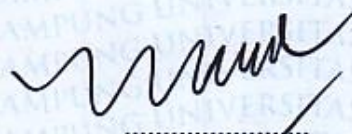
Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi

Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

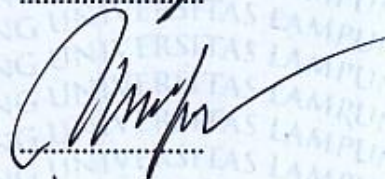
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

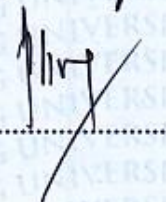
Ketua : **Drs. Nurdin, M.Si.**



Sekretaris : **Drs. Yon Rizal, M.Si.**



Penguji
Bukan Pembimbing : **Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd.**



Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum.
NIP. 19590722 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **20 April 2017**



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS LAMPUNG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
Jalan. Prof. Soemantri Brojonegoro No. 1 Gedung Meneng Bandar
Lampung 35145

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Eka Novita Fitriyani

NPM : 1313031029

Jurusan/Program Studi : Pendidikan IPS/Pendidikan Ekonomi

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 10 Mei 2017



Eka Novita Fitriyani
1313031029

Riwayat Hidup



Penulis bernama Eka Novita Fitriyani dilahirkan di Gunung Batu, Tanggamus pada tanggal 06 Maret 1995, merupakan anak pertama dari dua bersaudara pasangan Bapak Supriyanto (Alm) dan Ibu Sutanti. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Trimulyo, Gedung Surian Lampung Barat dan selesai tahun 2007, lalu

melanjutkan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Gedung Surian, Puramekar Lampung Barat dan selesai tahun 2010. Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Sumberejo Tanggamus Jurusan IPS dan lulus pada tahun 2013.

Pada tahun 2013, penulis diterima sebagai mahasiswa di Universitas Lampung pada fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) pada Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Program Studi Pendidikan Ekonomi.

Sebagai salah satu mata kuliah wajib, penulis pernah mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ke Solo, Bali, Surabaya, Jogja, dan Bandung pada tanggal 23 Agustus 2015 sampai 2 September 2015. Kemudian, penulis juga menyelesaikan Program Kuliah Kerja Nyata-Kependidikan Terintegrasi (KKN-KT) di MA Ma'Arif 08 Bangun Rejo Lampung Tengah sejak 18 Juli 2016 sampai dengan 27 Agustus 2016.

PERSEMABAHAN

Puji syukur kehadirat Allah Subhanawata'ala, atas berkat rahmat dan hidayah-Nyalah skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam ku hanturkan kepada Nabi besar Rasulluloh Muhammad Sholallahu'alaihiwasalam.

Dengan bangga kupersembahkan karya ini untuk

Kedua Orang Tuaku

Terima kasih Kedua Orang Tuaku Tercinta, Ayahanda *Supriyanto (Alm)* dan Ibundaku *Butami* atas segala yang telah kalian berikan. Dengan penuh keikhlasan, kasih sayang, kesabaran membimbing serta mendidikku agar menjadi manusia yang lebih baik di dunia dan akhirat. Selalu berdoa dan tak pernah bosan untuk selalu menasehatiku dan memberikan semangat agar masa depanku menjadi lebih baik. Untuk ibuku tersayang yang telah menjadi malaikat terbaik di dalam hidupku, serta yang selalu menjadi wanita luar biasa dan wanita terhebat dalam hidupku. Untuk ayahku tersayang yang telah menjadi superhero terbaik dan menjadi ayah terkuat dalam hidupku. Cinta dan kasih sayang kalian yang telah kalian berikan merupakan anugerah terindah yang telah menjadi kekuatan besar dalam hidupku. Kalian adalah segalanya dalam hidupku, kebahagiaan kalian adalah tujuan hidupku. Insya Allah tetes air mata akan berubah menjadi senyuman yang indah dan bahagia.

Adik Tercinta

Terima kasih adikku tercinta dan tersayang *Desti Faradila* selalu menghiburku dan memberikan semangat untuk kesuksesanku.

Para Pendidikku yang Ku Hormati

Terimakasih atas segala ilmu dan bimbingan selama ini semoga kelak aku mampu melihat dunia dengan ilmu yang telah kalian ajarkan

Almamater Tercinta Universitas Lampung.

Motto

Cara untuk menjadi di depan adalah memulai sekarang. Jika memulai sekarang, tahun depan Anda akan tahu banyak hal yang sekarang tidak diketahui, dan Anda tak akan mengetahui masa depan jika Anda menunggu-nunggu.

(Nabi Muhammad SAW)

Many of life's failures are people who did not realize how close they were to success when they gave up

(Thomas Alfa Edison)

No one impossible as long as you trying to (Tidak ada yang tak mungkin selama kau berusaha)

(Yunhyeong iKON)

Lakukan yang terbaik, bersikap yang baik maka kau akan menjadi orang yang terbaik

(Eka Novita Fitriyani)

SANWACANA

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, petunjuk dan kemudahan, skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat beserta salam tetap tersanjung agungkan kepada Nabi Besar kita Muhammad SAW.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Penilaian Kinerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Lampung Tengah Tahun 2016/2017”**. Adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan di Universitas Lampung.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, motivasi, bimbingan dan saran dari semua pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada.

1. Bapak Dr. Hi. Muhammad Fuad, M.Hm., selaku Dekan FKIP Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Abdurrahman, M.Si., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kerjasama FKIP Universitas Lampung.

3. Bapak Drs. Buchori Asyik, M.Si., selaku Wakil Dekan II Bidang Keuangan dan Umum FKIP Universitas Lampung.
4. Bapak Drs. Supriyadi, selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Universitas Lampung.
5. Bapak Drs. Zulkarnain, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Lampung.
6. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Lampung.
7. Bapak Drs. Hi. Nurdin, M.Si., selaku pembimbing I skripsi penulis, yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi, arahan dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Drs. Yon Rizal, M.Si., selaku pembimbing II skripsi penulis, yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi, arahan dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Ibu Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd., selaku penguji skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi, arahan dan nasehat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Lampung, terima kasih untuk ilmu dan pengalaman yang telah diberikan kepada penulis.
11. Bapak Marno selaku manajer CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Lampung Tengah, terima kasih atas ketersediaanya memberikan

kesempatan kepada saya untuk menjadikan CV Gunung Mas Putra Kencana sebagai tempat penelitian skripsi ini.

12. Seluruh Karyawan CV Gunung Mas Putra Kencana yang telah dengan ramah mengizinkan dan membantu dalam proses penelitian.
13. Kedua orang tuaku yang paling aku cinta dan aku sayang, Bapak Supriyanto (Alm) dan Ibu Sutamti beribu kata terima kasih karena telah mendoakanku di setiap sujudmu. Kesabaran, senyuman, air mata, tenaga dan pikiran tercurah di setiap perjuangan dan doamu menjadi kunci kesuksesanku di kemudian hari.
14. Adikku tercinta, Desti Faradila terima kasih telah membantu mendoakan dan memberikan semangat. Aku akan selalu mendoakanmu agar menjadi orang yang sukses dan selalu berbakti kepada kedua orangtua.
15. Seluruh keluarga besarku, terimakasih telah memberikan dukungan, semangat dan doanya agar aku menjadi orang yang sukses.
16. Orang terdekatku Ipan Sayoga, terima kasih selalu menemaniku dan memberikanku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
17. Sahabat tersayang dan cerewet, Rossi Rosanti, Wahyuningrum, Sylvia Imara N, Irene wandira, Veronika eka Desi N dan Defika Putri Nastiti, terima kasih untuk kebersamaannya, canda dan tawa, yang telah membuat hidupku menjadi lebih berwarna. Kamsahamnida Chingu Yaa Saranghae.
18. Sahabat terbaikku Mindi Eka Suri, Revina Septriana, Samnurika Permata, Zeyca Wilantini, Annisa Thintia dan Katarina Listiani, terima kasih untuk kebersamaan, canda tawa yang telah menghibur disaat penulis sedang down.

19. Boys Squad Yahya Hidayat, Hening Ramadhani, Rudi Saputra, Panji Ari Wibowo, Sandi Setia Makruf dan Rifki Rismadi, terima kasih atas semua bantuan dan candaan yang kalian berikan.
20. Penghuni Asrama Biyabil dan Alumninya, mbak Intan Andya, mbak Vina Ruzikna, mbak Desi Anggraeni, mbak Choirunnisa. Para adik-adik Aulia Frisca, Dewy Astuti, Devi Oktaviani, Kanti Rahayu, terima kasih atas kebersamaannya, selalu memberikan motivasi, menemaniku dan membantuku. Thank you very much.
21. Sahabat-sahabat Akun, Intan Komala Sari, Arin Galih P, Apsari Yunita, Iis Sumiati, Siti Nur Fadilah, Santi Mulyani, Nurhoiriyah, Linda Kurniawati, Ririn Apriani, Devita A, Ely Susanti, Avivah Nur R, Desni Pratiwi, Tasya Ayu D, Desti Yuniatun, Inayah Sari, Anggit Arta P, M Irvan Giovani, Riski Hadi P, dan Sukur Pambudi, terima kasih untuk kebersamaannya selama ini, selalu membantuku disetiap kesulitan menghadapi semester demi semester.
22. Keluarga kecil KKN-KT Universitas Lampung Desa Bangun Rejo Kecamatan Bangun Rejo Lampung Tengah, Maulana Eka P, Edo Suhariyanto, Ewid Nur Anisa, Ella Kurniawati, Ery Rahmawati, Evi Susanti, Dessy Natalia P, Ekha Oktaria dan Marissa Wulandari, terima kasih atas kebersamaannya.
23. Teman-teman Pendidikan Ekonomi angkatan 2013, Siti Nur Kholifah, Hesti P, Yunita Mutia, Yusi Iralisa, Asih W, Julia M, Fitri Ramadani, Anisa, dan seluruh angkatan 2013 kelas Ekonomi yang tidak bisa

disebutkan namanya satu persatu, terimakasih atas kebersamaan selama ini.

24. Seluruh kakak tingkat dan adik tingkat angkatan 2010, 2011, 2012, 2014, 2015 dan 2016 Pendidikan Ekonomi semoga kita semua sukses dan tak lupa Kak Wardani dan Om Herdi yang selalu memberikan informasi dan membantu kami Mahasiswa Pendidikan Ekonomi dalam menempuh studi.
25. Alumni SMANIS Sumberejo, Agung, Rohim, Yahya, Suryadi, Toni, Aziz, Rendra, Rita, Sita, Balkis, Fani, Ningrum, Uus, Widari, terima kasih atas kebersamaanya, semoga semuanya menjadi orang sukses.
26. Konmate aku Mitsaghalida Riefani yang jauh di Padang, terima kasih sudah menjadi Konmate aku, semoga segera dipertemukan lagi dilain waktu ya kekekeke.
27. iKONIC (Team Pink B) kak Ike, kak Agnes, kak Lussy, kak Ayi, kak Gee, Widya, Salsa, Geti, Siskar, terima kasih sudah memberikan pengalaman dan kesan pertama nonton konser yang tak pernah terlupakan, semoga segera dipertemukan lagi dengan oppa dan bisa berkumpul kembali kekekeke.
28. Seluruh murid-murid ku MA Ma'Arif 08 Bangun Rejo, terima kasih atas doa serta dukungannya.
29. Untuk semua member iKON, Kim Hanbin a.k.a B.I, Kim Jiwon a.k.a Bobby, Kim Jinhwan, Song Yunhyeong, Koo Junhoe, Kim Donghyuk, Jung Chanwoo kamsahamnida oppa, karena kalian selalu menjadi inspirasi dan selalu menjadi penyemangat tersembunyi. Get Ready, Showtime!!!!
30. Semua pihak yang membantu dan turut terlibat dalam kehidupanku.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan ucapan terima kasih. Semoga segala bantuan, bimbingan, dorongan dan doa yang diberikan kepada penulis mendapatkan Ridho dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, Aminn.

