



**PENGARUH SISTEM PENILAIAN PRESTASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI**
(Studi di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis
Mandailing Natal)

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam
Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

LINA SAPUTRI
NIM. 14 402 00108

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2018



**PENGARUH SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI
(Studi di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis
Mandailing Natal)**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam
Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

LINA SAPUTRI
NIM. 14 402 00108

Pembimbing I

MUHAMMAD ISA, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

Pembimbing II

JUMI ATIKA, M.E.I

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2019**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. LINA SAPUTRI
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidempuan, 14 Maret 2019
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan
Di
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n LINA SAPUTRI yang berjudul: "Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal)". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

MUHAMMAD ISA, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

PEMBIMBING II

JUMI ATIKA, M.E.I

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LINA SAPUTRI
NIM : 14 402 00108
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal)

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 04 Juni 2018
Pembuat Pernyataan,



LINA SAPUTRI
NIM. 14 402 00108 .

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : LINA SAPUTRI
Nim : 14 402 00108
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal)**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Padatanggal : 04 Juni 2018
Yang menyatakan,



LINA SAPUTRI
NIM. 14 402 00108



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sibitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI

SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : LINA SAPUTRI
NIM : 14 402 00108
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah MB-2
JudulSkripsi : PENGARUH SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (STUDI DI KANTOR BALAI TAMAN NASIONAL BATANG GADIS MANDAILING NATAL)

Ketua

Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP. 19651102 199103 1 001

Sekretaris

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

Anggota

Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP. 19651102 199103 1 001

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

H. Aswadi Lubis, SE., M.Si
NIP. 19630107 1999903 1 002

Dr. Budi Gautama Siregar, MM
NIP. 19790720 201101 1 005

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Rabu/13 Maret 2019
Pukul : 14.00 WIB s/d 16.00 WIB
Hasil/Nilai : LULUS / 73 (B)
IPK : 3,46
Predikat : Amat Baik



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4, SSihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

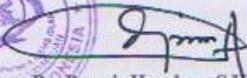
Judul Skripsi : **PENGARUH SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
(STUDI DI KANTOR BALAI TAMAN NASIONAL
BATANG GADIS MANDAILING NATAL)**

Nama : **LINA SAPUTRI**
NIM : **14 402 00108**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah



Padangsidimpuan, 14 Maret 2019
Dekan


Dr. Darwis Harahap, S.H., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak di lambangkan	Tidak di lambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	de
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	s (dengan titik dibawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘.	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	nun	N	en
و	wau	W	we
ه	ha	H	ha
ء	hamzah	..’..	apostrof
ي	ya	Y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal adalah vocal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	ḍommah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vocal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, translit erasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathah danya	Ai	a dan i
	fathah dan wau	Au	a dan u

3. Maddah adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, translit erasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	I dan garis di bawah
	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

C. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, translit erasinya adalah /t/.

2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, translit erasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhirkatanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditranslit erasikan dengan ha (h).

D. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu : ﻻ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, mau pun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

I. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

ABSTRAK

Nama : Lina Saputri
Nim : 14 402 00108
Judul Skripsi : **Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal)**

Latar belakang masalah pada penelitian ini adalah sistem penilaian prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dilihat dari tidak ada tindakan atau kelanjutan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga banyaknya laporan-laporan yang tertunda meskipun telah diterapkan sistem penilaian secara objektif. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh yang signifikan antara sistem penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, yakni dalam penilaian prestasi kerja dan produktivitas kerja. Menurut sebuah teori yang dikemukakan oleh Sadili Samsudin, penerapan sistem penilaian prestasi kerja dapat meningkatkan seorang bawahan berusaha mengerahkan segenap kemampuannya dan melakukan yang lebih baik sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 51 responden dari seluruh pegawai Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal, dengan menggunakan *non purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan bantuan perhitungan statistik SPSS versi 22.

Dengan menggunakan program SPSS Versi 22, diperoleh hasil pengukuran regresi sederhana dengan terbentuknya persamaan: produktivitas kerja = 17,441 + 0,610 sistem penilaian prestasi kerja, dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian prestasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Pada uji t menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,616 > 2,009$), dan tingkat signifikan $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa sistem penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,687 hal ini berarti variasi variabel X dan Y sudah kuat. Adapun hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,472 hal ini berarti variasi variabel produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel sistem penilaian prestasi kerja sebesar 47,2% dimana sisanya 52,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Sistem Penilaian Prestasi Kerja dan Produktivitas Kerja*

DAFTAR ISI

Halaman Judul/Sampul	
Halaman Pengesahan Pembimbing	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Definisi Operasional.....	9
F. Tujuan Penelitian.....	9
G. Manfaat Penelitian.....	9
H. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori.....	13
1. Penilaian Prestasi Kerja.....	13
a. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja.....	13
b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	13
c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	15
d. Sistem Penilaian Prestasi Kerja.....	17
e. Unsur-unsur yang dinilai.....	18
f. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja.....	21
g. Kendala Penilaian Prestasi Kerja.....	23
2. Produktivitas Kerja.....	24
a. Pengertian Produktivitas.....	24
b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas.....	27
c. Pengukuran Produktivitas.....	28
3. Hubungan antara Sistem Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	29

B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Pikir	35
D. Hipotesis	36

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
B. Jenis Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel	38
1. Populasi.....	38
2. Sampel.....	39
D. Sumber Data	39
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	40
1. Wawancara	40
2. Teknik Angket.....	42
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	43
1. Uji Validitas	43
2. Uji Reliabilitas.....	44
G. Analisis Data.....	45
1. Uji Normalitas	45
2. Uji Linearitas	46
3. Analisis Regresi Sederhana.....	47
4. Koefesien Korelasi	48
5. Koefesien Determinasi (<i>R Square</i>).....	48
6. Uji t	49

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal.....	51
1. Sejarah Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal	51
2. Visi dan Misi Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal.....	52
3. Sistem Penilaian Prestasi Kerja di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal	53
B. Gambaran Umum Responden.....	53
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	54
1. Uji Validitas	54
2. Uji Reliabilitas.....	56
3. Hasil Analisis Data	57
a. Uji Normalitas.....	57
b. Uji Linieritas	58
c. Uji Regresi Sederhana	58
d. Koefesien Korelasi.....	60

e. Koefesien Determinasi (Uji R <i>Square</i>)	60
f. Uji t.....	61
D. Pembahasan Hasil Penelitian	62

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Definisi Operasional Variabel.....	7
Tabel II.1	PenelitianTerdahulu.....	29
Tabel III.1	Indikator Skor	41
Tabel III.2	Kisi-kisi Angket	41
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Penilaian Prestasi Kerja.....	52
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	53
Tabel IV.3	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Penilaian Prestasi Kerja	54
Tabel IV.4	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja	54
Tabel IV.5	Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel IV.6	Hasil Uji Linieritas	56
Tabel IV.7	Hasil Analisis Regresi Sederhana	57
Tabel IV.8	Hasil Uji Koefisien Korelasi	58
Tabel IV.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	59
Tabel IV.10	Hasil Uji t.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Elemen-elemen Kunci Sistem Penilaian Kinerja	16
Gambar II.2	Kerangka Pikir	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kekayaan sumber daya alam dikawasan pelestarian alam dikuasai oleh Negara untuk dikelola sedemikian rupa dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat, memberikan manfaat bagi generasi sekarang tanpa mengorbankan kebutuhan generasi yang akan datang untuk memanfaatkan sumber daya Taman Nasional Batang Gadis (TNBG). Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis (TNBG) merupakan sebuah kantor taman nasional di kabupaten Mandailing Natal yang bergerak dalam bidang hutan lindung, hutan produksi terbatas, hutan produksi tetap.

