

PENGARUH PERSEPSI TENTANG PENILAIAN, PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Eka Novita Fitriyani, Nurdin dan Yon Rizal

Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung

Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

The purpose of this research to know the influence of the perception of performance assessment, supervision and motivation to labor productivity employees. Research methodology used was the descriptive verificative with ex post facto approach and survey. Sampling method used was probability sampling by using simple random sampling. Population of this research were all the production employees as many as 120 employees and samples to be taken 92 employees. Data were collected through questionnaire and were analyzed by using linier regression analysis and multiple regression analysis. Data analysis used parametric statistic by using t test and F test. The analysis showed that there is an influence of the perception of performance assessment, supervision and motivation to the productivity of the production labor's work of CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Lampung Tengah in year 2017.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh persepsi tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Penetapan sampel yaitu *probability sampling* menggunakan *simple random sampling*. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 120 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 92 karyawan. Data yang terkumpul melalui angket diolah dengan analisis regresi linier sederhana dan analisis linier multipel. Analisis data menggunakan statistik parametrik dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa: ada pengaruh persepsi tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Lampung Tengah Tahun 2017.

Kata kunci: motivasi, pengawasan, penilaian, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

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. 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”.

tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan tentang penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan tentang pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan tentang motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

4. Untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode 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. Sedangkan verifikatif yaitu menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu populasi (Nawawi, 2005: 63).

Pendekatan *ex post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meimbulkan kegiatan tersebut (Sugiyono, 2008: 7). Sedangkan pendekatan *survey* adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam

pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur atau sebagiannya (Sugiyono, 2009: 12). Data yang dianalisis pada penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berbentuk angka (Sugiyono, 2009: 13).

Penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara persepsi tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi dengan jumlah 120 karyawan dan diambil sebanyak 92 karyawan agar penelitian lebih proposional.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan di dalam penelitian ini, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif persepsi tentang penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2001: 67) “Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata

menetapkan kebijaksanaan berarti apakah pegawai akan di promosikan, di demosikan dan atau balas jasanya dinaikkan”.persepsi tentang penilaian kinerja karyawan tidak hanya beorientasi tentang hasil kerja karyawan, tetapi mencakup tentang kejujuran, kerjasama, loyalitas serta dedikasi yang karyawan lakukan untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama dengan melihat hasil koefisien regresi linier multipel, maka diperoleh thitung sebesar $2.945 > t_{tabel}$ sebesar 1,986 (hasil interpolasi) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain ada pengaruh persepsi tentang penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hubungan antara persepsi tentang penilaian kinerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,397 termasuk kategori tingkat hubungan yang lemah dengan kadar determinasi sebesar 0,149 yang berarti produktivitas kerja karyawan dipengaruhi persepsi tentang penilaian kinerja

sebesar 15.8%, sisanya 84,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Terdapat pengaruh positif pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Manullang (2004: 173) menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Dengan adanya pengawasan ini maka kegiatan produksi akan terkontrol secara baik dan atasan dapat menilai pekerjaan para karyawannya. Pengawasan dalam proses produksi dapat merangsang karyawan lebih giat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua dengan melihat hasil koefisien regresi linier multipel, maka diperoleh t_{hitung} sebesar $2.311 > t_{tabel}$ sebesar 1,986 (hasil interpolasi) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain ada pengaruh

pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hubungan antara pengawasan dengan produktivitas kerja sebesar 0,381 termasuk kategori tingkat hubungan yang lemah dengan kadar determinasi sebesar 0,145 yang berarti produktivitas kerja karyawan dipengaruhi persepsi tentang penilaian kinerja sebesar 14,5%, sisanya 85,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Thoha (2004: 206) "perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya di rangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan". Hal ini berarti karyawan yang memiliki motivasi tinggi lebih giat dalam bekerja karena adanya dorongan dari dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga dengan melihat hasil koefisien regresi linier multipel,

maka diperoleh t_{hitung} sebesar $2.752 > t_{tabel}$ sebesar $1,986$ (hasil interpolasi) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hubungan antara pengawasan dengan produktivitas kerja sebesar $0,370$ termasuk kategori tingkat hubungan yang lemah dengan kadar determinasi sebesar $0,137$ yang berarti produktivitas kerja karyawan dipengaruhi persepsi tentang penilaian kinerja sebesar $13,7\%$, sisanya $86,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Terdapat pengaruh positif persepsi tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis keempat di analisis dengan uji F, dari hasil analisis data dengan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 12,099$ dengan signifikansi (Sig.) sebesar $0,000$, sedangkan F_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk/df) untuk pembilang = 3 dan penyebut = 88 dan $\alpha = 0,05$ dari daftar tabel diperoleh = $2,703$ (hasil

intervolasi) dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,099 > 2,703$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh persepsi tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Koefisien korelasi berganda sebesar $0,540$ termasuk tingkat hubungan yang sedang.

Berdasarkan pemaparan mengenai hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka dapat diketahui adanya pengaruh persepsi tentang penilaian kinerja, pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka diperoleh kesimpulan adalah.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. G. 2003. *Human Resource Management 10th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Manullang, M. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Miftah, Thoha. 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.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.