Bandar Lampung, Mei 2017

Eka Novita Fitriyani
1313031029

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN RIWAYAT HIDUP	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
SANWACANA	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	12
1.7 Ruang Lingkup Penelitian	13
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Pustaka	14
1. Produktivitas.....	14
1.1.Pengertian Produktivitas.....	14
1.2.Pengukuran Produktivitas.....	15
1.3.Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas	17
2. Teori Manajemen	20
2.1.Fungsi-fungsi Manajemen.....	20
2.2.Pengertian Fungsi Manajemen	21
2.3.Teori Sumber Daya Manusia.....	23
3. Persepsi Karyawan	25
3.1.Pengertian Persepsi Karyawan	25
3.2.Faktor yang Memengaruhi Persepsi	27
3.3.Proses Persepsi	28
4. Penilaian Kinerja	28

4.1. Pengertian Penilaian Kinerja	28
4.2. Ruang Lingkup Penilaian Kinerja	29
4.3. Tujuan Penilaian Kinerja	30
4.4. Metode-metode Penilaian Kinerja	31
4.5. Unsur-unsur dan Standar dalam Penilaian Kinerja	32
5. Pengawasan Kerja	33
5.1. Tujuan Pengawasan Kerja	34
5.2. Proses Pengawasan Kerja	34
5.3. Manfaat Pengawasan Kerja	36
6. Motivasi	37
6.1. Pengertian Motivasi	37
6.2. Teori Definisi Motivasi	38
6.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi	39
2.2. Penelitian Terdahulu	42
2.3. Kerangka Pikir	47
2.4. Hipotesis	50

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	52
3.2 Objek Penelitian	53
3.3 Variabel Penelitian	53
3.4 Definisi Konseptual Variabel	54
A. Produktivitas Kerja	54
B. Persepsi Tentang Penilaian Kinerja	54
C. Pengawasan	54
D. Motivasi	55
3.5 Definisi Operasional Variabel	56
3.6 Pengumpulan Data	57
A. Jenis Data	57
B. Sumber Data	58
3.7 Populasi dan Sampel	59
A. Populasi	59
B. Sampel	59
3.8 Teknik Pengumpulan Data	60
3.9 Uji Instrumen Penelitian	62
A. Uji Validitas	62
B. Uji Reliabilitas	64
3.10 Teknik Analisis Data	66
A. Uji Normalitas	66
B. Uji Homogenitas	69
3.11. Uji Asumsi Klasik	70
A. Uji Kolinieritas Regresi	70
B. Uji Multikolinieritas	72
C. Uji Autokorelasi	73
D. Uji Heteroskedastisitas	76
3.12. Teknik Pengujian Hipotesis	79
A. Regresi Linier Sederhana	79

B. Regresi Linier Multipel	80
----------------------------------	----

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	82
4.1.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	82
4.1.2. Karyawan CV Gunung Mas Putra Kencana.....	83
4.2. Deskripsi Data	83
4.2.1. Data Persepsi Penilaian Kinerja	84
4.2.2. Data Pengawasan	86
4.2.3. Data Motivasi	88
4.2.4. Data Produktivitas Kerja	89
4.3. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	91
4.3.1. Uji Normalitas	91
4.3.2. Uji Homogenitas	93
4.4. Uji Persyaratan Linier Ganda (Uji Asumsi Klasik).....	94
4.4.1. Uji Kolinieran Regresi.....	94
4.4.2. Uji Multikolinieritas.....	98
4.4.3. Uji Autokorelasi	100
4.4.4. Uji Heteroskedastisitas.....	101
4.5. Pengujian Hipotesis	103
4.5.1. Pengujian Hipotesis Pertama	103
4.5.2. Pengujian Hipotesis Kedua	106
4.5.3. Pengujian Hipotesis Ketiga	108
4.5.4. Pengujian Hipotesis Keempat	111
4.6. Pembahasan	114
4.7. Keterbatasan Penelitian	123

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	125
5.2. Saran	126

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL	Hal
1. Komposisi karyawan CV. Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih 2016	6
2. Target dan produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih 2015	8
3. Hasil Penelitian yang Relevan	42
4. Definisi Operasioal Penelitian	56
5. Skor Jawaban Kuesioner	61
6. Interpretasi Reliabilitas Instrumen	65
7. Hasil Uji Reliabilitas	65
8. Hasil Uji Normalitas Data	69
9. Hasil Uji Homogenitas Data	70
10. Analisis Varians Untuk Uji Regresi Linier	71
11. Rekapitulasi Uji Linieritas Regresi	72
12. Hasil Uji Multikolinieritas	73
13. Hasil Uji Autokorelasi.....	76
14. Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
15. Distribusi Frekuensi Persepsi Tentang Penilaian Kinerja.....	85
16. Kategori Persepsi Tentang Penilaian Kinerja	86
17. Distribusi Frekuensi Pengawasan	87
18. Kategori Pengawasan Kerja	87
19. Distribusi Frekuensi Motivasi	89
20. Kategori Motivasi.....	89
21. Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja	90
22. Kategori Produktivitas Kerja.....	91
23. Uji Normalitas Data	92
24. Uji Homogenitas Data.....	93
25. Hasil Uji Kolinieran Regresi Variabel Persepsi Tentang Penilaian Kinerja.....	95
26. Hasil Uji Kolinieran Regresi Variabel Pengawasan.....	96
27. Hasil Uji Kolinieran Regresi Variabel Motivasi	97
28. Uji Multikolinieritas	99
29. Uji Autokorelasi	100
30. Uji Heteroskedastisitas.....	102
31. Interpretasi Koefisien Korelasi	103
32. Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	104
33. Koefisien Regresi Persepsi Tentang Penilaian Kinerja Terhadap	

Produktivitas Kerja.....	105
34. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja.....	107
35. Koefisien Regresi Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja.....	107
36. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	109
37. Koefisien Regresi Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	109
38. Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Penilaian Kinerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan	111
39. Anova Untuk Uji Hipotesis Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Penilaian Kinerja, pengawasan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	112
40. Koefisien Regresi Persepsi tentang Penilaian Kinerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1. Fungsi Manajemen.....	21
2. Kerangka Pikir	50
3. Susunan Karyawan CV Gunung Mas Putra Kencana	88
4. Hasil Uji Durbin-Watson.....	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kisi-kisi Angket Uji Coba.....	134
2. Angket Ui Coba	137
3. Data Uji Coba Validitas Persepsi Tentang Penilaian Kinerja	144
4. Data Uji Coba Validitas Pengawasan	146
5. Data Uji Coba Validitas Motivasi	148
6. Data Uji Coba Validitas Produktivitas Kerja	150
7. Uji Coba Validitas Persepsi Tentang Penilaian Kinerja	152
8. Rekapitulasi Uji Coba Validitas dan Hasil Uji Coba Reliabilitas Persepsi tentang Penilaian Kinerja.....	154
9. Uji Coba Validitas Pengawasan	156
10. Rekapitulasi Uji Coba Validitas dan Hasil Uji Coba Reliabilitas Pengawasan.....	159
11. Uji Coba Validitas Motivasi.....	161
12. Rekapitulasi Uji Coba Validitas dan Hasil Uji Coba Reliabilitas motivasi.....	163
13. Uji Coba Validitas Produktivitas Kerja	165
14. Rekapitulasi Uji Coba Validitas dan Hasil Uji Coba Reliabilitas Produktivitas Kerja	167
15. Kisi-kisi Angket	169
16. Angket Sebar	172
17. Data Persepsi Tentang Penilaian Kinerja	178
18. Data Pengawasan	182
19. Data Motivasi	186
20. Data Produktivitas Kerja	190
21. Rekapitulasi Data Penelitian	194
22. Uji Normalitas	197
23. Uji Homogenitas	198
24. Uji Kolinieran Regresi.....	199
25. Uji Multikolinieritas	200
26. Uji Multikolinieritas.....	201
27. Uji Autokorelasi	202
28. Uji Heteroskedastisitas.....	203
29. Pengujian Hipotesis.....	204
30. Pengujian Hipotesis.....	205
31. Daftar Target dan Realisasi Produksi Tahun 2015	206
32. Daftar Karyawan CV Gunung Mas Putra Kencana	207
33. Surat Penelitian Pendahuluan.....	210

34. Surat Izin Penelitian	211
---------------------------------	-----

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis saat ini mengalami perubahan yang sangat pesat dimana dunia bisnis ditandai dengan ketatnya persaingan. Kualitas dan kuantitas barang maupun jasa menjadi semakin beragam sehingga konsumen dihadapkan oleh berbagai pilihan. Untuk bertahan dalam situasi ini, perusahaan harus mampu untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. Dengan demikian, perusahaan harus mempunyai faktor-faktor yang menunjang proses produksi. Perusahaan memerlukan alat-alat canggih dan memenuhi syarat yang dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan sehingga mampu untuk bersaing di pasaran.

Selain alat-alat yang canggih, kualitas sumber daya manusia juga harus mendukung. Perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten, maka perusahaan harus selalu mengembangkan serta memelihara sumber daya manusia yang ada. Dalam pandangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan aset yang berharga. Jika karyawan tidak diperhatikan maupun dikembangkan, maka suatu saat hal tersebut akan

menjadi penghambat di dalam perusahaan. Jika perusahaan tidak mampu mengembangkan karyawan sesuai dengan perubahan yang sedang berlangsung, hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan.

Mengelola sumber daya manusia tidak hanya perseorangan, namun melibatkan seluruh elemen yang ada di dalam perusahaan dan memerlukan waktu yang lama. Hal ini dilakukan untuk memperbaiki cara kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Pengelolaan sumber daya manusia ini meliputi pengelolaan karyawan, sistem dan praktek yang digunakan perusahaan saat ini. Karyawan merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan.

Perusahaan akan selalu berusaha untuk merealisasikan fungsi tersebut, maka karyawan harus senantiasa dibina, diarahkan dan dibimbing agar mampu menjalankan fungsinya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Sebuah perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan akan dipengaruhi beberapa faktor. Untuk itu, faktor-faktor tersebut perlu diarahkan secara efektif dan efisien melalui fungsi manajemen yang baik. Salah satu faktor yang sangat vital adalah sumber daya manusia. Kegiatan yang dilakukan oleh manusia itulah maka perusahaan dapat berjalan dan mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Pengembangan sumber daya manusia yang tepat dalam sebuah perusahaan akan menjadi penentu kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia

merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kualitas penilaian kinerja, pengawasan kerja serta motivasi kerja untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

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

Menurut Dessler (2003: 322) “penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya”. Apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Dessler (2003: 326) ada beberapa alasan untuk menilai kinerja bawahan. Pertama, penilaian harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja pengusaha. Kedua penilaian memungkinkan atasan dan bawahan menyusun sebuah rencana untuk

mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan menegaskan hal-hal yang telah dilakukan benar oleh karyawan. Ketiga, penilaian harus melayani tujuan perencanaan karir dengan meninjau rencana karir dari para karyawan dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahan secara spesifik.

Selain persepsi penilaian kinerja karyawan, pengawasan kerja juga berperan penting dalam perkembangan sumber daya manusia. Sebagai manusia, karyawan juga tidak luput dari kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan tugasnya saat bekerja. Dalam hal ini, pimpinan dituntut agar melakukan peningkatan dalam fungsi pengawasan kerja karyawan.

Pelaksanaan pengawasan ini bertujuan agar apa yang telah direncanakan perusahaan sesuai dengan apa yang direncanakan. Fungsi pengawasan kerja adalah proses penetapan alat ukur, pengadaan penilaian, tindakan koreksi yang bertujuan memastikan aktivitas yang terlaksana sesuai dengan rencana awal perusahaan. Terlaksananya fungsi pengawasan yang baik maka diharapkan akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Selain penilaian kinerja dan pengawasan kerja, motivasi kerja karyawan juga perlu diperhatikan. Dengan demikian, pimpinan dituntut untuk selalu memotivasi karyawan agar tetap melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2007: 391) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan, harapan dan penetapan tujuan.

Adanya pernyataan tersebut, sebuah perusahaan harus mampu memenuhi segala sesuatu agar motivasi kerja karyawan selalu mengalami peningkatan. Jika perusahaan tidak mampu untuk memenuhinya, maka dalam kegiatan produksi akan mengalami kendala. Karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Jika situasi yang seperti ini terus terjadi, fungsi karyawan sebagai faktor produksi yang sangat penting tidak akan sesuai dengan fungsinya. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memfasilitasi semua kebutuhan karyawan agar karyawan selalu mempunyai motivasi kerja tinggi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

CV Gunung Mas Putra Kencana adalah CV yang bergerak dalam bidang pengolahan bahan mentah menjadi barang setengah jadi, CV yang beralamat di desa Sido Binangun Kecamatan Way Seputih Kabupaten Lampung Tengah. Produk yang dihasilkan oleh CV Gunung Mas Putra Kencana adalah tepung tapioka. CV Gunung Mas Putra Kencana hadir seiring dengan banyak permintaan mengenai bahan makanan berupa tepung tapioka yang digunakan untuk memproduksi makanan. Sebuah perusahaan akan mencari tempat pembuatan bahan makanan yang terpercaya untuk membuat hasil makanan mereka menjadi lebih baik.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan bahan mentah menjadi barang setengah jadi tingkat produktivitas sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan dalam menanggapi respon permintaan pasar yang sangat pesat harus diimbangi dengan hasil yang

sangat maksimal agar perusahaan tidak menyalahgunakan kesempatan serta membuat konsumen mendapat kepuasan yang tinggi. Namun dalam kenyataannya, perusahaan masih mengalami kendala dalam mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan. Tingkat produktivitas sendiri tergantung pada sumber daya manusia yang tersedia. Kendala-kendala yang dihadapi oleh perusahaan diantaranya ialah penilaian kinerja yang kurang, pengawasan kerja yang masih rendah serta motivasi kerja karyawan yang masih sangat rendah. Berikut komposisi karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih.

Tabel 1 Komposisi Karyawan Bagian Produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih 2016

No	Bagian	Jumlah
1	Manajer	1
2	Kasir	1
3	Timbang	12
4	Sortir singkong	32
5	Giling	25
6	Open	26
7	Sagu	23
Jumlah		120

Sumber: *CV Gunung Mas Putra Kencana 2016*

Terlihat dari Tabel 1 menunjukkan jumlah karyawan CV Gunung Mas Putra Kencana tahun 2016. Kasir merupakan karyawan yang bertanggungjawab untuk melayani pelanggan. Karyawan bagian timbang bertanggungjawab untuk menimbang singkong yang datang. Bagian sortir singkong adalah bagian yang bertanggungjawab untuk mensortir singkong yang sesuai untuk langsung di produksi.

Penelitian yang dilakukan di CV Gunung Mas Putra Kencana dilatarbelakangi penilaian kinerja sangat penting dilakukan guna untuk

meningkatkan produktivitas kerja karyawan. CV Gunung Mas Putra Kencana telah menggunakan sistem absensi terbaru yaitu *fingerprint*, dengan adanya sistem absensi yang terbaru ini akan mempermudah manajer untuk melakukan penilaian kinerja karyawan. Adanya sistem absensi yang terbaru ini dapat meningkatkan penilaian kinerja karyawan terutama dilihat dari absensi, sehingga dengan sistem ini apakah akan meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan motivasi dari pimpinan terhadap karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya baik. Secara umum kegiatan yang telah direncanakan oleh CV Gunung Mas Putra Kencana di Tahun 2016 telah dapat dilaksanakan sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, capaian kinerja CV Gunung Mas Putra Kencana tahun 2016 baru mencapai 91,05% dari 100% target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan.