Tujuan pembentukan taman nasional adalah untuk menyelamatkan satwa dan habitat alam. TNBG juga sebagai simbol pengakuan nilai-nilai kearifan lokal dalam mengelola hutan. Salah satu kearifan tradisional masyarakat setempat ini dibuktikan dengan lubuk larangan dan hutan larangan merupakan beberapa contoh kearifan lokal yang hingga kini masih lestari. Pembentukan ini juga sangat penting mengingat laju kerusakan hutan alam di provinsi ini sudah pada tingkat yang sangat memprihatinkan. Oleh karena itu, TNBG harus dikelola oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan produktivitas. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan produktivitas dapat mewujudkan cita-cita organisasi.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusialah yang dapat

bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.¹ Organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, motivasi dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai cita-cita perusahaan sehingga dapat mengikuti arus globalisasi.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.²

Kesediaan pekerja untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab dapat terwujud bila mana mereka merasa tercukupi kebutuhan hidupnya baik fisik maupun non fisik. Kebutuhan fisik yang

¹Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 21.

²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: KENCANA, 2009), hlm. 99-101.

bersikap ekonomis adalah misalnya gaji, tunjangan-tunjangan, jaminan sosial dan lainnya. Kebutuhan non fisik adalah kebutuhan akan rasa aman dalam melaksanakan tugas, perasaan berhasil menyelesaikan tugas, dan lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.³ Kesempatan berprestasi akan diketahui dengan cara dilakukannya penilaian prestasi kerja.

Manajemen prestasi kerja sumber daya manusia banyak mendapat perhatian dari organisasi atau perusahaan. Manajemen prestasi kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM). Biasanya manajemen prestasi kerja merupakan salah satu wilayah manajemen SDM yang paling sensitif sebab menyangkut prestasi kerja itu sendiri, penilaian prestasi kerja berdampak pada suasana kerja, dan pemberian kompensasi serta berbagai bentuk penghargaan lainnya kepada SDM yang bekerja dalam suatu organisasi. Dalam penilaian prestasi kerja, sasaran yang menjadi objek penilaian antara lain kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja, dan sebagainya. Penilaian prestasi yang tinggi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, bersemangat bekerja dan

³Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan, Studi Analisis Produktivitas Perempuan dalam Konsep Ekonomi Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hlm. 37.

mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul dan sebagainya.⁴

Masalah mendasar yang dihadapi oleh manajer adalah bagaimana seorang bawahan mau berusaha mengerahkan segenap kemampuan, sesuai dengan kepentingan perusahaan. Penyelesaian terhadap masalah ini dapat dilakukan dengan penerapan sistem penilaian prestasi kerja dan menciptakan hubungan imbalan dengan tingkat prestasi kerja yang dicapai.⁵ Penilaian kerja merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar maka para karyawan, departemen SDM, dan akhirnya perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategik dari perusahaan. Dalam dunia kompetitif yang mengglobal, perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja tinggi. Pada waktu yang sama, para karyawan membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai petunjuk untuk mempersiapkan perilaku masa depan.⁶ Dengan penilaian yang akurat akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja pegawai itu sendiri.

Setelah peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Fitria Martini, S. Hut (Analisis data kepegawaian) pada Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis, yang mengatakan bahwa dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang dilakukan sudah cukup objektif berdasarkan sistem yang diterapkan, namun

⁴Sadili Samsuddin, *Op. Cit.*, hlm. 160.

⁵*Ibid.*, hlm. 169.

⁶Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 223.

sampai sejauh ini belum juga ada peningkatan kerja pegawai, ironisnya keterlambatan laporan dalam pengurusan kawasan konservasi yang mengakibatkan sebagian besar tingkat kesejahteraan masyarakat yang bermukim dikawasan hutan TNBG masih menempati posisi ekonomi yang lemah dan posisinya semakin dilemahkan dengan adanya pemanfaatan sumber daya hutan yang tidak berkelanjutan. Salah satunya disebabkan kawasan-kawasan konservasi belum dikelola secara efektif, karena adanya berbagai keterbatasan pemerintah dalam pengurusan kawasan konservasi. Hal ini, dikarena keterbatasan dalam pengelolaan belum juga ada kebijakan dalam pelaporan kepusat. Laporan yang tertunda ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai yang rendah.⁷ Hal ini dapat dilihat dari data LKL (Laporan Kejadian Lapangan) tahun 2017.

Tabel I.1
Data Keterlambatan Laporan Kejadian Lapangan Wilayah (LKL)
Seksi Pengelolaan Taman Nasional SPTN Wilayah Batang Gadis
Mandailing Natal Tahun 2017.

No	Bulan	Jumlah Laporan yang Terlambat	Ket. LK Wilayah
1	Januari	2 Laporan	- Lk Wil., II Kotanopan - Lk Wil., III Muarasoma
2	Februari	1 Laporan	- Lk Wil., I Siabu
3	Maret	1 Laporan	- Lk Wil., II Kotanopan
4	April	2 Laporan	- Lk Wil., I Siabu - Lk Wil., III Muarasoma
5	Mei	2 Laporan	- Lk Wil., II Kotanopan - Lk Wil., II SPTN Kotanopan
6	Juni	3 Laporan	- Lk Wil., I SPTN Siabu - Lk Wil., I Siabu - Lk Wil., III Muarasoma
7	Juli	1 Laporan	- Lk Wil., III Muarasoma
8	Agustus	2 Laporan	- Lk Wil., I SPTN Siabu

⁷Wawancara dengan Ibu Fitri Martini, S. Hut, Pegawai Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal, tanggal 24 Januari 2018, pukul 10:25 Wib.

			- Lk Wil., I Siabu
9	September	1 Laporan	- Lk Wil., III Muarasoma
10	Oktober	1 Laporan	- Lk Wil., I Siabu
11	November	2 Laporan	- Lk Wil., II Kotanopan - Lk Wil., III Muarasoma
12	Desember	2 Laporan	- Lk Wil., I Siabu - Lk Wil., II Kotanop

Sumber: Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal.

Tabel I.2
Laporan Kejadian Lapangan (LKL) Pengelola Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal Direktorat Jendral Perlindungan Hutan dan Konservasi Alam Kementerian Kehutanan Tahun 2017.

No	Uraian Kegiatan	Hari/Tanggal	Bagian Sub
1	Laporan kejadian lapangan seksi pengelola Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal pada Januari- Juni 2017	04 Juli 2017	Kepala Sub. Bagian Tata Usaha
2	Laporan kejadian lapangan seksi pengelola Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal pada Juli-Desember 2017	05 Januari 2018	Kepala Sub. Bagian Tata Usaha

Sumber: Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal.

Berdasarkan tabel I.1 diatas dapat dijelaskan bahwa setiap bulannya masih ada saja laporan yang terlambat. Ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal masih dikatakan rendah karena disetiap bulan tidak ada perubahan untuk meningkatkan kinerja agar tidak terjadi keterlambatan dalam laporan. Setiap penyerahan laporan ke pusat dilakukan persemester. Dalam tabel I.2 dapat dijelaskan bahwa pada semester pertama pegawai Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal terlambat 4 hari dalam penyerahan laporan persemester kepusat, dan semester kedua laporan pegawai Kantor

Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal terlambat 5 hari. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai menurun dan dapat penilaian yang kurang baik dari Biro Kepegawaian.

Mengingat akan masalah-masalah tersebut dapat kita simpulkan bahwa masalah sistem penilaian prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa telah dilakukan sistem penilaian prestasi kerja secara objektif namun produktivitas kerja pegawai tetap tidak ada peningkatan dalam kinerja yang dilakukan. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Sadili Samsudin penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki penampilan prestasi kerja bila dikerjakan secara objektif dan penilaian dilakukan untuk meningkatkan kemampuan individual.⁸ Penerapan sistem penilaian prestasi kerja dan menciptakan suatu hubungan antara *reward* dengan tingkat prestasi kerja dapat meningkatkan seorang bawahan berusaha mengerahkan segenap kemampuannya dan melakukan yang lebih baik sesuai dengan kepentingan perusahaan.⁹

Oleh karena itu dilakukan penelitian untuk meneliti pengaruh sistem penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, maka demikian peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal)”**.

⁸Sadili Samsuddin, *Op. Cit.*, hlm. 163.

⁹*Ibid.*, hlm. 169.

B. Identifikasi Masalah

Langkah pertama penelitian dan pengembangan adalah identifikasi masalah. Semua penelitian berangkat dari potensi atau masalah yang diajukan. Masalah adalah sesuatu yang apabila didayagunakan akan memiliki nilai tambah.¹⁰ Berdasarkan pada latar belakang pemilihan judul yang telah dikemukakan diatas peneliti mengemukakan identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterlambatan laporan dalam pengurusan kawasan konservasi.
2. Keterbatasan pemerintah dalam pengurusan kawasan konservasi.
3. Produktivitas kerja pegawai yang masih rendah

C. Batasan Masalah

Untuk mempermudah dalam memahami skripsi ini, maka peneliti membuat batasan masalah agar dapat mengungkapkan masalahnya dengan teliti, tuntas dan mendalam. Maka peneliti membatasi ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti yaitu pengaruh sistem penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep/variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi dari suatu variabel.¹¹ Didalam sebuah penelitian ini terdapat variabel (X) atau

¹⁰Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 271.

¹¹Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2011), hlm. 97.

variabel bebas dan variabel (Y) atau variabel terikat. Mekanisme operasional variabel tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel I.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Sistem Penilaian Prestasi Kerja (X)	Suatu sistem yang diterapkan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab	Ordinal
Produktivitas Kerja (Y)	Sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. Mutu	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh yang signifikan antara sistem penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal ?

F. Tujuan Masalah

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sistem penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal.

G. Manfaat Masalah

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi manajemen penilaian prestasi kerja dalam sistem penilaian prestasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu ekonomi syariah khususnya bidang Manajemen Bisnis.

3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti sendiri sebagai wahana pengembangan wawasan keilmuan serta mempelajari masalah-masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

H. Sistematika Pembahasan

Penulisan dalam menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal)” menggunakan ejaan yang disempurnakan agar mudah dipahami pembaca, dan untuk mempermudah peneliti mengklasifikasikannya kedalam lima bab yaitu:

BAB I, merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah sesuai dengan fenomena yang terjadi ditempat objek penelitian. Identifikasi masalah, batasan masalah dalam penelitian ini dibatasi pada satu variabel

bebas yaitu Sistem Penilaian Prestasi Kerja (X) dan satu variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Definisi operasional, rumusan masalah, berdasarkan fenomena yang terjadi maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh sistem penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal. Tujuan penelitian, dan manfaat penelitian yang nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti, bagi pihak kampus, bagi organisasi dan peneliti selanjutnya.

BAB II, dalam bab ini membahas tentang landasan teori permasalahan yang diteliti yakni teori-teori yang menyangkut variabel terikat dan variabel bebas. Dimulai dengan penilaian prestasi kerja, produktivitas kerja, dan hubungan antara sistem penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja. Untuk mendukung teori-teori yang ada, maka disertakan juga penelitian terdahulu dan kerangka teori. Kemudian membuat hipotesis yang merupakan jawaban sementara tentang penelitian.

BAB III, dalam bab ini membahas tentang metode penelitian. lokasi dan waktu penelitian yang dilaksanakan di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal Jl. Willem Iskandar, Desa Pidoli Dolok, Kecamatan Panyabungan. Mulai dari tanggal 12 Juni 2017 sampai selesai. Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis yang berjumlah 51, maka akan diambil sampel dengan menggunakan rumus *non purposive sampling* sejumlah 51 responden, sumber data dan instrumen pengumpulan

data yang didapat dari hasil wawancara dan angket. Setelah data tersebut terkumpul, maka akan diolah menggunakan SPSS versi 22.

BAB IV, dalam bab ini membahas tentang gambaran umum Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal dan hasil penelitian terkait dengan pengaruh sistem penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal.

BAB V, merupakan bab penutup dari keseluruhan isi skripsi yang membuat kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah disertakan dengan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Penilaian Prestasi Kerja

a. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.¹

Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.² Penilai prestasi kerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kerja tugas individu atau tim.³

b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

1) Tujuan penilaian prestasi kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:⁴

- a) *Administratif*, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji.

¹Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 159.

²Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm. 87.

³Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 1*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 257.

⁴Sadili Samsuddin, *Op. Cit.*, hlm. 165.

- b) *Informatif*, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangan.
 - c) Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.
- 2) Tujuan penilaian prestasi kerja pada tingkat unit organisasi sebagai berikut:
- a) Menentukan kontribusi suatu unit atau divisi dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan.
 - b) Memberikan dasar bagi penilaian mutu prestasi manajer unit atau divisi dalam perusahaan.
 - c) Memberikan motivasi bagi manajer unit atau divisi dalam mengelola divisi seirama dengan tujuan umum perusahaan.
- 3) Tujuan penilaian prestasi kerja pada tingkat karyawan sebagai berikut:
- a) Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.
 - b) Mengambil keputusan administrasi, seperti seleksi, promosi, *retention, demotion, termination*, transfer, dan kenaikan gaji.
 - c) Memberikan pinalti, seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja, yaitu:⁵

1) Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.

2) Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.

3) Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja.

4) Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek menunjukkan adanya kebutuhan pelatihan. Demikian pula prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.

⁵*Ibid*, hlm. 163-165

5) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik prestasi kerja dapat mengarahkan keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan Proses *Staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7) Ketidak Akuratan *Informasional*

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat (teliti) dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.

8) Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dapat membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi *financial* atau masalah pribadi. Dengan penilaian prestasi kerja maka departemen personalia dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau diperkirakan memerlukan.

d. Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Masalah mendasar yang dihadapi oleh manajer adalah bagaimana seorang bawahan mau berusaha mengerahkan segenap kemampuan, sesuai dengan kepentingan perusahaan. Penyelesaian terhadap masalah ini dapat dilakukan dengan menerapkan sistem penilaian prestasi kerja (*system of performance appraisal*) dan menciptakan hubungan antara imbalan (*reward*) dengan tingkat prestasi kerja yang dicapai. Sistem penilaian prestasi kerja mempunyai dua elemen pokok, yaitu:⁶