Tabel 1 juga memperlihatkan jumlah manajer yang masih kurang proporsional mengingat banyaknya karyawan yang harus diawasi dalam bekerja yakni 1 manajer berbanding dengan 119 karyawan. Hal ini membuat pelaksanaan pengawasan kerja karyawan tidak maksimal, mengingat banyak bidang yang harus diawasi.

Pengamatan peneliti melalui wawancara secara tidak terstruktur dengan karyawan CV Gunung Mas Putra Kencana, pengawasan yang dilakukan kurang ketat selama jam kerja masih berlangsung. Saat jam kerja, masih banyak karyawan yang meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya, hal ini juga telah melanggar aturan perusahaan. Selain itu, saat karyawan tidak

masuk kerja atau datang terlambat, pimpinan tidak memberikan sanksi yang tegas. Permasalahan-permasalahan tersebut dikarenakan kurangnya pengawasan dan sanksi tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dan tentunya akan menghambat pencapaian tingkat produktivitas perusahaan.

Tabel 2 Target dan Produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Januari – Desember 2015

No	Bulan	Realisasi	Target	Kekurangan	Persentase
1	Januari	2230	2500	-270	89,2
2	Februari	2140	2500	-360	85,6
3	Maret	2091	2500	-409	83,64
4	April	2200	2500	-300	88
5	Mei	2213	2500	-287	88,52
6	Juni	2581	2500	+81	103,24
7	Juli	2563	2500	+63	102,52
8	Agustus	1998	2500	-502	79,92
9	September	2105	2500	-395	84,2
10	Oktober	2564	2500	+64	102,56
11	November	2431	2500	-69	97,24
12	Desember	2200	2500	-300	88
	Rata-rata	27316	30000	-2684	91,05

Sumber : *CV Gunung Mas Putra Kencana 2016*

Dapat dilihat pada tabel 2 jumlah produksi pada tahun 2016 sebesar 27.316. Jumlah yang kurang dari yang ditargetkan perusahaan sebesar 30.000. Adapun selisih dari realisasi produksi dan target produksi sebesar 2.684. Secara presentase realisasi produksi tahun 2016 adalah sebesar 91,05%. Selama 12 bulan, realisasi produksi yang melebihi target yaitu pada bulan Juni, Juli dan Oktober. Dengan demikian, 9 bulan lainnya target selalu gagal untuk terpenuhi. Sedangkan untuk produksi terendah yakni di bulan Agustus, dimana perusahaan masih menetapkan target produksi di angka 2.500 namun realisasinya begitu rendah. Angka produksi tersebut menuntut untuk perusahaan menindaklanjuti penilaian

kinerja karyawan dan pengawasan kerja serta senantiasa memberikan motivasi agar karyawan dapat meningkatkan kembali produktivitas kerjanya.

Target produksi akan tercapai jika penilaian kinerja dan pengawasan kerja serta memotivasi karyawan berjalan dengan baik pula. Dengan adanya penilaian kerja, perusahaan akan mengetahui seberapa besar karyawan dapat menyelesaikan target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengawasan kerja bisa mengukur hasil pekerjaan, mengadakan penilaian dengan membandingkan hasil pekerjaan dan tindakan perbaikan apabila ada hasil yang tidak sesuai. Motivasi kerja juga membantu perusahaan untuk memperbaiki pelanggaran yang telah dilakukan dan mencegah pelanggaran terjadi kembali.

Dengan adanya latar belakang dan data tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Penilaian Kinerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Lampung Tengah Tahun 2016/2017”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut.

1. Belum optimalnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Tahun 2016/2017.

2. Persepsi karyawan tentang penilaian kinerja pada karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Tahun 2016/2017 selama ini belum baik.
3. Belum optimalnya pengawasan yang dilakukan oleh manajer pada karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Tahun 2016/2017.
4. Motivasi kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Tahun 2016/2017 selama ini masih kurang baik.

1.3 Batasan Masalah

Sesuai dengan judul penelitian dan berdasarkan identifikasi masalah, terdapat banyak masalah yang terjadi pada lokasi penelitian. Agar memfokuskan pembahasan dan pemecahan masalah tersebut perlu dilakukan pembatasan masalah. Masalah yang dikaji pada penelitian ini dibatasi pada aspek Persepsi Tentang Penilaian Kinerja (X_1), Pengawasan (X_2), Motivasi (X_3) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Hasil pra penelitian yang dilakukan, masih banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang kurang baik seperti tidak sesuai dengan rencana kerja. Masalah pengawasan kerja tidak terlepas dari pimpinan perusahaan, karena pimpinan yang bertanggung jawab untuk mengawasi kinerja karyawan dalam hal ini adalah manajer. Jumlah manajer yang tidak seimbang dengan jumlah karyawan menjadi kendala dalam pengawasan kerja. Motivasi karyawan yang didapat dari pimpinan

yaitu berupa penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya baik seperti pemberian bonus kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh persepsi karyawan tentang penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana?
2. Apakah ada pengaruh persepsi karyawan tentang pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana?
3. Apakah ada pengaruh persepsi karyawan tentang motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana?
4. Apakah ada pengaruh persepsi karyawan tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui.

1. Pengaruh persepsi karyawan tentang penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih.

2. Pengaruh persepsi karyawan tentang pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih.
3. Pengaruh persepsi karyawan tentang motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih.
4. Pengaruh persepsi karyawan tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat secara teoritis
Manfaat secara teoritis, dapat berguna untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai penilaian kinerja, pengawasan kerja, motivasi dan produktivitas kerja karyawan.
2. Manfaat secara praktis
 - a. Menambah referensi bagi peneliti lain ingin meneliti kemungkinan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - b. Menambah sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu yang terkait, dalam hal ini manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan informasi bagi para peneliti di bidang yang sama.

- c. Menjadi masukan bagi perusahaan, dalam hal ini CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih. untuk mengadakan perbaikan-perbaikan atas kebijakan yang selama ini telah diterapkan.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian adalah Persepsi Tentang Penilaian Kinerja (X₁), Pengawasan (X₂), Motivasi (X₃) dan Produktivitas Kerja (Y).

2. Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek penelitian adalah karyawan bagian produksi.

3. Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian adalah CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Lampung Tengah.

4. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tahun 2017.

5. Displin ilmu

Manajemen Sumber Daya Manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka mempunyai arti peninjauan kembali pustaka-pustaka yang terkait. Fungsi peninjauan kembali pustaka yang berkaitan merupakan hal yang mendasar dalam penelitian, semakin banyak seorang peneliti mengetahui, mengenal dan memahami tentang penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, semakin dapat dipertanggungjawabkan caranya meneliti permasalahan yang diteliti.

1. Produktivitas

1.1. Pengertian Produktivitas

Menurut Ervianto (2004: 158), dalam bukunya Teori-Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi mengatakan bahwa produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara output dan input, atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan. Selain itu beliau juga mengungkapkan dalam jurnal yang berjudul Pengukuran Produktivitas Kelompok Pekerja Bangunan Dalam Proyek Konstruksi (2008: 88), pengertian produktivitas tersebut biasanya dihubungkan dengan produktivitas pekerja dan dapat dijabarkan sebagai perbandingan antara hasil kerja dan jam kerja.

Menurut Sutrisno (2009: 99), mendefinisikan produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering

dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Hasibuan (2001: 126) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional (dalam Husien, 2002: 9) menjelaskan bahwa: Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Dari penjelasan tersebut terdapat kesamaan bahwa, produktivitas kerja adalah kemampuan untuk memproduksi barang dan jasa menggunakan berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang berhasil dihasilkan dari suatu perusahaan.

1.2.Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan dibutuhkan sebuah pengukuran. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2005: 262).

Menurut Simamora (2004: 612), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Wuryanti (2010: 151) mengemukakan bahwa teknik pengukuran produktivitas dapat dilakukan berdasarkan sumber datanya, yaitu:

1. Data faktual di lapangan dengan mengamati jumlah jam dan volume kerja langsung di lapangan.
2. Data historis dilakukan dengan mengkaji laporan harian/mingguan/bulanan. Menurut Santoso dan Chandra (2006: 45) dalam bidang konstruksi, penentuan produktivitas

pekerja awal sangatlah penting karena akan mempengaruhi *schedule* yang direncanakan akan berjalan dengan lancar atau mungkin sebaliknya.

Menurut Wignjosoebroto (2000: 25), produktivitas secara umum akan dapat diformulasikan sebagai berikut:

Produktivitas = Output/input (*measurable*) + input (*invisible*).

Invisible input meliputi tingkat pengetahuan, kemampuan teknis, metodologi kerja dan pengaturan organisasi serta motivasi kerja.

Untuk mengukur produktivitas kerja dari tenaga kerja manusia, operator mesin, misalnya, maka formulasi berikut bisa dipakai untuk maksud ini, yaitu:

Produktivitas = total keluaran yang dihasilkan

Produktivitas dari karyawan ditunjukkan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang jam manusia (man-hours), yaitu jam kerja yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karyawan yang dipekerjakan dapat terdiri dari tenaga kerja langsung ataupun tidak langsung, akan tetapi biasanya meliputi keduanya.

1.3.Faktor-faktor yang Memengarungi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar para tenaga kerja yang dimiliki selalu meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yang

mendukungnya. Menurut Sutrisno (2009: 102) faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut.

1. Pelatihan
Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
Keadaan mental dan fisik karyawan adalah hal yang sangat penting karena fisik dan mental mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan
Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Dengan demikian, jika karyawan dilakukannya baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh dalam produktivitas kerja.

Menurut Soeharto (2001: 43), variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Kondisi fisik lapangan dan sarana bantu
- b. Supervisi, perencanaan dan koordinasi
- c. Komposisi kelompok kerja
- d. Kerja lembur
- e. Ukuran besar proyek
- f. Kurva pengalaman (learning curve)
- g. Pekerja langsung versus subkontraktor
- h. Kepadatan tenaga kerja.

Ervianto (2004: 158) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat diklarifikasikan menjadi empat kategori utama, antara lain :

1. Metode dan teknologi, terdiri atas faktor: desain rekayasa, metode konstruksi, urutan kerja, pengukuran kerja.
2. Manajemen lapangan, terdiri atas faktor: perencanaan dan penjadwalan tata letak lapangan, komunikasi lapangan, manajemen material, manajemen peralatan, manajemen tenaga kerja.
3. Lingkungan kerja, terdiri atas faktor: keselamatan kerja, lingkungan fisik, kualitas pengawasan, keamanan kerja, latihan kerja, partisipasi.
4. Faktor manusia, terdiri atas faktor: tingkat upah pekerja, kepuasan kerja, insentif, pembagian keuntungan, hubungan

kerja mador-pekerja, hubungan kerja antar sejawat, kemangkiran.

Sedarmayanti (2001:71) mengungkapkan terdapat enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

1. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control service*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan sangat beragam. Hubungan baik antara atasan dan bawahan yang terjalin baik dan hubungan antarkaryawan yang baikpun akan mampu untuk memengaruhi produktivitas. Dengan demikian karyawan akan berpartisipasi dengan baik dalam proses produksi.

Produktivitas kerja dipelajari pada sekolah menengah atas pada kompetensi dasar perilaku ekonomi. Perilaku ekonomi sendiri terdiri dari dari lima kelompok besar yaitu rumah tangga keluarga,

masyarakat, perusahaan, pemerintah dan Negara. Untuk memperdalam pembelajaran mengenai produktivitas kerja, pada jenjang perkuliahan produktivitas kerja dibahas secara lebih rinci dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia. Dalam mata kuliah ini dibahas bagaimana sebuah perusahaan mampu untuk tetap meningkatkan produktivitas kerja dengan memperhatikan potensi yang terdapat pada setiap karyawannya.

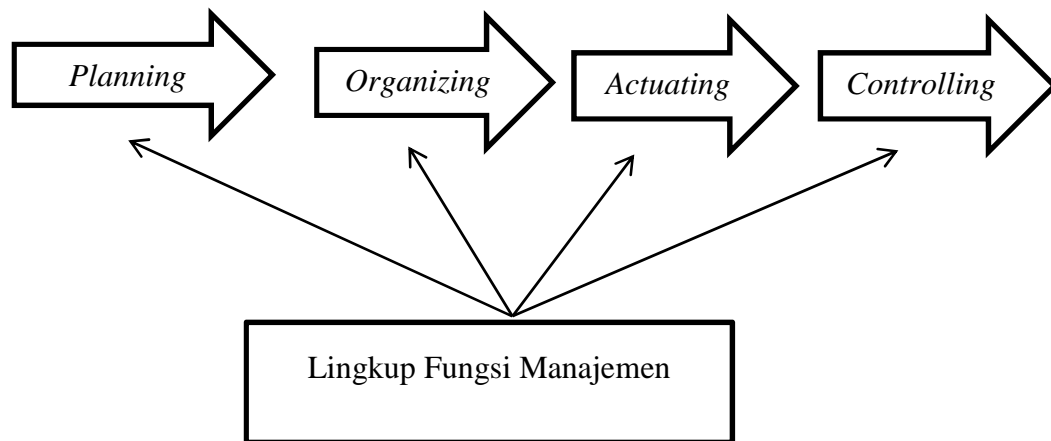
2. Teori Manajemen

Pengertian manajemen secara etimologis, manajemen adalah kosa kata yang berasal dari bahasa Perancis kuno, yaitu *menagement* yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Menurut Terry (2001), manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

2.1. Fungsi-Fungsi Manajemen (POAC)

POAC merupakan proses dari sebuah manajemen, karena POAC sebuah proses maka dalam sebuah manajemen POAC akan selalu berputar dan tidak akan pernah berhenti. Selain sebagai proses, POAC juga merupakan fungsi manajemen yang bersifat umum dan meliputi keseluruhan proses manajerial. Banyak ahli yang menambahkan pengertian fungsi dari manajemen, namun dari

banyaknya penambahan, didalamnya sudah termasuk keempat fungsi manajemen yang dikenalkan oleh George R Terry, yakni perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan (POAC).