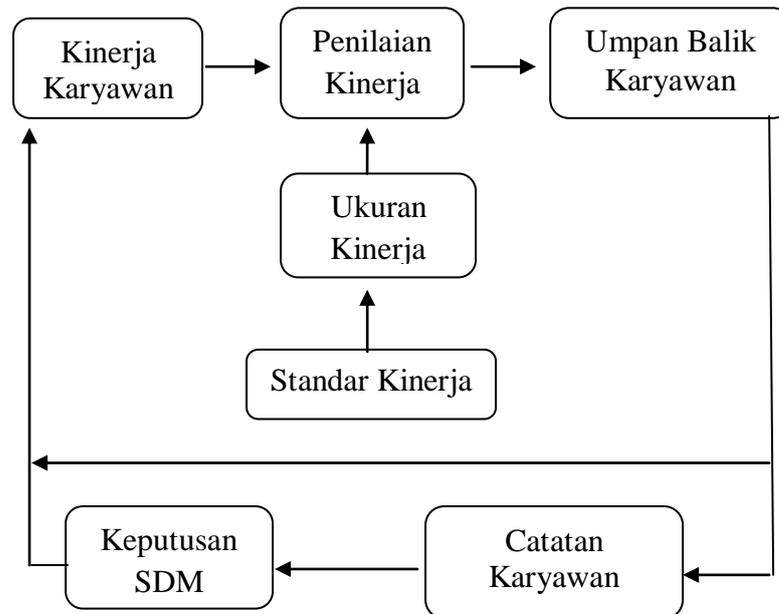
- 1) Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan tentang prestasi kerja yang baik (*good performance*) yang dapat dicapai. Contohnya anggaran operasi dan target yang ingin dicapai.
- 2) Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan

⁶Sadili Samsuddin, *Op. Cit.*, hlm. 169.

dibandingkan dengan kriteria yang berlaku. Contohnya, laporan bulanan manajer dibandingkan dengan anggaran dan realisasi prestasi kerja.

Pendekatan penilaian kinerja hendaknya mengidentifikasi standar kinerja yang terkait, mengukur kriteria, dan kemudian memberikan umpan balik pada karyawan dan departemen SDM.⁷

Gambar II.1
Elemen-elemen Kunci Sistem Penilaian Kinerja



e. Unsur-unsur yang dinilai

Adapun unsur-unsur yang akan dinilai, sebagai berikut:⁸

- 1) Kesetiaan, penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela

⁷Sjafri Mangkuprawira, *Op. Cit.*, hlm. 225.

⁸Malayu, *Op. Cit.*, hlm. 95-96.

organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

- 2) Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- 3) Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- 4) Kedisiplinan, penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan padanya.
- 5) Kreativitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih beradaya guna dan berhasil guna.
- 6) Kerja sama, penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil kerja akan semakin baik.
- 7) Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.

- 8) Kepribadian, penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, dan berpenampilan simpatik dan wajar.
- 9) Prakarsa, penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.
- 10) Kecakapan, penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
- 11) Tanggung jawab, penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Dari unsur-unsur penilaian yang dicantumkan diatas, peneliti mengambil beberapa unsur untuk mengukur penilaian prestasi kerja, maka diperlukan suatu indikator, yang terdiri dari:

- 1) Kualitas kerja, penilai akan menilai kemampuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga mengembangkan diri serta kemampuan.

- 2) Kuantitas kerja, penilai akan menilai hasil kerja yang dilakukan pegawai, pegawai yang mampu melakukan sesuai target yang ditentukan.
- 3) Tanggung jawab, penilai akan menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang dilakukan dan hasil kerjanya.

f. Metode-motode Penilaian Prestasi Kerja

Metode penilaian prestasi kerja pada dasarnya dikelompokkan atas metode tradisional dan metode modern.⁹

1) Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja karyawan dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sesuai dengan sistematis. Yang termasuk dalam metode tradisional yaitu:

a) *Rating Scale*

Metode ini merupakan metode penilaian paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerja.

⁹*Ibid*, hlm. 96-100.

b) *Employee Comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan seorang pekerja dengan pekerja lain.

c) *Check List*

Metode ini penilai sebenarnya tidak menilai tetapi hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

d) *Freeform Essay*

Metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/ karyawan yang sedang dinilai.

e) *Critical Incident*

Metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

2) Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi karyawan. Yang termasuk dalam metode modern yaitu:

a) *Assessment Centre*

Metode ini dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bias dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dalam.

b) *Management By Objective*

Dalam metode ini karyawan langsung diikuti sertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran organisasi atau perusahaan.

c) *Human Asset Accounting*

Metode ini faktor pekerja dinilai dengan individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan.

g. Kendala Penilaian Prestasi Kerja

Indeks prestasi kerja harus ditetapkan dengan baik, jujur, objektif sesuai dengan kenyataan yang ada. Akan tetapi, karena adanya kendala *hallo effect* dan tolak ukur penilaian maka indeks prestasi sering tidak sesuai dengan kenyataan yang ada. *Hallo effect* merupakan kesalahan yang dilakukan penilai, karena umumnya penilai cenderung akan memberikan indeks prestasi baik bagi

karyawan yang dikenal atau sahabatnya. Sebaliknya terhadap karyawan yang kurang dikenal penilai memberikan indeks prestasi sedang atau kurang.

Penilaian sering mendasarkan penilaiannya atas dasar rasa (*like or dislike*) bukan atas dasar yang objektif (*right or wrong*). Bahkan penilai sering mempertimbangkan orang ketiga atau keluarga karyawan yang dinilainya, seperti anak pejabat, kesukuan, golongan, dan adanya kesalahan penilaian karena hanya meninjau atau melihat secara sepintas saja. Penilaian juga cenderung memberikan nilai baik jika ia mengetahui salah satu sifat yang baik dari bawahan. Sebaliknya penilaian cenderung akan memberikan nilai kurang jika penilai mengetahui suatu sifat yang kurang baik dari karyawan yang dinilai. *Halo effect* mengakibatkan indeks prestasi karyawan tidak memberikan gambaran nyata dari karyawan.¹⁰

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang

¹⁰*Ibid.*

selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.¹¹

Produktivitas adalah perbandingan kuantitas hasil *output* dengan jumlah *input* yang dialokasikan untuk menghasilkan *output*.¹²

Produktivitas adalah indeks untuk mengukur seberapa jauh keluaran relatif dapat dicapai dengan mendayagunakan masukan yang dapat dikombinasikan. Produktivitas bukanlah konsep baru, jauh-jauh hari Islam telah mengenalkan konsep tersebut. Dalam surah Al-Mulk ayat 2 Allah swt berfirman:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ

Artinya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia yang maha perkasa lagi maha pengampun”. (Q.S. Al-Mulk: 2).¹³

Ayat ini menyatakan bahwa Allah menciptakan kematian dan kehidupan adalah untuk menemukan siapa diantara mereka yang lebih baik perbuatannya. Dalam konteks ekonomi, yang lebih baik

¹¹Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 99-101.

¹²Yuyus Suryana dan Kartib Bayu, *Kewirausahaan, Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 239.

¹³Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2010), hlm. 562.

perbuatannya adalah yang paling produktif. Nabi Muhammad saw juga pernah menyatakan bahwa barang siapa yang hari ini lebih jelek dari hari kemarin berarti rugi (karena tidak ada nilai tambah). Karena itu, satu-satunya pilihan bagi seorang muslim adalah bahwa hari ini harus lebih baik (lebih produktif) dari hari kemarin.¹⁴

Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap yang seperti ini, bagi bangsa Indonesia yang sedang membangun baik tantangan yang bersifat ekonomis maupun non ekonomis. Tantangan-tantangan seperti langkanya modal, langkanya keterampilan sumber daya manusia, langkanya teknologi yang dikuasai, harus dapat diatasi dengan sikap mental yang optimis sehingga setiap insan pembangunan akan terus mencari berbagai metode dan sistem untuk mengatasinya.¹⁵

Tantangan non ekonomis lebih banyak berkaitan pada sikap dan kemauan pemerintah, sikap budaya bangsa, faktor keamanan dan ketertiban dan tekad bersama semua lapisan masyarakat untuk menciptakan kemajuan. Dengan keyakinan, ketekunan dan usaha yang bersungguh-sungguh, tantangan itu pasti terjawab tanpa kesukaran yang berarti.¹⁶

¹⁴Misbahul Munir, *Op. Cit.*, hlm. 29.

¹⁵ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hlm. 1-2.

¹⁶*Ibid.*

Dari beberapa pengertian produktivitas yang dikemukakan oleh para ahli dapat peneliti simpulkan bahwa produktivitas merupakan suatu pandangan yang menganggap mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari besok lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Simanjuntak dapat digolongkan pada tiga kelompok:¹⁷

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama.

2) Mental dan Kemampuan Fisik

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

¹⁷Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 209-210.

3) Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling kerja sama telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan dilakukan secara baik, aka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses kerja, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

c. Pengukuran Produktivias

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:¹⁸

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta *profesionalisme* mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

¹⁸*Ibid*, hlm. 211-212.

2) Meningkatkan Hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

4) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

3. Hubungan antara Sistem Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Penerapan sistem penilaian prestasi kerja dan menciptakan suatu hubungan antara *reward* dengan tingkat prestasi kerja dapat meningkatkan seorang bawahan berusaha mengerahkan segenap kemampuannya dan melakukan yang lebih baik sesuai dengan

kepentingan perusahaan.¹⁹ Penilaian prestasi kerja merupakan proses berkelanjutan dalam menilai kualitas kerja pegawai dalam usaha untuk memperbaiki unjuk kerja pegawai dalam organisasi.²⁰ Penilaian prestasi kerja tidak hanya membandingkan hasil kerja dengan standar kerja tetapi juga mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai. Bagi para pegawai penilaian prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, dan potensi yang akan bermanfaat untuk menentukan jalur, rencana, dan pengembangan karir. Oleh karena itu dengan adanya penerapan sistem penilaian yang objektif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.²¹ Peningkatan produktivitas menjadi tujuan utama disetiap organisasi. Bagi Negara produktivitas yang tinggi menimbulkan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi. Karena, dengan produktivitas

¹⁹Sadili Samsuddin, *Op. Cit.*, hlm. 169.

²⁰*Ibid.*, hlm. 162.

²¹Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 99-101.

yang tinggi pegawai akan menerima bayaran yang lebih tinggi, dan keuntungan yang didapatkan akan meningkat juga tanpa menyebabkan inflasi.

Sistem penilaian prestasi kerja dengan produktivitas kerja saling berhubungan. Dengan adanya penerapan sistem penilaian prestasi kerja akan membantu memperbaiki penampilan prestasi kerja dan penilaian dilakukan untuk meningkatkan kemampuan individual, sedangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu dilakukan penilaian untuk menunjang semangat kerja dalam memperbaiki sikap yang lebih baik.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk memperkuat penelitian ini, peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh produktivitas kerja. Tabel 2.1 menunjukkan bahwa peneliti bukanlah satu-satunya yang pernah membahas masalah tersebut. Adapun penelitian terdahulu dan hasil-hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Fika Yuwana Isbani, Universitas Sumatera Utara/2008, (Skiripsi)	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Simalungun)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh hasil uji signifikan yang dilakukan terhadap 38 responden maka terdapat pengaruh pelaksanaan penilaian kinerja terhadap produktivitas pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Simalungun. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi

			diperoleh hasil sebesar 13,61%, maka dapat dikatakan pengaruh pelaksanaan penilaian kinerja sebesar 13,61% terhadap produktivitas. Berarti produktivitas pegawai 13,61% disebabkan oleh pelaksanaan penilaian kinerja, selebihnya 86,39% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
2	Selvi Usrotul Hasana, Universitas Jember Fakultas Ekonomi 2014, (Skripsi)	Pengaruh Kompetensi dan Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Pengembangan Karir Bagi Penyuluh Keluarga Berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbundo	Berdasarkan tanggapan responden diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang dihipotesiskan yakni antara variabel kompetensi dan sistem penilaian prestasi kerja terhadap variabel kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel pengembangan karir.
3	Jamiatur Rosyadah, Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon/2012, (Skripsi)	Pengaruh Disiplin dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Cirebon.	1. Berdasarkan tanggapan responden disiplin berada pada kategori baik. Namun ada beberapa indikator yang menunjukkan kategori kurang baik dengan presentase 46,25%. 2. Berdasarkan tanggapan responden penilaian prestasi kerja berada pada kategori baik. Dengan hasil perhitungan diketahui nilai korelasi (r) sebesar 0,707. Koefisien nilai korelasi tersebut bersifat positif, sehingga mencerminkan penilaian

			prestasi kerja bersifat positif terhadap pruktivitas kerja.
4	M. Nugrahadi Rakhman, Universitas Bandar Lampung/2016, (Skiripsi)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung	<p>1. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel penilain prestasi kerja $(X_1) = 3,775 >$ nilai $t_{tabel} = 1,662$ dengan signifikansi sebesar 0,000, nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi $(X_2) = 6,124 >$ nilai $t_{tabel} = 1,662$ dengan signifikansi 0,000 yang berarti ada pengaruh secara parsial penilain prestasi kerja an motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.</p> <p>2. Berdasarkan hasil uji statistic deperoleh $f_{hitung} = 9,691 >$ $f_{tabel} = 3,15$ dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti ada pengaruh penlain prestasi kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.</p> <p>3. Nilai $R^2 = 0,56$, hal ini berarti bahwa sebesar 56,9% produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dipengaruhi variabel penilain prestasi kerja dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tiak dikaji dalam penelitian ini.</p>

Penelitian terdahulu yang di cantumkan di atas adalah untuk menunjukkan adanya perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Perbedaan peneliti Fika Yuwana Isbani dengan peneliti adalah pengaruh penilaian kinerja, sedangkan peneliti meneliti pengaruh sistem penilain prestasi kerja. Kesamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti adalah sama-sama meneliti tentang produktivitas kerja pegawai, menggunakan penelitian kuantitatif.

Perbedaan peneliti Selvi Usrotul Hasana dengan peneliti adalah pada pengaruh kompetensi dan sistem penilaian prestasi kerja terhadap kinerja melalui pengembangan karir bagi penyuluh Keluarga Berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbundo dengan menggunakan regresi berganda, sedangkan peneliti meneliti tentang pengaruh sistem penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja dikantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal dengan menggunakan regresi sederhana. Kesamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh sistem penilaian prestasi kerja dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.

Perbedaan peneliti Jamiatur Rosyadah dengan peneliti yaitu pengaruh disiplin dan penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Cirebon dengan menggunakan regresi berganda, sedangkan peneliti meneliti pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal dengan menggunakan

regresi sederhana. Kesamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja, menggunakan data primer dan penelitian kuantitatif.

Perbedaan peneliti M. Nugrahadhi Rakhman dengan peneliti yaitu pengaruh penilain prestasi kerja dan motivasi terhadap produkivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dengan menggunakan regresi berganda, sedangkan peneliti meniliti pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal dengan menggunakan regresi sederhana. Kesamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja, menggunakan data primer dan penelitian kuantitatif. Perbedaan dan kesamaan penelitian terdahulu dengan peneliti yang mana perbedaannya adalah untuk mendeskripsikan pengaruh penilain prestasi kerja terhadap produktivitas kerja.