Gambar 1 Fungsi Manajemen

Sumber: Rivai (2010: 14)

2.2. Pengertian Fungsi POAC

Fungsi dari POAC dalam organisasi adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, berikut merupakan pemaparan singkat mengenai fungsi POAC. Rivai (2010: 13).

1. *Planning*

Planning merupakan pengaturan dan mencari cara bagaimana untuk mencapai tujuan organisasi. *Planning* merupakan fungsi utama dari manajemen dan meliputi segala sesuatu yang di kerjakan oleh manajer. Dalam *planning* seorang manajer memperhatikan masa depan organisasi, karena manajer

merencanakan apa saja yang akan dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu.

2. *Organizing*

Organizing adalah proses dalam memastikan kebutuhan manusia dan fisik setiap sumber daya tersedia untuk menjalankan rencana dan mencapai tujuan yang berhubungan dengan organisasi. *Organizing* juga meliputi penugasan setiap aktifitas, membagi pekerjaan kedalam setiap tugas yang spesifik, dan menentukan siapa yang memiliki hak untuk mengerjakan beberapa tugas.

3. *Actuating*

Actuating adalah peran manajer untuk mengarahkan pekerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. *Actuating* adalah implementasi rencana, berbeda dari *planning* dan *organizing*. *Actuating* membuat urutan rencana menjadi tindakan dalam dunia organisasi. Sehingga tanpa tindakan nyata, rencana akan menjadi imajinasi atau impian yang tidak pernah menjadi kenyataan.

4. *Controlling*

Controlling memastikan bahwa kinerja sesuai dengan rencana. Hal ini membandingkan antara kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan. Jika terjadi perbedaan yang signifikan antara kinerja aktual dan yang diharapkan, manajer harus mengambil tindakan yang sifatnya mengoreksi. Misalnya

meningkatkan periklanan untuk meningkatkan penjualan. Rivai (2010: 13-14)

Fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan merupakan kekuatan bagi pemimpin sebuah organisasi. Jika seorang pemimpin mampu untuk menjalankan fungsi manajemen secara baik, serta sumber daya manusia yang ada didalamnya maka tujuan organisasi akan mudah untuk di capai. Pemimpin yang mampu untuk menjalankan fungsi manajemen dengan baik merupakan pemimpin yang seutuhnya, karena bukan saja merencanakan tujuan, namun mampu untuk menjalankan aktivitas manajerial dalam organisasi.

2.3. Teori Sumber Daya Manusia

1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Griffin (2004 : 8) mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Efektif yang dimaksud dalam manajemen adalah menggunakan sumber-sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya, sementara efisien berarti bahwa pembuatan keputusan dilakukan secara tepat dan diimplementasikan dengan kesuksesan.

Manajemen ini terdiri dari tujuh unsur (7M) yaitu: *man*, *money*, *methode*, *materials*, *machines*, *market* dan *mischelenous* (informasi dan lingkungan). Unsur *man* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang

disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan terjemahan dari *Human Resource Management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini dahulu dikenal dengan istilah manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*). Persamaan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.

Sejalan dengan teori itu, manajemen sumber daya manusia menurut Noe (2010: 5), mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja pegawai. Banyak perusahaan menyebut hal ini sebagai konsep MSDM sebagai "bentuk praktik-praktik manusia". Praktik-praktik MSDM yang dimaksudkan meliputi beberapa hal yaitu; aktivitas menganalisis dan merancang pekerjaan, menetapkan kebutuhan SDM (perencanaan SDM), menarik pegawai yang potensial (merekrut), memilih pegawai (seleksi), mengajarkan kepada pegawai tentang cara melaksanakan pekerjaannya dan mempersiapkan mereka di masa mendatang (pelatihan dan pengembangan), memberikan penghargaan kepada pegawai (kompensasi), mengevaluasi kinerja pegawai (manajemen kinerja), serta menciptakan lingkungan kerja yang positif (hubungan antar pegawai).

Adanya teori tersebut, dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia membahas mengenai segala tingkah laku manusia dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia ini sangat penting keberadaannya didalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan

dan pemanfaatan sumber daya tenaga kerja dan pemutusan hubungan kerja sehingga tujuan individu, organisasi dan masyarakat dapat terealisasi.

Saat ini manajemen sumber daya manusia dalam mencapai keunggulan bersaing perusahaan berfungsi dalam menghadapi berbagai tantangan kompetitif melalui dimensi-dimensi utama praktik-praktik MSDM, yaitu:

- a. Bagaimana mengelola lingkungan SDM.
- b. Bagaimana memperoleh dan mempersiapkan MSDM
- c. Bagaimana menilai dan mengembangkan SDM
- d. Bagaimana memberikan kompensasi kepada SDM dan masalah-masalah khusus lainnya (Noe, 2010: 69).

3. Persepsi Karyawan

3.1. Pengertian Persepsi Karyawan

Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala di sekitarnya. Persepsi mengandung pengertian yang sangat luas, menyangkut *intern* dan *ekstern*. Berbagai ahli telah memberikan definisi yang beragam tentang persepsi, walaupun pada prinsipnya mengandung makna yang sama. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu. Proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya.

Sugihartono, dkk (2007: 8) mengemukakan bahwa persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia. Persepsi manusia terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan. Ada yang mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata.

Walgito (2004: 70) mengungkapkan bahwa persepsi merupakan suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang integrated dalam diri individu. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dengan berbagai macam bentuk. Stimulus mana yang akan mendapatkan respon dari individu tergantung pada perhatian individu yang bersangkutan. Berdasarkan hal tersebut, perasaan, kemampuan berfikir, pengalaman-pengalaman yang dimiliki individu tidak sama, maka dalam mempersepsi sesuatu stimulus, hasil persepsi mungkin akan berbeda antar individu satu dengan individu lain.

Rakhmat (2007: 51) menyatakan persepsi adalah pengamatan tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

Sedangkan, Suharnan (2005: 23) menyatakan: “persepsi merupakan suatu proses menginterpretasikan atau menafsir informasi yang diperoleh melalui sistem alat indera manusia”.

Menurutnya ada tiga aspek di dalam persepsi yang dianggap relevan dengan kognisi manusia, yaitu pencatatan indera, pengenalan pola, dan perhatian.

Dari penjelasan tersebut dapat ditarik suatu kesamaan pendapat bahwa persepsi merupakan suatu proses yang dimulai dari penglihatan hingga terbentuk tanggapan yang terjadi dalam diri individu sehingga individu sadar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indera-indera yang dimilikinya.

3.2.Faktor yang Memengaruhi Persepsi

Menurut Toha (2003: 154), faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah sebagai berikut:

- a. Faktor internal: perasaan, sikap dan kepribadian individu, prasangka, keinginan atau harapan, perhatian (fokus), proses belajar, keadaan fisik, gangguan kejiwaan, nilai dan kebutuhan juga minat, dan motivasi.
- b. Faktor eksternal: latar belakang keluarga, informasi yang diperoleh, pengetahuan dan kebutuhan sekitar, intensitas, ukuran, keberlawanan, pengulangan gerak, hal-hal baru dan familiar atau ketidakasingan suatu objek.

Menurut Walgito (2004: 70) faktor-faktor yang berperan dalam persepsi dapat dikemukakan beberapa faktor, yaitu:

- a. Objek yang dipersepsi : Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga dapat datang dari dalam diri individu yang bersangkutan yang langsung mengenai syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor.
- b. Alat indera, syaraf dan susunan syaraf : Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus, disamping itu juga harus ada syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan. Stimulus yang diterima reseptor kepusat susunan syaraf,yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan motoris yang dapat membentuk persepsi seseorang.
- c. Perhatian : Untuk menyadari atau dalam mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu merupakan langkah utama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu sekumpulan objek.

Faktor faktor tersebut menjadikan persepsi individu berbeda satu sama lain dan akan berpengaruh pada individu dalam mempersepsi suatu objek stimulus, meskipun objek tersebut benar-benar sama. Persepsi seseorang atau kelompok dapat jauh berbeda dengan persepsi orang atau kelompok lain sekalipun situasinya sama. Perbedaan persepsi dapat ditelusuri pada adanya perbedaan-perbedaan individu, perbedaan-perbedaan dalam

kepribadian, perbedaan dalam sikap atau perbedaan dalam motivasi. Pada dasarnya proses terbentuknya persepsi ini terjadi dalam diri seseorang, namun persepsi juga dipengaruhi oleh pengalaman, proses belajar, dan pengetahuannya.

3.3. Proses Persepsi

Menurut Toha (2003: 145), proses terbentuknya persepsi didasari pada beberapa tahapan, yaitu:

- a. Stimulus atau Rangsangan : Terjadinya persepsi diawali ketika seseorang dihadapkan pada suatu stimulus/rangsangan yang hadir dari lingkungannya.
- b. Registrasi : Dalam proses registrasi, suatu gejala yang nampak adalah mekanisme fisik yang berupa penginderaan dan syarat seseorang berpengaruh melalui alat indera yang dimilikinya. Seseorang dapat mendengarkan atau melihat informasi yang terkirim kepadanya, kemudian mendaftarkan semua informasi yang terkirim kepadanya tersebut.
- c. Interpretasi merupakan suatu aspek kognitif dari persepsi yang sangat penting yaitu proses memberikan arti kepada stimulus yang diterimanya. Proses interpretasi tersebut bergantung pada cara pendalaman, motivasi, dan kepribadian seseorang.

4. Penilaian Kinerja

4.1. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kebijakan dari organisasi untuk merevisi sumber daya manusia yang dimilikinya dengan cara menilai kinerja karyawan dengan membandingkan hasil kinerja dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan, dan membandingkan hasil kerja dengan harapan-harapan dari atasan. Kegiatan ini dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Penilaian kinerja menurut Wahyudi (2002: 89), penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Sedangkan Yorder berpendapat

Personnel appraisal refers to evaluate the formal procedures used in working organization to evaluate the personalities and contributions and potential of group members bahwa penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai (Hasibuan, 2001: 67).

Menurut Hasibuan (2001: 67) penilaian kinerja merupakan penilaian yang meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi pegawai. Pengertian lain dari penilaian prestasi kerja dari Hasibuan (2001: 67) yaitu “Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata menetapkan kebijaksanaan berarti apakah pegawai akan di promosikan, di demosiikan dan atau balas jasanya dinaikkan”.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan cara perusahaan mengevaluasi hasil kerja karyawan secara berkala, sistematis dan cermat. Penilaian ini mencakup segala segi kecakapan karyawan secara kualitatif dan kuantitatif. Hasil dari penilaian kinerja akan dijadikan acuan bagi perusahaan untuk dasar kenaikan atau penurunan kompensasi, penentuan program pelatihan dan pengembangan serta dapat mengetahui masalah-masalah yang terjadi di dalam perusahaan.

4.2. Ruang Lingkup Penilaian Kinerja

Hasibuan (2001: 68) menyatakan, ruang lingkup penilaian kinerja tercakup :

1. *What* (apa) dinilai perilaku dan prestasi kerja.
2. *Why* (mengapa) dinilai karena :
 - a. Untuk meningkatkan tingkat kepuasan para pegawai dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerjanya.

- b. Untuk membantu kemungkinan pengembangan personal yang bersangkutan.
 - c. Untuk mengukur tampilan kerja pegawai.
 - d. Untuk mengukur kemampuan dan kecakapan pegawai.
 - e. Untuk mengumpulkan data guna menetapkan program kepegawaian selanjutnya.
3. *Where* (dimana) Tempat penilaian dilakukan.
 4. *When* (kapan) penilaian dilakukan.
 5. *Who* (siapa) yang akan dinilai.
 6. *How* (bagaimana) menilainya.

4.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2001: 67) tujuan dan kegunaan dari penilaian kerja adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, manager, administrator) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan masa lalu dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar diikut sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Hariandja (2002: 187) berpendapat tujuan dari penilaian kinerja secara lebih rinci, adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan hasil kerja.
- b. Penyesuaian gaji.
- c. Keputusan untuk penempatan.
- d. Pelatihan dan pengembangan.
- e. Perencanaan karir.
- f. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan.
- g. Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan.
- h. Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada pegawai.

Berdasarkan pada uraian tersebut, tujuan dari penilaian kinerja adalah perbaikan-perbaikan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan. Perbaikan yang dilakukan mencakup semua aspek yang ada dalam perusahaan. Penilaian kinerja merupakan penyesuaian dari keputusan yang dibuat sebelumnya untuk menyesuaikan keputusan yang dilihat dari kinerja karyawan. Seperti perbaikan hasil kerja, kesesuaian gaji yang diberikan kepada karyawan .

4.4. Metode-metode Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (2001: 235) penilaian kinerja ada yang berorientasi pada masa lalu dan masa yang akan datang. Metode yang berorientasi pada masa yang lalu mempunyai kelebihan dapat mengukur perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi.

Kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja di masa lalu tidak dapat diubah. Tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja di masa lalu para pegawai memperoleh umpan balik mengetahui upaya-upaya

mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarahkan kepada perbaikan-perbaikan prestasi.

Teknik-teknik penilaian kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006: 392) dikategorikan kedalam empat kelompok, yaitu sebagai berikut.