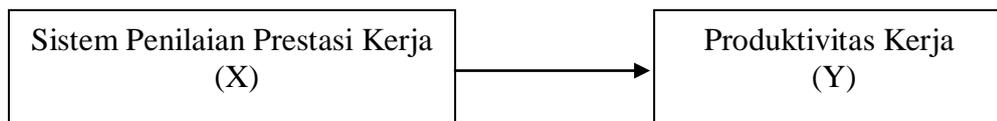
C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan konseptual mengenai bagaiman satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Dalam kerangka pemikiran, peneliti harus menguraikan konsep atau variabel penelitian secara lebih perinci.²² Adapun kerangka pikir dari penelitian ini peneliti mengawali dengan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja apabila dikerjakan secara objektif akan

²²Juliansyah Noor, *Op. Cit.*, hlm, 76.

meningkatkan produktivitas kerja pegawai tersebut. Dari uraian kerangka teori diatas, maka kerangka pemikiran teoritik dapat peneliti gambarkan sebagai berikut:

Gambar II.2
Kerangka Pikir



Keterangan:

X : Variabel Bebas, yaitu Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Y : Variabel Terikat, yaitu Produktivitas Kerja

→ : Arah Hubungan atau Pengaruh

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Jawaban sementara yang dimaksud adalah jawaban sementara terhadap masalah yang telah dirumuskan. Hipotesis yang dirumuskan harus bisa menjawab masalah penelitian.

Hipotesis merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.²³ Hipotesis merupakan alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui peneliti. Dengan

²³*Ibid*, hlm, 79.

kedudukannya itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, akan tetapi juga dapat tumbang sebagai kebenaran.²⁴

Adapun penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

H₀ :Tidak terdapat pengaruh antara sistem penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal.

H_a :Terdapat pengaruh antara sistem penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal.

²⁴Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm, 55.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal, Jl. Willem Iskandar, Desa Pidoli Dolok, Kecamatan Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal (MADINA), Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan mulai Juni 2017 sampai Juni 2018.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sesuai dengan namanya pengertian penelitian kuantitatif adalah data dalam bentuk angka.¹ Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.²

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu

¹Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 100.

²Juliansyah Noor, *Op. Cit.*, hlm. 38.

kesimpulannya.³ Besarnya populasi yang akan digunakan dalam suatu penelitian tergantung pada jangkauan kesimpulan yang akan dibuat atau dihasilkan. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal yang berjumlah 51 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁴ Sedangkan memilih sampel penelitian ini adalah penelitian populasi. Sampel adalah sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian. Tujuan penentuan sampel yaitu untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi, suatu reduksi terhadap jumlah objek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah *non purposive sampling* yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasinya digunakan sebagai sampel.⁵ Adapun sampel dari penelitian ini yaitu seluruh populasi yang berjumlah 51 orang.

D. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang diperoleh peneliti adalah data primer, yaitu data yang diperoleh atau yang dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian yang bersangkutan dengan

³Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo, 2008), hlm. 133.

⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, edisi revisi V*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2002), hlm. 109.

⁵Sugino, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabet, 2013), hlm. 31.

yang melakukannya. Data primer ini disebut juga data asli.⁶ Dalam penelitian ini yang menjadi sumber aslinya adalah hasil jawaban koesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal.

E. Instrument Pengumpulan Data

Data merupakan salah satu unsur atau komponen utama dalam melaksanakan riset (penelitian), artinya tanpa data tidak akan ada riset dan data dipergunakan dalam suatu riset merupakan data yang harus benar, kalau diperoleh dengan tidak benar maka akan menghasilkan informasi yang salah. Pengumpulan data merupakan suatu langkah dalam metode ilmiah melalui prosedur sistematis, logis, dan proses pencarian data yang valid, baik secara langsung maupun secara tidak langsung untuk keperluan analisis dan pelaksanaan pembahasan suatu riset secara benar untuk menemukan kesimpulan, memperoleh jawaban dan sebagai upaya untuk memecahkan suatu persoalan yang dihadapi peneliti. Data tersebut sebagai alat pengambilan keputusan atau pemecah permasalahan itu harus secara tepat dan benar.⁷

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.⁸ Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data primer ini adalah:

19. ⁶Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm.

⁷Rosady Ruslan, *Op. Cit.*, hlm. 27.

⁸Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian, Op. Cit.*, hlm. 101.

1. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.⁹ Demikian dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara untuk mengetahui permasalahan yang ada pada responden yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan dalam sistem penilaian prestasi kerja.

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan dengan tatap muka maupun menggunakan telepon. Namun, dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara secara tidak terstruktur dan dengan tatap muka. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya. Pedoman wawancara digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanya.¹⁰

Wawancara terstruktur atau terbuka peneliti lakukan untuk mendapatkan informasi awal tentang permasalahan yang ada pada objek,

⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 224.

¹⁰*Ibid*, hlm. 228.

sehingga peneliti dapat dengan pasti menentukan permasalahan yang harus diteliti. Dalam penelitian ini, untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, maka peneliti perlu melakukan wawancara kepada pihak yang mewakili responden terkait dengan produktivitas kerja pegawai dalam sistem penilaian prestasi kerja.

2. Teknik Angket

Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan respons ini disebut responden.¹¹ Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan penyebaran 51 angket kepada pegawai Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal dengan angket yang menggunakan skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai garis dari sangat positif sampai sangat negatif.¹² Kemudian jawaban tersebut diberikan skor untuk keperluan analisis kuantitatif, yaitu sebagai berikut:

¹¹Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian, Op. Cit.*, hlm. 102-103.

¹²Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 168.

Tabel III.1
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dalam penyusunan angket agar tidak keluar dari permasalahan yang diteliti maka peneliti menyusun kisi-kisi angket pada tabel III.2, dan sepenuhnya angket dapat dilihat pada lampiran 1.

Tabel III.2
Kisi-kisi Angket

No.	Variabel	Indikator	No. Soal
1.	Sistem Penilaian Prestasi Keja (X)	Kualitas Keja	1,2,3
		Kuantitas Kerja	4,5,6,7
		Tanggung Jawab	8,9
	Jumlah		9
2.	Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan	10,11,12
		Meningkatkan Hasil yang dicapai	13,14
		Pengembangan Diri	15,16,17
		Mutu	18,19
	Jumlah		10

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang sebenarnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila instrumen pengukuran tidak valid, maka tidak

bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.¹³

Pengujian dilakukan menggunakan software SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 22 untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria sebagai berikut:¹⁴

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Untuk diketahui bahwa perhitungan atau uji reliabilitas harus pada pertanyaan yang telah memilih atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka perlu diteruskan untuk uji reliabilitas.¹⁵

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 22, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Menurut Sekaran reliabilitas kurang dari

¹³Mudjarad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 172.

¹⁴Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktisi*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2014), hlm. 55.

¹⁵Juliansyah Noor, *Op. Cit.*, hlm. 130-131

0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.¹⁶

G. Analisis Data

Setelah data terkumpul, tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap data tersebut. Analisis yang tentunya disesuaikan dengan tujuan riset yang dilakukan. Kajian dalam bidang penelitian sebenarnya sangatlah luas sehingga terdapat banyak sekali alat analisis yang dapat digunakan oleh para peneliti dalam mengolah datanya.

Tujuan dilakukannya analisa dan manajemen data adalah untuk memastikan aksesibel data dengan kualitas tinggi, dokumentasi tentang analisis telah dilakukan, pemeliharaan data dan berhubungan dengan analisis setelah kajian selesai.¹⁷ Akan diuraikan pokok-pokok bahasan yang berkaitan dengan pemanfaatan alat analisis statistik untuk menganalisis gejala penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah mengadakan pengujian terhadap normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis.¹⁸ Bagi yang menggunakan analisis parametrik seperti analisis korelasi pearson, uji beda dua rata-rata, analisis varian satu arah dan sebagainya maka perlu dilakukan uji normalitas data terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data berdistribukan normal atau tidak. Normalitas data merupakan syarat

¹⁶Duwi Priyanto, *Op. Cit.*, hlm. 66.