- a. Metode penilaian kategori, membutuhkan seorang manajer untuk menandai tingkat kinerja karyawan pada formulir khusus yang dibagi pada kategori kinerja. Metode ini yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut.
 - 1) Skala penilaian grafis.
 - 2) Checklist.
- b. Metode komparatif, memerlukan manajer untuk membandingkan secara langsung kinerja karyawan terhadap satu sama lain. Teknik komparatif yang umum digunakan adalah sebagai berikut.
 - 1) Penentuan peringkat.
 - 2) Distribusi paksa.
- c. Metode Naratif, para manajer dan ahli SDM seringkali diharuskan untuk memberikan informasi penilaian tertulis. Metode naratif yang umum digunakan adalah sebagai berikut.
 - 1) Kejadian penting.
 - 2) Esai.
 - 3) Tinjauan lapangan.
- d. Metode perilaku/tujuan, lebih berusaha untuk menilai perilaku karyawan dibandingkan karakteristik yang lainnya.

4.5. Unsur-unsur dan standar-standar yang dinilai dalam penilaian kinerja

Menurut Hasibuan (2001: 58) unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut: a). Kesetiaan, b). Prestasi kerja, c). Kejujuran, d). Kedisiplinan, e). Kreativitas, f). Kerjasama, g). Kepemimpinan h). Kepribadian, i). Prakarsa, j). Kecakapan, k). Tanggung jawab, l). Sedangkan dasar-dasar penilaian itu adalah uraian pekerjaan dari setiap individu pegawai.

Penilaian kinerja dipelajari pada sekolah menengah atas pada kompetensi dasar perilaku ekonomi. Perilaku ekonomi sendiri

terdiri dari lima kelompok besar yaitu rumah tangga keluarga, masyarakat, perusahaan, pemerintah dan Negara. Untuk memperdalam pembelajaran mengenai penilaian kinerja, pada jenjang perkuliahan penilaian kinerja dibahas secara lebih rinci dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia. Dalam mata kuliah ini dibahas bagaimana sebuah perusahaan dapat menilai kinerja karyawannya secara sistematis, berkala dan cermat agar dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan dalam bekerja.

5. Pengawasan Kerja

Pengawasan menurut Terry (2001: 395), adalah mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana.

Pengawasan menurut Manullang (2004: 173) adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Pengawasan yang diambil dari sudut pandang definisi sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan. Agar proses pelaksanaan dilakukan dengan ketentuan yang telah dibuat. Melakukan perbaikan jika ada penyimpangan. Hal ini dilakukan untuk pencapaian tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan. Dengan

adanya pengawasan ini, diharapkan pemanfaatan manajemen juga dapat menjadi lebih efektif dan efisien.

5.1. Tujuan Pengawasan Kerja

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Manullang, 2004: 172).

5.2. Proses Pengawasan Kerja

Proses pengawasan merupakan serangkaian proses dalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan tertentu yang bersifat mendasar bagi semua pengawasan manajerial.

Menurut Terry dalam Winardy (2011: 397), mengemukakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses yang dibentuk oleh tiga macam langkah-langkah, meliputi: 1). Mengukur hasil pekerjaan. 2). Membandingkan hasil pekerjaan dengan standar dan memastikan perbedaan (apabila ada beberapa), 3). Mengoreksi penyimpangan yang tidak dikehendaki melalui tindakan perbaikan.

Menurut Kadarman (2001: 161) untuk mempermudah dalam merealisasikan tujuan, pengawasan harus melalui beberapa langkah proses pengawasan, yaitu: 1). Menetapkan standar, 2). Mengukur kinerja, 3). Memperbaiki penyimpangan.

Pengawasan bukan sekedar untuk mengontrol pelaksanaan program dan aktivitas organisasi, namun jika ada yang penyimpangan dalam proses bekerja maka akan dilakukan koreksi. Dengan demikian, apa yang dilakukan oleh karyawan dapat diarahkan dengan maksud pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Intinya adalah proses memastikan pelaksanaan agar dapat sesuai dengan tujuan perusahaan.

Agar pekerjaan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi dan program kerja maka dibutuhkan pengontrolan, baik dalam bentuk pengawasan, inspeksi hingga audit. Kata-kata tersebut memang memiliki makna yang berbeda, tapi yang terpenting adalah bagaimana sejak dini dapat diketahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun pengorganisasian. Sehingga dengan hal tersebut dapat segera dilakukan antisipasi, koreksi dan penyesuaian-penyesuaian sesuai dengan situasi, kondisi dan perkembangan lingkungan sekitar organisasi.

Proses pengawasan sebagai bagian dari pengendalian akan mencatat perkembangan organisasi kearah tujuan yang diharapkan dan memungkinkan pemimpin mendeteksi penyimpangan dari perencanaan tepat pada waktunya untuk mengambil tindakan

korektif sebelum terlambat. Melalui pengawasan yang efektif, terhadap aktivitas organisasi, maka upaya pengendalian mutu dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

5.3. Manfaat Pengawasan

Kegiatan-kegiatan yang termasuk pengawasan adalah evaluasi dan pelaporan. Evaluasi adalah penilaian terhadap hasil pelaksanaan kegiatan atau program. Evaluasi haruslah menyeluruh, mencakup pencapaian tujuan, kinerja staff, pengetahuan staff, efektifitas dan efisiensi penganggaran dan pelaksanaan kegiatan. Sedangkan, pelaporan merupakan penyampaian perkembangan hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pemimpin yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa pengawasan adalah fungsi manajemen melalui proses penetapan alat ukur, mengadakan penilaian, tindakan koreksi yang bertujuan memastikan aktivitas yang terlaksana sesuai dengan rencana. Karena pengawasan akan mengarahkan seluruh potensi organisasi yang terlibat agar tidak melakukan penyimpangan dalam pencapaian tujuan. Untuk itu *controlling* haruslah dilakukan secara bertanggung jawab dan dengan standar organisasi, sehingga pelaku-pelaku organisasi tetap bekerja secara maksimal dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi.

Pengawasan kerja dipelajari pada sekolah menengah atas pada kompetensi dasar perilaku ekonomi. Perilaku ekonomi sendiri terdiri dari lima kelompok besar yaitu rumah tangga keluarga, masyarakat, perusahaan, pemerintah dan Negara. Untuk memperdalam pembelajaran mengenai pengawasan kerja, pada jenjang perkuliahan pengawasan kerja dibahas secara lebih rinci dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia. Dalam mata kuliah ini dibahas bagaimana sebuah perusahaan mampu untuk melakukan pengawasan serta mampu untuk mengoreksi serta memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi selama proses produksi.

6. Motivasi

6.1. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja pegawai adalah suatu kebutuhan yang muncul dari dalam diri seseorang pegawai yang dipengaruhi faktor internal maupun eksternal untuk melakukan pekerjaan dengan baik di perusahaan. Teori kebutuhan yang berguna untuk memotivasi pegawai dalam bekerja menurut Mc Clelland dalam Robbins dan Judge (2009: 230) yang dimaksud adalah pencapaian kebutuhan kekuatan, kebutuhan pencapaian, dan kebutuhan hubungan.

Sebuah perusahaan, motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan pemberian motivasi sendiri agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, berarti mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja karyawan. Cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antarindividu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi, dalam setiap individu tidak semua termotivasi dengan lingkungan kerjanya yang disebut motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang didapat dari lingkungan kerjanya.

6.2. Teori Definisi Motivasi

Teori-teori yang paling lazim mengenai motivasi merujuk pada kebutuhan sebagai kekuatan pendorong perilaku manusia. Berikut beberapa teori yang menjelaskan bagaimana kebutuhan berfungsi sebagai alat motivasi manusia.

Teori Hierarki Maslow dalam Robbins dan Judge (2009: 230) mengemukakan bahwa kebutuhan kita terdiri dari lima kategori, yaitu: 1). Fisiologis, 2). Keselamatan atau keamanan, 3). Rasa memiliki atau sosial, 4). Penghargaan, 5). Aktualisasi diri.

Menurut teori ini, kebutuhan-kebutuhan berkembang dalam suatu urutan hierarkis, dengan kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling kuat hingga terpuaskan. Kebutuhan ini berpengaruh sangat besar ketika kebutuhan-kebutuhan lainnya

selama kebutuhan tersebut tidak terpenuhi. Kebutuhan pada urutan terakhir tidak perlu terpenuhi secara sempurna sebelum kebutuhan yang paling tinggi menjadi aktif.

6.3.Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Robbins dan Judge, 2009: 230). Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Faktor Ekstern: a). Lingkungan kerja, b). Pemimpin dan kepemimpinannya, c). Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, d). Dorongan atau bimbingan atasan.
2. Faktor Intern: a). Pembawaan individu, b).Tingkat pendidikan, c). Pengalaman masa lampau, d). Keinginan atau harapan masa depan.

Sumber lain mengungkapkan, bahwa di dalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor (Robbins dan Judge, 2009: 230). Berbagai faktor yang dimaksud meliputi : a). Individu dengan segala unsur-unsurnya, b). Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan, c). Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya, d). Pengaruh yang datang dari berbagai pihak, e).Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu, f). Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu, g). Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kelompok (teamwork) dalam bekerja dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Tujuan: Visi, misi dan tujuan yang jelas akan membantu team dalam bekerja. Namun hal tersebut belum cukup jika visi, misi dan tujuan yang ditetapkan tidak sejalan dengan kebutuhan dan tujuan para anggota.

2. Tantangan: Manusia dikarunia mekanisme pertahanan diri yang di sebut “*fight* atau *flight syndrome*”. Ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut (*fight*) atau menghindar (*flight*). Dalam banyak kasus tantangan yang ada merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan. Dengan kata lain tantangan tersebut justru merupakan motivator (Robbins dan Judge, 2009: 230).

Namun demikian, tidak semua pekerjaan mempunyai tantangan.

Tidak selama suatu tim kerja akan mendapatkan tantangan.

Pertanyaannya adalah bagaimana memberikan tugas atau pekerjaan

yang menantang dalam suatu interval. Salah satu acuan dalam

memberikan tugas yang menantang adalah tingkat kesulitan dari

tugas tersebut. Jika tugas tersebut mempunyai tingkat kesulitan

yang tinggi, maka dapat dianggap mustahil untuk dilaksanakan,

maka *team* akan menyerah sebelum melaksanakan tugas tersebut.

Sebaliknya, jika tugas yang diberikan mempunyai tingkat kesulitan

yang rendah, maka *team* akan malas untuk melaksanakannya

karena akan dianggap tidak menimbulkan kebanggaan bagi *team*.

1. Keakraban: *Team* yang sukses biasanya ditandai dengan sikap akrab satu sama lain, setia kawan dan merasa senasib sepenanggungan. Para anggota *team* saling menyukai dan berusaha keras untuk mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menjadi sangat penting karena hal ini akan merupakan dasar terciptanya keterbukaan dan komunikasi langsung serta dukungan antara sesama anggota *team*.

2. Tanggung jawab: Secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggung jawab. Tanggung jawab mengimplikasikan adanya suatu otoritas untuk membuat perubahan atau mengambil suatu keputusan. *Team* yang diberi tanggung jawab dan otoritas yang proporsional cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.
3. Kesempatan untuk maju: Setiap orang akan melakukan banyak cara untuk dapat mengembangkan diri, mempelajari konsep dan ketrampilan baru, serta melangkah menuju kehidupan yang lebih baik. Jika dalam sebuah *team* setiap anggota merasa bahwa *team* tersebut dapat memberikan peluang bagi mereka untuk melakukan hal-hal tersebut di atas maka akan tercipta motivasi dan komitmen yang tinggi. Hal ini penting mengingat bahwa perkembangan pribadi memberikan nilai tambah bagi individu dalam meningkatkan harga diri.
4. Kepemimpinan: Tidak dapat dipungkiri bahwa *Leadership* merupakan faktor yang berperan penting dalam mendapatkan komitmen dari anggota tim. *Leader* berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi *team* untuk bekerja dengan tenang dan harmonis. Seorang *Leader* yang baik juga dapat memahami 6 faktor yang dapat menimbulkan motivasi seperti yang disebutkan diatas.

Motivasi kerja dipelajari pada sekolah menengah atas pada kompetensi dasar perilaku ekonomi. Perilaku ekonomi sendiri terdiri dari lima kelompok besar yaitu rumah tangga keluarga, masyarakat, perusahaan, pemerintah dan Negara. Untuk memperdalam pembelajaran mengenai motivasi kerja, pada jenjang perkuliahan motivasi kerja dibahas secara lebih rinci dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia. Dalam mata kuliah ini dibahas bagaimana sebuah perusahaan mampu untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja agar mampu untuk meningkatkan kinerjanya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian yang relevan yang sebelumnya telah dilakukan oleh para eneliti terdahulu. Berbagai penelitian yang relevan ini penulis gunakan sebagai acuan dan bahan pertimbangan untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini. Beberapa hasil penelitian yang relevan diantaranya adalah.

Tabel. 3 Hasil Penelitian yang Relevan

Tahun	Nama	Judul	Hasil
2014	Asri	Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Inti (Persero) Bandung	Persepsi responden mengenai penilaian kinerja berada pada kategori efektif, motivasi kerja berada pada kategori tinggi dan produktivitas kerja berada pada kategori sangat tinggi. Uji hipotesis menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, motivasi kerja memiliki pengaruh yang

			positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2009	Sinaga	Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Departemen Pekerjaan Umum (Studi pada Direktorat Jenderal Bina Marga SNVT Preservasi dan Pembangunan Jalan dan Jembatan Metropolitan (Medan)	Terdapat hubungan yang sedang antara pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh nilai positif, hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara pengelolaan kearsipan terhadap efisiensi kerja pegawai dapat diterima.
2010	Nurkolis	Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Studi Pada Call Center PT. Telkomsel Medan	Hasil analisa data diperoleh bahwa pelaksanaan penilaian kinerja pada Call Center PT. Telkomsel Medan berada pada kategori sedang, begitu juga halnya dengan produktivitas kerja pada Call Center PT. Telkomsel Medan berada pada kategori sedang, hasil ini berdasarkan pada persentase jawaban responden. Adapun pengaruh antara pelaksanaan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Call Center PT. Telkomsel Medan berdasarkan perhitungan rumus koefisien korelasi product moment yaitu sebesar 0,535 atau lebih besar dari r-tabel koefisien korelasi product moment dengan taraf signifikan () 5% untuk N = 50 yaitu sebesar 0,279. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelaksanaan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Call Center PT. Telkomsel Medan.
2013	Sancoko	Pengaruh Motivasi	Dari uji secara bersama-

		Kerja dan Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang	sama atau simultan diketahui bahwa Motivasi kerja (X1), Penilaian kinerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) PT Pos Indonesia (Persero) Malang. Dari uji secara parsial diketahui bahwa Motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kepuasan kerja (Y) PT Pos Indonesia (Persero) Malang.
2014	Sridiawati	Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum Di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat (Volume 2 Nomor1, Juni 2014 Halaman 714-831)	Berdasarkan hasil penelitian secara umum skor rata-rata persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai dilihat dari aspek kuantitas berada pada kategori baik (4,29). Ini berarti persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai dari aspek kuantitas oleh pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat sudah dilaksanakan dengan Baik. Secara umum skor rata-rata persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai dilihat dari aspek kualitas berada pada kategori baik (4,189). Ini berarti persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai dilihat dari aspek kualitas oleh pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat sudah dilaksanakan dengan Baik. Secara umum skor rata-rata persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai dilihat dari aspek ketepatan waktu kerja berada pada kategori baik (4,18). Ini berarti persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai dilihat dari aspek ketepatan waktu kerja oleh Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat sudah dilaksanakan

			dengan Baik.
2011	A.Khairul Hakim	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Vol 11 No. 02 Oktober 2011.ISSN 1693-7619)	<p>Berdasarkan penelitian untuk uji-t variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja diperoleh signifikansi sebesar 0,021, maka H_0 ditolak, jadi ada pengaruh yang signifikan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan uji-t untuk variabel motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh signifikansi sebesar 0,046, maka H_0 ditolak, jadi ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.</p> <p>Berdasarkan penelitian untuk uji-F variabel kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh signifikansi sebesar 0,046, maka H_0 ditolak, jadi ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai</p>
2012	Edy Sambodja	Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Sensus Pertanian Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang (Vol. 4 No. 1, Maret 2012)	<p>Dari hasil penelitian diperoleh hasil pengujian melalui Uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kedua variabel bebas X_1 (Pelatihan) dan X_2 (Pengawasan) yang diuji sekaligus terhadap Produktivitas kerja oleh karena F hitung sebesar (27,577) > dari F tabel sebesar (5,18) pada tingkat signifikansi 5 %.</p> <p>Pengujian Hipotesis kedua melalui Uji t. Pada pengujian hipotesis melalui Uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel bebas X_1 (Pelatihan) dan X_2</p>

			(Pengawasan) terhadap variabel terikat Produktivitas kerja. Dari hasil pengujian menunjukkan hasil yang diperoleh adalah nilai t hitung pada variabel X1 (Pelatihan) sebesar (2,706) > dari t tabel sebesar (1,684) 3. Tingkat hubungan atau korelasi menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bebas X1 (Pelatihan) dengan variabel terikat Y (Produktivitas kerja) sebesar (0,619). Sedangkan variabel bebas X2 (Pengawasan) dengan variabel terikat Y (Produktivitas kerja) sebesar (0,684). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan kuat antara variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel Y.
--	--	--	---

Adapun perbedaan penelitian yang dilaksanakan peneliti dengan ketujuh penelitian yang relevan tersebut adalah penelitian yang akan dilaksanakan menekankan pada pengaruh persepsi tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *deskriptif verifikatif*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari ketiga variabel tersebut. Sedangkan persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian yang relevan diatas yaitu adanya keterkaitan variabel yang digunakan. Sehingga penelitian yang relevan tersebut menjadi acuan peneliti untuk setiap variabel penelitian.

2.3 Kerangka Pikir

Menyelesaikan suatu masalah tentu kita harus melihat masalah itu dari berbagai segi, baik kecil maupun besar agar dapat lebih mudah menyelesaikan masalah dengan baik, sehingga dapat menjadi acuan dalam pembahasan nantinya. Produktivitas kerja karyawan dari sebuah perusahaan menjadi sorotan utama dalam usahanya. Dalam mengembangkan usahanya produktivitas sangat dibutuhkan.

Produktivitas yang rendah akan menghambat proses produksi. CV Gunung Mas Putra Kencana sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan bahan mentah menjadi barang setengah jadi sangat membutuhkan produktivitas karyawan yang tinggi untuk menunjang keluaran produk yang dihasilkan. Namun dalam kenyataannya, produktivitas karyawan masih tergolong rendah. Untuk meningkatkan produktivitas kerja terdapat beberapa faktor yang memengaruhi, seperti penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi kerja karyawan.

Persepsi karyawan dalam penilaian kinerja merupakan suatu tindakan yang dapat dilakukan oleh karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Penilaian kinerja bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan dan pengambilan keputusan manajemen mengenai gaji, promosi, dan lain-lain. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan aktivitas kinerja karyawan dengan apa yang sudah dihasilkan olehnya. Ukuran-ukuran keberhasilan dalam pekerjaan dapat ditentukan dengan tepat dan lengkap, juga dapat diuraikan dalam bentuk perilaku yang dapat diamati dan diukur secara tepat dan cermat. Ukuran keberhasilan

yang sering digunakan dalam pekerjaan ialah ciri kepribadian dalam bentuk sifat, seperti kemampuan untuk bekerja sama dan hasil kerja. Proses penilaian kinerja harus dilaksanakan secara adil dan objektif dan harus dipahami oleh karyawan sehingga dapat dijadikan peluang oleh karyawan dalam mengembangkan diri serta pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri. Dengan adanya penerapan sistem penilaian kinerja yang efektif diharapkan karyawan akan sadar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

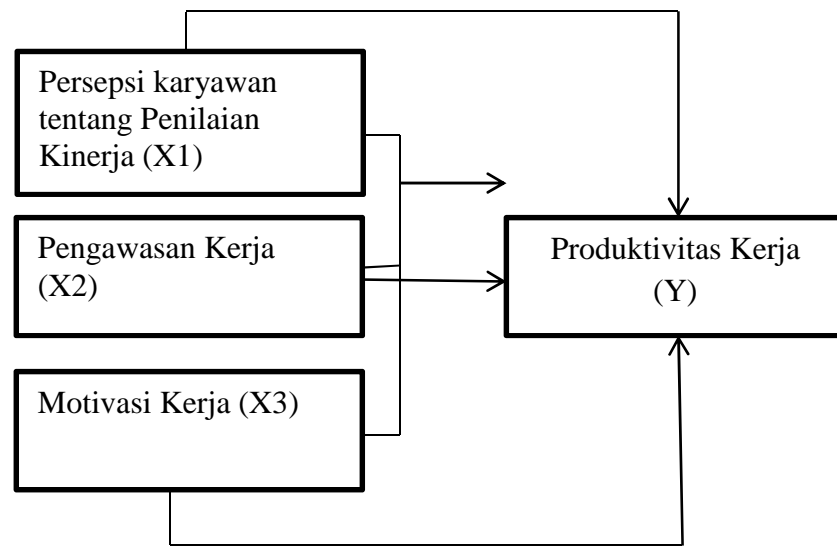
Selain penilaian kinerja, pencapaian produktivitas kerja juga memerlukan pengawasan kerja. Pengawasan kerja yang baik akan berdampak pada hasil kerja para karyawan yang akan meningkat. Pengawasan kerja yang sesuai dengan aturan yang dibuat akan membuat karyawan akan bekerja lebih baik karena merasa bertanggungjawab. Dengan adanya pengawasan kerja maka akan memengaruhi proses kerja karyawan agar lebih baik dan terkendali sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Faktor lainnya adalah motivasi kerja karyawan itu sendiri. Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi individu timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan bawahan merupakan hal yang harus juga diperhatikan. Kebutuhan karyawan seperti keselamatan, pengakuan

atas pekerjaan dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran dari karyawan, karena jika pengeluaran dari karyawan tidak terpenuhi maka motivasi kerja dari karyawan akan menurun sehingga produktivitas kerja akan menurun. Kebutuhan yang terpenuhi maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya motivasi baik dari setiap karyawan maka produktivitas kerja dari karyawan akan meningkat.

Telah diuraikan diatas variabel penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi kerja karyawan diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja. Apabila tiga variabel tersebut dihubungkan secara bersama-sama, maka akan berdampak pada produktivitas kerja yang tinggi. Dimana jika terdapat penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Bertolak dari pemikiran diatas, untuk memperjelas pengaruh persepsi karyawan tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas dapat dilihat dalam bagan berikut.



Gambar 2. Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, kajian teoritis dan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Persepsi karyawan tentang penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih.
2. Persepsi karyawan tentang pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih.
3. Persepsi karyawan tentang motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih.

4. Persepsi karyawan tentang penilaian kinerja, pengawasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penggunaan metode penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian. Penggunaan metode ini untuk menguji kebenaran, menentukan data penelitian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan, serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian adalah metode kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data pada saat penelitian.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Menurut Nazir (2005: 54) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan obyek atau subyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain). Sedangkan tujuan verifikatif yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu populasi (Nawawi, 2005: 63).

Penelitian *ex post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan

kegiatan tersebut (Sugiyono, 2008: 7). Pendekatan *survey* adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2009: 12).

Berdasarkan jenis data yang dianalisis, penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2009: 13). Secara khusus penelitian ini hanya mendeskripsikan pengaruh persepsi penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih. tahun 2016/2017.

3.2.Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada para karyawan bagian produksi di lingkungan CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih.

3.3.Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah penilaian kinerja, pengawasan kerja dan motivasi.

2. Variabel terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

3.4. Definisi Konseptual Variabel

A. Produktivitas Kerja

Tercapai atau tidaknya proses produksi adalah dengan melihat seberapa besar tingkat produktivitas yang dicapai oleh para karyawan. Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan- tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

B. Persepsi Tentang Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk kebijakan manajemen instansi untuk terus merevisi sumber daya manusia yang dimilikinya dengan cara membandingkan hasil kerja para pegawai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan, dan membandingkan hasil kerja yang ada dengan harapan-harapan dari atasan. Biasanya kegiatan ini dilakukan dalam suatu periode tertentu.

C. Pengawasan

Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah

direncanakan. Pengawasan merupakan cara perusahaan untuk melakukan evaluasi atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan. Setelah itu akan diadakan perbaikan-perbaikan agar pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Pengawasan sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan. Agar proses pelaksanaan dilakukan dengan ketentuan-ketentuan yang telah dibuat. Melakukan perbaikan jika ada penyimpangan. Hal ini dimaksudkan untuk pencapaian tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan.

D. Motivasi

Suatu kebutuhan yang muncul dari dalam diri seseorang pegawai yang dipengaruhi faktor internal maupun eksternal untuk melakukan pekerjaan dengan baik di instansi. Motivasi dapat diartikan pula sebagai dorongan dasar untuk menggerakkan seseorang untuk bertindak laku. Dorongan ini ada pada diri seseorang yang melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Seorang karyawan dikatakan berhasil atau tidak dalam bekerja apabila dalam diri karyawan tersebut ada keinginan untuk bekerja. Karyawan yang memiliki keinginan untuk bekerja yang kuat maka pekerjaan yang dikerjakan akan terasa ringan, karena karyawan bekerja tanpa ada beban dan keterpaksaan.

3.5. Definisi operasional variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel.4 Definisi Operasional Penelitian

variabel	Indikator	Sub Indikator
Penilaian Kinerja (X1)	1. Kemampuan teknis.	a. Kemampuan menggunakan pengetahuan. b. Kemampuan menggunakan metode. c. Kemampuan menggunakan teknik. d. Kemampuan menggunakan peralatan.
	2. Kemampuan konseptual	a. Kemampuan memahani tugas individu. b. Kemampuan penyesuaian bidang gerak.
	3. Kemampuan hubungan interpersonal	a. Kemampuan untuk bekerjasama. b. Kemampuan untuk memotivasi diri.
Pengawasan Kerja (X2)	1. Menetapkan alat ukur (standard).	Menetapkan ukuran standar pelaksanaan
	2. Mengadakan penilaian (evaluate).	Melakukan penilaian dengan melihat hasil kerja karyawan
	3. Mengadakan tindakan perbaikan (corrective action).	a. Perubahan standar penilaian. b. Perbaikan pelaksanaan penilaian.
Motivasi Kerja (X3)	1. Kebutuhan fisiologis.	a. Pemberian gaji yang layak. b. Pemberian bonus c. Pemberian uang makan d. Pemberian uang transportasi
	2. Kebutuhan	a. Pemberian jaminan

	keamanan dan keselamatan.	sosial. b. Pemberian tunjangan kesehatan c. Pemberian asuransi kesehatan d. Pemberian perlengkapan keselamatan kerja
	3. Kebutuhan social	a. Hubungan kerja yang harmonis b. Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok
	4. Kebutuhan penghargaan	a. Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai atas prestasi yang diperoleh
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	a. Pemberian pelatihan. b. Pemberian pendidikan
Produktivitas Kerja (Y)	1. Kuantitas kerja.	Mampu memenuhi standar perusahaan berupa jumlah barang yang dihasilkan.
	2. Kualitas kerja.	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya
	3. Ketepatan waktu	Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

3.6. Pengumpulan Data

A. Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data yang dihasilkan dari jawaban yang luas terhadap pertanyaan spesifik dalam wawancara, atau dari respon terhadap pertanyaan terbuka dalam kuesioner, lewat observasi, atau dari informasi dari berbagai sumber yang telah ada sebelumnya. Dalam hal ini data yang diperoleh dari perusahaan seperti gambaran umum

perusahaan dan struktur organisasi, keadaan perusahaan terkait penilaian kinerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja karyawan serta hasil kuisioner yang disebarakan pada karyawan CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Lampung Tengah.