¹⁷Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, dan Penelitian Pengembangan*, (Bandung: Cita Pustaka Media), hlm. 171.

¹⁸Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian, Op. Cit.*, hlm. 300.

pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Normalitas suatu data penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili suatu populasi. Dalam SPSS, uji validitas yang sering digunakan adalah metode uji Lilliefors dan metode One Sample Kolmogorov-smirnov.¹⁹

Uji normalitas dengan metode Lilliefors dengan Kolmogorov-smirnov dan Shapiro Wilk. Untuk metode Kolmogorov Smirnov, cukup membaca nilai Sig (signifikan). Jika signifikan kurang dari 0.05, maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Tetapi jika signifikan lebih dari 0.05, maka data berdistribusi normal.²⁰

2. Uji Linieritas

Linieritas adalah tidak mungkin untuk memperkirakan hubungan antara dua variabel tanpa membuat asumsi terlebih dahulu mengenai bentuk hubungan yang dinyatakan dalam fungsi tersebut. Dalam beberapa hal, kita bisa mengecek asumsi tersebut setelah hubungan diperkirakan. Fungsi linieritas selain mudah interpretasinya juga dapat digunakan sebagai pendekatan atas hubungan yang bukan linieritas.²¹

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi Pearson atau regresi

¹⁹Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 69.

²⁰*Ibid.*, hlm. 74.

²¹J. Supranto, *Statistik: Teori dan Aplikasi Edisi Keenam*, (Jakarta: Erlangga, 2001), hlm.

linieritas. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*Linearity*) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05.²² Uji linearitas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi linear sederhana atau berganda antara variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tingkat signifikan (*Linearity*) kurang dari 0,05 untuk mengukur hubungan linier antara dua variabel.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi merupakan suatu prosedur untuk mendapatkan hubungan matematika dalam bentuk suatu persamaan antara variabel tidak bebas tunggal dengan variabel bebas tunggal.²³ Analisis regresi sederhana merupakan suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel tidak bebas (Y) dengan variabel bebas (X) dan sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaan. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen sistem penilaian prestasi kerja dengan variabel dependen produktivitas kerja dikantor Balai Taman Nasional Batang Gadis

²²Duwi Priyanto, *Op. Cit.*, hlm. 79.

²³Soegyarto Mangkuatmodjo, *Statistic Lanjutan*, (Jakarta: Rinerka Cipta, 2004), hlm. 191.

Mandailing Natal. Adapun bentuk persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:²⁴

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (produktivitas kerja)

X : Variabel independen (sistem penilaian prestasi kerja)

a : Konstanta (jarak titik asal 0 dengan potongan antara sumbu tegak Y dan garis fungsi linier atau besarnya nilai Y)

b : Koefisien regresi/ koefisien arah (besarnya pengaruh X terhadap Y, melihat nilai peningkatan atau penurunan)

e : *Error*

Dalam analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh kedua variabel dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.

4. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi merupakan nilai untuk mengukur kuatnya hubungan antara variabel X dan Y tergantung pada asumsi yang kita buat terhadap variabel X dan Y. Apabila X dan Y bervariasi maka keduanya bukan konstan atau disebut variabel acak. Maka, koefisien korelasi akan mengukur *covariability* (variasi bersamaan) antara variabel X dan variabel Y. Di dalam analisis regresi, koefisien korelasi dipakai untuk mengukur

²⁴J. Supranto, *Op. Cit.*, hlm. 178.

cocoknya atau tepatnya garis regresi sebagai pendekatan data. Sehingga untuk kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut.²⁵

- a. Jika $r = -1$, maka hubungan X dan Y adalah sempurna dan negatif
- b. Jika $r = 0$, maka hubungan X dan Y adalah lemah sekali (dianggap tidak ada hubungan)

5. Koefisien Determinasi (Uji R Square)

Uji koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman Y yang dapat dijelaskan oleh keragaman X), atau kata lain seberapa besar X dapat memberikan kontribusi terhadap Y.²⁶

6. Uji t

Uji t ini dapat menganalisis ada atau tidak adanya hubungan dua variabel yang berpasangan, berdasarkan evaluasi antara variabel X dan variabel Y.²⁷ Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu sistem penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

Tingkat kepentingan atau tingkat signifikan (α) yang lazimnya dipergunakan adalah 0,05, 0,02, atau 0,01. Bagi problema ekonomi dan sosial lainnya lebih lazim dipergunakan $\alpha = 0,05$. Sedangkan bagi

²⁵*Ibid*, hlm. 198-200.

²⁶Andi Supangat, *Statistika dalam Kajian Inferensi, dan Nonparametrik*, (Bandung: KENCANA, 2006), hlm, 350.

²⁷Rosady Ruslan, *Op. Cit.*, hlm. 237.

problema-problema yang lebih eksak lebih sering digunakan $\alpha = 0,01$.²⁸ Dengan demikian peneliti menggunakan tingkat signifikan 0,05, artinya peneliti mengambil resiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5% dan benar dalam mengambil keputusan sedikitnya 95% (tingkat kepercayaan), atau dengan kata lain peneliti percaya bahwa 95% dari keputusan untuk menolak hipotesis salah adalah benar.

Uji hipotesis yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan uji dua sisi (*two tailed test*), sehingga untuk kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:²⁹

a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

²⁸Soegyarto Mangkuatmodjo, *Op. Cit.*, hlm. 62.

²⁹Duwi Priyanto, *Op. Cit.*, hlm. 145.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal

1. Sejarah Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal

Pembentukan Taman Nasional Batang Gadis secara formal diajukan kepada Menteri Kehutanan melalui surat Bupati Madina No.522/982/Dishut/2003 tanggal 08 April 2003 dan kepada Gubernur Provinsi Sumatera Utara No.522/1837/Dishut/2003 tanggal 16 September 2003 dan No.522/2036/Dishut/2003 tanggal 29 Oktober 2003. Usulan ini mendapat dukungan positif dari pemerintah pusat maupun pemerintah provinsi. Dengan banyaknya dukungan dari berbagai elemen masyarakat, Gubernur Provinsi Sumatera Utara, melalui suratnya No.050/1116 tanggal 02 Maret 2004 secara formal memberikan dukungan terhadap pembentukan Taman Nasional Batang Gadis. Disusul terbitnya surat keputusan Menteri Kehutanan pada tanggal 29 April 2004 No.126/Menhut-II/2004 tentang perubahan fungsi dan penunjukan hutan lindung, hutan produksi terbatas dan hutan produksi tetap di Kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara seluas \pm 108.000 Ha sebagai Kawasan Pelestarian Alam dengan fungsi taman nasional dengan nama Taman Nasional Batang Gadis.

Nama taman nasional ini berasal dari nama sungai utama yang mengalir dan membelah Kabupaten Mandailing Natal yaitu Batang Gadis.