2. Data Kuantitatif

Data berupa angka-angka yang dapat dihitung seperti jumlah karyawan karyawan, jumlah realisasi target karyawan CV Gunung Mas Putra Kencana dan data lainnya yang menunjang penelitian.

B. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian berupa data primer dan data sekunder yaitu sebagai berikut.

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui wawancara (*interview*), dan melalui penyebaran daftar pertanyaan (*questionnaire*) kepada responden berkaitan dengan masalah penilaian kinerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Lampung Tengah.
2. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada CV Gunung Mas Putra Kencana dan dari berbagai studi teratur dan kepustakaan.

3.7. Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi adalah subjek atau objek yang menjadi sasaran penelitian (Basrowi & Kasinu, 2007: 260). Sedangkan menurut Sugiyono (2009: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih sebanyak 120 orang.

B. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Dikatakan sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 2007: 131). Menurut Sugiyono (2009: 118) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini untuk menghitung besarnya sampel dari populasi dihitung berdasarkan rumus *Slovin*, yaitu.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan dari persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bias ditolerir. Tingkat signifikansi (0,05). (Kasinu & Basrowi, 2007: 274).

Maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{120}{1+120(0,05)^2}$$

$n = 92,30$ dibulatkan menjadi 92.

Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 92 karyawan bagian produksi.

3.8. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2005).

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*), dalam hal ini dapat dikumpulkan data melalui literatur, tulisan-tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
2. Studi lapangan (*Field Research*), penelitian ini dilakukan langsung ke objek penelitian, adapun teknik yang digunakan dalam memperoleh data antara lain:
 - a. Observasi yaitu studi yang sengaja dilakukan secara sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala alam dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Dari

pengertian di atas penulis melakukan pengamatan secara langsung pada CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih. dengan melihat kejadian, fenomena atau peristiwa yang terjadi pada obyek yang diteliti.

- b. Wawancara yaitu suatu percakapan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu masalah tertentu. Dengan teknik ini penulis langsung bertatap muka dengan responden (karyawan) dan bertanya langsung untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- c. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membuat sejumlah pertanyaan untuk dijawab responden. Penelitian ini kuesioner yang disajikan berupa kuesioner tertutup dengan empat pilihan jawaban menggunakan skala interval dengan skala pengukuran Likert. Skala Likert merupakan respons terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variable tertentu untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada lima skala (sekaran, 2006).

Tabel. 5 Skor Jawaban Kuesioner

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.9. Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Untuk menguji tingkat validitas digunakan rumus *korelasi product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan y

N = jumlah responden/sampel

$\sum xy$ = Skor rata-rata dari X dan Y

$\sum x$ = jumlah skor item X

$\sum Y$ = jumlah skor total (item) Y

Kriteria pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, begitu pula sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid. (Suharsimi, 2008 : 170).

Kriteria yang digunakan dalam uji validitas angket persepsi tentang penilaian kinerja adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji coba instrument dapat diketahui bahwa angket persepsi tentang penilaian kinerja, terdapat 3 item pernyataan yang tidak valid yaitu item 1, 3 dan 10. Dimana item 1 bernilai $0,203 < 0,444$, item 3 bernilai $0,001 < 0,444$ dan item 10 bernilai $0,236 < 0,444$ yang berarti $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Setelah persetujuan pembimbing

maka soal tersebut dieliminasi. Sehingga angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 17 item.

Kriteria yang digunakan dalam uji validitas angket pengawasan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji coba instrument dapat diketahui bahwa angket pengawasan, terdapat 3 item pernyataan yang tidak valid yaitu item 4, 5 dan 20. Dimana item 4 bernilai $0,119 < 0,444$, item 5 bernilai $0,034 < 0,444$ dan item 20 bernilai $0,144 < 0,444$ yang berarti $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Setelah persetujuan pembimbing maka soal tersebut dieliminasi. Sehingga angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 17 item.

Kriteria yang digunakan dalam uji validitas angket motivasi adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji coba instrument dapat diketahui bahwa angket motivasi, terdapat 3 item pernyataan yang tidak valid yaitu item 7, 14 dan 17. Dimana item 7 bernilai $0,158 < 0,444$, item 14 bernilai $0,156 < 0,444$ dan item 17 bernilai $0,027 < 0,444$ yang berarti $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Setelah persetujuan pembimbing maka soal tersebut dieliminasi. Sehingga angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 17 item.

Kriteria yang digunakan dalam uji validitas angket produktivitas kerja adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid dan

sebaliknya. Berdasarkan hasil uji coba instrument dapat diketahui bahwa angket produktivitas kerja, terdapat 3 item pernyataan yang tidak valid yaitu item 7, 9 dan 10. Dimana item 7 bernilai $0,226 < 0,444$, item 9 bernilai $0,025 < 0,444$ dan item 10 bernilai $0,062 < 0,444$ yang berarti $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Setelah persetujuan pembimbing maka soal tersebut dieliminasi. Sehingga angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 17 item.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. (Sudjarwo 2009: 241).

Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Penelitian ini menggunakan rumus alpha sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum S_t}{S_t} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Nilai Reliabilitas
 - $\sum S_t$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
 - S_t = varians total
 - k = jumlah item
- (Ridwan, 2006 : 125).

Dengan kriteria pengujian jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0.05, maka alat ukur tersebut dinyatakan reabel, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak reabel, (Arikunto, 2010: 85).

Tabel. 6 Interpretasi Reliabilitas Instrumen

Besaran Dalam Nilai	Kriteria
0,8 – 1,00	Sangat Tinggi
0,6 – 0,79	Tinggi
0,4 – 0,59	Sedang/cukup
0,2 – 0,39	Rendah
Kurang dari 0,2	Sangat Rendah

Sumber: (Arikunto, 2008: 75)

Dengan kriteria pengujian $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut valid. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 16, tingkat reliable masing-masing variabel setelah uji coba adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Persepsi Tentang Penilaian Kinerja	0,838	20
Pengawasan	0,827	20
Motivasi	0,826	20
Produktivitas Kerja	0,866	20

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa harga koefisien alpha hitung untuk variabel persepsi tentang penilaian kinerja yaitu sebesar 0,838. Jika dilihat pada kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya $r = 0,838$, maka memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi. Untuk variabel pengawasan dapat dilihat bahwa harga koefisien alpha hitung untuk variabel pengawasan yaitu sebesar 0,827. Jika dilihat

pada kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya $r = 0,827$, maka memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi. Pada variabel motivasi juga dapat dilihat bahwa harga koefisien alpha hitung untuk variabel motivasi yaitu sebesar 0,826. Jika dilihat pada kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya $r = 0,826$, maka memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi. Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa harga koefisien alpha hitung untuk variabel motivasi yaitu sebesar 0,866. Jika dilihat pada kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya $r = 0,866$, maka memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi. Jika dilihat pada kriteria penafsiran indeks korelasi maka semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

3.10. Teknik Analisis Data

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data penelitian yang telah dilakukan. Untuk mengetahui apakah datanya normal, mendekati normal atau tidak normal. Data yang normal atau mendekati normal menandakan data dapat digunakan dalam penelitian. Untuk mengetahui apakah datanya normal, mendekati normal atau tidak normal dapat dilihat dengan beberapa cara:

- a) Pada analisis grafik normal plot, bila grafik normal plot menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data model regresi linier berganda memenuhi asumsi normalitas.

- b) Pada uji statistik skewness dan kurtosis. Apabila $Z_{skewness}$ dan $Z_{kurtosis}$ berada diantara -2 sampai +2, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.
- c) Pada uji *Kolmogorof-Smirnov*, apabila nilai *signifikan 2 tailed* > 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal, apabila nilai *signifikan 2 tailed* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Untuk menguji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Alasannya menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*, karena datanya berbentuk interval yang disusun berdasarkan distribusi frekuensi kumulatif dengan menggunakan kelas-kelas interval. Dalam uji *Kolmogrov-Smirnov* diasumsikan bahwa distribusi variabel yang sedang diuji mempunyai sebaran kontinue. Kelebihan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dibandingkan dengan uji normalitas yang lain adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain. Jadi uji *Kolmogrov-Smirnov*, sangat tepat digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini. Rumus uji *Kolmogrov-Smirnov*, adalah sebagai berikut.

Syarat Hipotesis yang digunakan :

H_0 : Distribusi variabel mengikuti distribusi normal

H_1 : Distribusi variabel tidak mengikuti distribusi normal

Statistik Uji yang digunakan :

$$D = \max \left| f_{o(x_i)} - s_{n(x_i)} \right| ; i = 1, 2, 3 \dots$$

Dimana :

$F_o(X_i)$ = fungsi distribusi frekuensi kumulatif relatif dari distribusi teoritis dalam kondisi H_0

$S_n(X_i)$ = Distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak n

Dengan cara membandingkan nilai D terhadap nilai D pada tabel *Kolmogrov-Smirnov* dengan taraf nyata α maka aturan pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

Jika $D \leq D_{tabel}$ maka Terima H_0

Jika $D > D_{tabel}$ maka Tolak H_0

Keputusan juga dapat diambil dengan berdasarkan nilai *Kolmogrov Smirnov Z*, jika $KSZ \leq Z_{\alpha}$ maka Terima H_0 , demikian juga sebaliknya.

Dalam perhitungan menggunakan *software* komputer keputusan atas hipotesis yang diajukan dapat menggunakan nilai signifikansi (*Asymp.significance*). Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari α maka Tolak H_0 demikian juga sebaliknya. (Sugiyono, 2011: 156-159).

Setelah dilakukan penelitian, hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Sig (2-tailed)	Kondisi	Keputusan	Kesimpulan
Persepsi Tentang Penilaian Kinerja (X ₁)	0.539	0.539 > 0,05	Terima Ho	Normal
Pengawasan kerja (X ₂)	0.289	0.289 > 0,05	Terima Ho	Normal
Motivasi kerja (X ₃)	0.467	0.467 > 0,05	Terima Ho	Normal
Produktivitas Kerja (Y)	0.294	0.294 > 0,05	Terima Ho	Normal

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Dapat dilihat pada tabel, diperoleh angka *Asymp Sig (2- tailed)* untuk semua variabel lebih besar dari 0,05 yang menyatakan bahwa distribusi data dari seluruh variabel adalah normal.

B. Uji Homogentitas

Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Uji homogenitas disini menggunakan uji *Levene Statistik* Untuk melakukan pengujian homogenitas populasi diperlukan hipotesis sebagai berikut.

H₀ : Data populasi bervarians homogen

H_a : Data populasi tidak bervarians homogen

Kriteria pengujian sebagai berikut.

Menggunakan nilai *significancy*. Apabila menggunakan ukuran ini harus dibandingkan dengan tingkat alpha yang ditentukan sebelumnya. Karena yang ditetapkan sebesar 0,05 (5%), maka kriterianya yaitu.

1. Terima H₀ apabila nilai *significancy* > 0,05

2. Tolak H_0 apabila nilai *significancy* $< 0,05$ (Sudarmanto, 2005: 123)

Setelah dilakukan penelitian, hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut.

Tabel 9 Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Sig (2-tailed)	Kondisi	Keputusan	Kesimpulan
Persepsi Tentang Penilaian kinerja (X ₁)	0.450	0.450 > 0,05	Terima Ho	Homogen
Pengawasan kerja (X ₂)	0.137	0.137 > 0,05	Terima Ho	Homogen
Motivasi kerja (X ₃)	0.154	0.154 > 0,05	Terima Ho	Homogen

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Berdasarkan tabel, untuk semua variabel bervariasi homogen karena nilai dari ketiga probabilitas (Sig) yaitu $> 0,05$.

3.11. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Kelinearan Regresi

Uji keberartian dan kelinearan dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linear atau tidak serta koefisien arahnya berarti atau tidak. Uji keberartian regresi linear multiple menggunakan statistik F dengan rumus:

$$F = \frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$$

Keterangan:

S^2_{reg} = varians regresi

S^2_{sis} = varians sisa

Dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut n-2, $\alpha = 0,5$. Kriteria uji apabila $F_h > F_t$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti arah regresi berarti.

Uji kelinieran regresi linier multiple menggunakan statistik F

dengan rumus :

$$F = \frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$$

Keterangan:

S^2_{TC} = varians tuna cocok

S^2_G = varians galat

Dengan kriteria uji apabila $F_h < F_t$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti regresi linier. Untuk mencari F_{hitung} digunakan tabel ANAVA sebagai berikut :

Tabel. 10 Analisis Varians Untuk Uji Regresi Linier

Sumber Varians	Dk	Jk	KT	F_{hitung}
Total	N	$\sum Y^2$	$\sum Y^2$	
Koefisien (a)	1	JK (a)	JK (a)	
Regresi (b/a) Sisa	1 n-2	JK (b/a) JK (s)	$S^2_{reg} = \frac{JK (b/a)}{n-2}$ $S^2_{sis} = \frac{JK (s)}{n-2}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$
Tuna cocok Galat	k-2 n-k	JK (TC) JK (G)	$S^2_{TC} = \frac{JK (TC)}{k-2}$ $S^2_G = \frac{K (G)}{n-k}$	$\frac{S^2_{sis}}{S^2_G}$

Keterangan:

JK = jumlah kuadrat

KT = kuadrat tengah

N = banyaknya responden

N_i = banyaknya anggota

$JK (T) = \sum Y^2$

$JK (a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$

$JK (b/a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$

$JK (S) = JK (T) - JK (a) - JK (b/a)$

$JK (G) = \sum \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_i} \right\}$

$JK (TC) = JK (S) - JK (G)$
(Sudjana, 2005 : 330-332)

Setelah dilakukan perhitungan, dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 11. Rekapitulasi Linieritas Regresi

Variabel	Sig.	Kondisi	Keputusan	Kesimpulan
Persepsi Tentang Penilaian kinerja (X1)	0,932	0,932 > 0,05	Terima Ho	Linier
Pengawasan (X2)	0,577	0,754 > 0,05	Terima Ho	Linier
Motivasi (X3)	0,204	0,204 > 0,05	Terima Ho	Linier

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Berdasarkan data tersebut, untuk nilai Sig seluruh variabel > 0,05, dengan demikian Ho diterima yang menyatakan bahwa regresi berbentuk linier.

B. Uji Multikolinieritas

Menurut Sudarmanto (2005: 136-138), uji asumsi tentang multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independen*) yang satu dengan variabel bebas (*independen*) lainnya. Ada atau tidaknya korelasi antarvariabel independen dapat diketahui dengan memanfaatkan statistik korelasi *product moment* dari Pearson.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Rumusan Hipotesis:

H₀ : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.

H₁ : terdapat hubungan antar variabel independen.

Kriteria hipotesis:

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $dk = n$ dan $\alpha 0,05 =$ maka H_0 ditolak
sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Setelah dilakukan penelitian, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>R Square</i>	<i>Partial Correlation</i>	Kondisi	Kesimpulan
Persepsi Tentang Penilaian Kinerja	0,304	0,281	$0,304 > 0,281$	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pengawasan	0,304	0,271	$0,304 > 0,271$	
Motivasi	0,304	0,270	$0,304 > 0,270$	

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Berdasarkan tabel, tidak terjadi hubungan multikolinieritas antar variabel bebas dengan koefisien parsialnya karena *R Square* > *Correlation Partial*.

C. Uji Autokorelasi

Menurut Sudarmanto (2005: 142-143), pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Adanya Autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians tidak minimum dan uji t tidak dapat digunakan, karena akan memberikan kesimpulan yang salah. Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Ukuran yang digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya autokorelasi, yaitu apabila nilai

statistik Durbin-Watson mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan tidak memiliki autokorelasi. Tahap-tahap pengujian dengan uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

1. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik d dengan menggunakan persamaan:

$$d = \frac{\sum_2^t (u_t - u_{t-1})^2}{\sum_1^t u_t^2}$$

2. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat tabel statistik Durbin-Watson untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai Durbin-Watson Upper, d_u dan nilai Durbin-Watson, d_l
3. Dengan menggunakan terlebih dahulu Hipotesis Nol bahwa tidak ada autokorelasi positif dan Hipotesis

Alternatif:

$H_0 : \rho = 0$ (tidak ada otokorelasi positif)

$H_a : \rho < 0$ (ada otokorelasi positif)

Mengambil keputusan yang tepat :

Jika $d < d_L$, tolak H_0

Jika $d > d_U$, tidak menolak H_0

Jika $d_L \leq d \leq d_U$, tidak tersimpulkan

Dalam keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji di dua sisi akan lebih tepat. Langkah-langkah 1 dan 2

persis sama diatas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi.

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_0 : \rho = 0$$

Aturan keputusan yang tepat adalah:

Rumus hipotesis yaitu:

H_0 : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

H_1 : terjadinya adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

Kriteria:

Apabila nilai statistik Durbin-Watson berada diantara angka 2 atau mendekati angka 2 dapat dinyatakan data pengamatan tersebut tidak memiliki otokorelasi. (Rietveld dan Sunariato dalam Sudarmanto 143).

Apabila $d < d_L$ menolak H_0

Apabila $d > 4 - d_L$ menolak H_0

Apabila $4 - d > d_u$ tidak menolak H_0

Apabila yang lainnya tidak tersimpulkan.

Hasil analisis uji Durbin-Watson diperoleh.

Tabel 13 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.552 ^a	.304	.281	6.790	1.875

a. Predictors: (Constant), motivasi, persepsi tentang penilaian kinerja, pengawasan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui hasil uji *Durbin-Watson* sebesar 1,875, sedangkan dalam tabel DW dengan jumlah (n) = 92 dan jumlah variabel independent (k) = 3 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) didapat $dL = 1,589$ dan $dU = 1,726$. Sehingga nilai $dL - 4 = 1,589 - 4 = 2,411$ dan $4 - dU = 4 - 1,726 = 2,274$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya autokorelasi karena nilai d sebesar 1,875 berada diantara dU dan $4 - dU$ atau $1,726$ dan $2,274$ atau $dU < d < 4 - dU$ atau $1,726 < 1,875 < 2,274$.

D. Uji Heterosdastisitas

Menurut Sudarmanto (2005: 147-148), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varian residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Pengamatan yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu *rank* korelasi dari Spearman.

Koefisien korelasi rank dari Spearman didefinisikan sebagai berikut:

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

dimana d_i = perbedaan dalam rank yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke i . n = banyaknya individu atau fenomena yang diberikan rank.

Koefisien korelasi rank tersebut dapat dipergunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas sebagai berikut: asumsikan

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + u_i$$

Langkah I. Cocokkan regresi terhadap data mengenai Y dan X atau dapatkan residual e_i .

Langkah II. Dengan mengabaikan tanda e_i , yaitu dengan mengambil nilai mutlaknya e_i , meranking baik biaya pendidikan mutlak e_i dan X_i sesuai dengan urutan yang meningkat atau menurun dan menghitung koefisien rank korelasi Spearman.

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Langkah III. Dengan mengasumsikan bahwa koefisien rank korelasi populasi ρ_s adalah 0 dan $N > 8$ tingkat penting (signifikan) dari r_s yang disemepel depan diuji dengan pengujian t sebagai berikut:

$$t = \frac{r_s \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} \text{ dengan derajat kebebasan} = N-2$$

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya

H_1 : Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Jika nilai t yang dihitung melebihi nilai t_{kritis} , kita bisa menerima hipotesis adanya heteroskedastisitas, kalau tidak kita bisa menolaknya. Jika model regresi meliputi lebih dari satu variabel X , r_s dapat dihitung antara e_i dan tiap variabel X secara terpisah dan dapat diuji untuk tingkat penting secara statistik dengan pengujian t . (Gujarati dalam Sudarmanto, 2005 : 143).

Setelah dilakukan penelitian, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi ABRESID	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Persepsi Tentang Penilaian kinerja (X1)	0.301	0,05	Sig > Alpha	Terima Ho
Pengawasan kerja (X2)	0.109	0,05	Sig > Alpha	
Motivasi kerja (X3)	0.067	0,05	Sig > Alpha	

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa bahwa nilai probabilitas (Sig) hubungan antar variabel bebas dengan residual absolutnya jauh lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dinyatakan tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan residual absolutnya

diterima dan data yang diperoleh tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

3.12. Teknik Pengujian Hipotesis

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga mengukur hubungan antara X dan Y digunakan analisis regresi.

A. Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga dalam penelitian ini digunakan statistik dengan model regresi linear sederhana, yaitu :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

$$= \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

\hat{Y} = Subyek dalam variabel yang diprediksikan

a = Nilai *intercept* (konstanta) biaya pendidikan Y jika X = 0

b = Koefisien arah regresi penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan atau penurunan variabel Y

X = Subyek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

(Sugiyono, 2007:204-207)

Setelah menguji hipotesis regresi linier sederhana dilanjutkan dengan uji signifikan dengan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_0 = \frac{b - 0}{s_b}$$

Keterangan:

t_0 = Nilai teoritis observasi

B = Koefisien arah regresi linier

s_b = Standar Deviasi

Dengan kriteria uji adalah “Tolak H_0 dengan alternatif H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 dan dk $n-2$.

B. Regresi Linear Multipel

Untuk pengujian hipotesis keempat menggunakan regresi linier multipel, yaitu :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

\hat{Y} = Nilai ramalan untuk variabel Y

a = Nilai intercept (konstanta) Y bila X = 0

b = Koefisien arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel independen yang didasarkan pada variabel. Bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Variabel bebas

Kemudian untuk menguji signifikan simultan dilakukan uji F dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{JK_{reg}/k}{JK_{res}/(n-k-1)}$$

Keterangan:

$$JK(\text{reg}) = b_1 \sum X1Y + b_2 \sum X2Y + b_3 \sum X3Y + b_4 \sum X4Y$$

$$JK(\text{sis}) = \sum Y^2 - JK(\text{reg})$$

n = banyaknya responden

k = banyaknya kelompok

dengan $F_t = F(k : n - k - 1)$

Keterangan:

= Tingkat signifikansi

k = Banyaknya kelompok

n = Banyaknya responden

Dengan kriteria uji adalah “Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan

H_a diterima, demikian pula sebaliknya, F_{tabel} untuk dk

pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf

signifikan 0,05.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini akan membahas beberapa hal yang berkaitan dengan kesimpulan dan saran. Pembahasan secara rinci beberapa subbab tersebut dikemukakan sebagai berikut.

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh persepsi karyawan tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Lampung Tengah tahun 2016/2017 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi tentang penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Tahun 2016/2017. Hal ini berarti bahwa jika persepsi tentang penilaian kinerja karyawan tinggi, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dicapai.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Tahun 2016/2017. Hal ini berarti bahwa jika pengawasan baik, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Tahun 2016/2017. Hal ini berarti bahwa motivasi karyawan tinggi, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dicapai.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Tahun 2016/2017. Hal ini berarti bahwa jika kemauan dan niat karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja tinggi dengan persepsi tentang penilaian kinerja dan pengawasan serta motivasi yang tinggi, maka akan memengaruhi produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian tentang pengaruh persepsi karyawan tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Lampung Tengah tahun 2016/2017, maka peneliti memberi saran.

1. Kepada karyawan yang memiliki sikap yang rendah tentang penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja hendaknya menyadari bahwa pentingnya penilaian kinerja karena melalui penilaian kinerja dapat meningkatkan produktivitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepada Manajer, hendaknya manajer selalu melakukan penilaian kinerja yang baik kepada karyawan agar dalam berjalannya proses produksi tidak terjadi hambatan dan karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kepada karyawan yang memiliki sikap yang rendah tentang pengawasan kerja hendaknya menyadari bahwa pengawasan sangat penting, karena pengawasan kerja yang dilakukan oleh manajer merupakan cara untuk mengevaluasi produktivitas kerja yang telah dicapai selama ini. Bagi Manajer, agar tetap mengawasi karyawan dalam menjalankan proses produksi dengan ketentuan-ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan.
3. Bagi karyawan yang memiliki motivasi rendah, hendaknya lebih meningkatkan motivasi yang ada pada diri sendiri, melalui motivasi yang tinggi akan dapat mewujudkan keinginan yang akan dicapai. Bagi manajer, hendaknya selalu memberikan motivasi kepada karyawan, melalui motivasi yang diberikan akan dapat meningkatkan keinginan untuk meningkatkan produksi dalam diri karyawan.
4. Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh persepsi tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdun, Ridwan. 2006. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2008. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri. 2014. *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Inti (Persero)* Bandung. Skripsi.
- Choiriana. A. 2010. *Pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Divisi MSDM di PT. Inti (Persero)* Bandung. . Skripsi
- Dessler. G. 2003. *Human Resource Management 10th Edition*. Prentice Hall. New Jersey:
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2000. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaktif Edukatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Ervianto. 2004. *Teori-Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Griffin. 2004. *Manajemen. alih bahasa Gina Gania*. Erlangga. Jakarta.
- Hadari, Nawawi. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers

- Hakim, A.Khairun. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 11 No. 02 Oktober 2011 ISSN 1693-7619. (Google Cendekia) diakses tanggal 10 April 2017.
- Handoko . 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bumi Aksara. Jakarta.
- Husien. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia*. cetakan Keempat. PT Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Jalaludin, Rakhmat. 2007. *Persepsi Dalam Proses Belajar Mengajar*. Rajawali: Jakarta.
- Kadarman A.M dan Yusuf Udaya. 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*. PT Prenhallindo: Jakarta.
- Manullang, M. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mathis, R.L dan Jackson J.H.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah, Toha. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Noe. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

- Nurkolis. I. 2010. *Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada Call Center PT. Telkomsel Medan*. Skripsi
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani.S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins. SP dan Judge TA. 2009. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. Jakarta: Pustaka. Gramedia
- Sambodja, Edy. *Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Sensus Pertanian Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang*. Jurnal Ilmiah Niagara, Vol. 4 No. 1, Maret 2012. (Google Cendekia) diakses tanggal 10 April 2017.
- Sancoko. R. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero)* Malang. Skripsi.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE Yogyakarta.
- Sinaga. 2009. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Departemen Pekerjaan Umum (Studi pada Direktorat Jenderal Bina Marga SNVT Preservasi dan Pembangunan Jalan dan Jembatan Metropolitan (Medan))*.Skripsi
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soeharto. 2001. *Manajemen Proyek*. Jilid 2. Erlangga. Jakarta.

- Sridiawati. *Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum Di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat*. Padang: Jurnal Administrasi Pendidikan. Volume 2 Nomor 1: 714-831. Juni 2014. (Google Cendekia) diakses tanggal 10 April 2017
- Sudarmanto R.G. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sudjarwo dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: mandar Maju
- Sugihartono. Dkk. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Pres.
- Sugiyono 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV Alfabeta.
- _____.2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Suharnan. 2005. *Psikologi Kognitif*. Bandung: Srikandi.
- Suliyanto. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G.R. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, edisi revisi, cetakan 1*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Terry, G.R. 2001. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT Alumni

- Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita Bandung..
- Walgito, Bimo. 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Andi: Yogyakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta
- Wignjosoebroto.S. 2000. *Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu Teknik Analisis untuk Peningkatan Produktivitas Kerja. Edisi I cetakan Kedua*. Guna widya: Surabaya.
- Winardi, 2000. *Manajer dan Manajemen*. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Wuryanti. 2010. *Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka. Jakarta.