Taman Nasional Batang Gadis meliputi kawasan seluas 108.000 Ha atau 26% dari total luas hutan di Kabupaten Mandailing Natal. Penunjukkan Taman Nasional Batang Gadis (TNBG) diprakarsai oleh Pemerintahan daerah Kabupaten Mandailing Natal (MADINA). Prakarsa ini tidak terlepas dari keinginan, dorongan dan dukungan dari masyarakat setempat, tokoh-tokoh masyarakat dan lembaga swadaya bidang lingkungan hidup yang berkeinginan untuk menyelamatkan hutan alam yang masih tersisa dan relatif utuh di provinsi Sumatera Utara agar dapat mendatangkan manfaat jangka panjang bagi masyarakat setempat dan pemerintah daerah.

2. Visi dan Misi Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal

Adapun visi dan misi Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal yaitu:

a. Visi

Menjadi institusi terdepan dan terpercaya dalam mengawal pengelolaan Taman Nasional Batang Gadis yang bermanfaat bagi masyarakat sekitar.

b. Misi

- 1) Mengoptimalkan pengelolaan hutan TN Batang Gadis dan pelaksanaan upaya konservasi keanekaragaman hayati dan ekosistem
- 2) Mengoptimalkan pemanfaatan jasa lingkungan hutan TN Batang Gadis

- 3) Mengoptimalkan upaya-upaya perlindungan dan pengamanan hutan TN Batang Gadis
- 4) Mengoptimalkan penguatan kapasitas kelembagaan TN Batang Gadis, dan kemitraan/kerjasama

B. Gambaran Umum Responden

Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrument angket yang disebarakan kepada seluruh pegawai Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis sebanyak 51 responden. Angket tersebut terdiri dari 2 (dua) bagian, yaitu variabel sistem penilaian prestasi kerja dan variabel produktivitas kerja.

Penyebaran dan pengumpulan angket dilakukan pada hari Rabu tanggal 18 April sampai Kamis tanggal 26 April 2018, penyebaran angket dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan menjumpai setiap para responden yaitu pegawai Kantor Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal. Penyebaran dan pengumpulan angket berlangsung selama 9 hari.

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Sistem Penilaian Prestasi Kerja (X)

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Untuk pengujian validitas sistem penilaian prestasi kerja (X) digunakan 51 responden (n) dengan 9 pernyataan dan taraf signifikan 5% atau tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95%. Untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat dari

nilai r_{hitung} pada tabel *correlations* dari hasil *output* SPSS versi 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.1
Uji Validitas Sistem Penilaian Prestasi Kerja (X)

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
SP 1	0,390	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=51$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}= 0,275$	Valid
SP 2	0,420		Valid
SP 3	0,691		Valid
SP 4	0,792		Valid
SP 5	0,761		Valid
SP 6	0,746		Valid
SP 7	0,705		Valid
SP 8	0,645		Valid
SP 9	0,689		Valid

Sumber: Data diolah, 2018

Dari hasil uji validitas sistem penilaian prestasi kerja (X) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari item 1 sampai dengan item 9 adalah valid. Dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 51$ adalah 0,275. Hasil data lengkapnya dapat dilihat pada lampiran 3.

b. Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Untuk pengujian validitas produktivitas kerja (Y) digunakan 51 responden (n) dengan 10 pernyataan dan taraf signifikan 5% atau tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95%. Untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} pada tabel *correlations* dari hasil *output* SPSS versi 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
PK 10	0,490	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=51$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}= 0,275$	Valid
PK 11	0,557		Valid
PK 12	0,568		Valid
PK 13	0,531		Valid
PK 14	0,483		Valid
PK 15	0,540		Valid
PK 16	0,322		Valid
PK 17	0,572		Valid
PK 18	0,691		Valid
PK 19	0,417		Valid

Sumber: Data diolah, 2018

Dari hasil uji validitas produktivitas kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari item 10 sampai dengan item 19 adalah valid. Dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 51$ adalah 0,275. Hasil data lengkapnya dapat dilihat pada lampiran 3.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Sistem Penilaian Prestasi Kerja (X)

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 22, yakni dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . untuk nilai *Cronbach Alpha* sistem penilaian prestasi kerja (X) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.3
Uji Reliabilitas Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	9

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel *Reliabilitas Statistics* tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel sistem penilaian prestasi kerja (X) adalah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ($0,833 > 0,60$), dan karena nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 maka reliabilitas instrumen sistem penilaian prestasi kerja adalah baik.

b. Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji reliabilitas produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

Tabel IV.4
Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.676	10

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel *Reliabilitas statistics* tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja (Y) adalah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ($0,676 > 0,60$), dan karena nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 maka reliabilitas instrumen produktivitas kerja dapat diterima.

3. Hasil Analisis Data

a. Uji Normalitas

Sampel yang diambil terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berdasarkan dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan pengujian SPSS 22 dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* (KS) pada taraf signifikansi 0,05.

Jika $Sig > 0,05$ maka distribusi data bersifat normal.

Jika $Sig < 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Tabel IV.5
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.51927522
Most Extreme	Absolute	.092
Differences	Positive	.092
	Negative	-.044
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel IV.5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200, sehingga lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,200 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

b. Uji Linearitas

Pengujian linieritas melalui SPSS versi 22 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. Hasil nilai signifikan dari *test for linearity* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.6
Uji Linieritas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
TOTALY *	Between (Combined)	370.481	15	24.699	3.753	.001
TOTALX	Groups	283.486	1	283.486	43.075	.000
	Linearity					
	Deviation from Linearity	86.995	14	6.214	.944	.525
	Within Groups	230.343	35	6.581		
	Total	600.824	50			

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan uji linearitas pada tabel IV.6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *linearity* adalah sebesar 0,000 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan yang linear.

c. Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini akan menentukan pengaruh sistem penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini peneliti menggunakan program SPSS versi 22 untuk mencari pengaruh antara variabel tersebut. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.7
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.441	3.587		4.862	.000
TOTALX	.610	.092	.687	6.616	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi sederhana pada tabel IV.7 di atas, bahwa pengukuran regresi yang ditunjukkan pada tabel *coefficients*, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Produktivitas kerja = 17,441 + 0,610 Sistem Penilaian Prestasi Kerja.

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 17,441 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila sistem penilaian prestasi kerja dianggap konstan atau ditiadakan, maka pegawai Kantor Balai Taman Nasional Batang gadis Mandailing Natal tetap meningkatkan produktivitas kerja sebesar 17,441 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel sistem penilaian prestasi kerja sebesar 0,610 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel sistem penilaian prestasi (X) sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,610 satuan pada variabel produktivitas kerja (Y) dengan arah positif

d. Koefesien Korelasi

Uji koefesien korelasi pada intinya mengukur seberapa kuatnya hubungan antara variabel independen (sistem penilaian prestasi kerja) dan variabel dependen (produktivitas kerja). Bila nilai R yang kecil berarti hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sangat lemah. Nilai yang mendekati satu berarti hubungan antara variabel independen dan variabel dependen hampir kuat. Berikut hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.8
Uji Koefesien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.461	2.545

a. Predictors: (Constant), TOTALX

b. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan uji koefesien korelasi pada tabel IV.8 diatas, bahwa diperoleh angka R sebesar 0,687. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel sistem penilaian prestasi kerja dan variabel produktivitas kerja sudah kuat sebesar 0,687, dimana nilai R hampir mendekati satu.

e. Koefesien Determinasi (Uji *R Square*)

Uji *R Square* (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dangat terbatas. Berikut hasil uji *R Square* (R^2).

Tabel IV.9
Hasil Uji R Square (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.461	2.545

a. Predictors: (Constant), TOTALX

b. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan uji R^2 pada tabel IV.9 diatas, menunjukkan bahwa pada tabel *Model Summary* diperoleh angka *R Square* sebesar 0,472 atau sama dengan 47,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentasi sumbangan pengaruh variabel independen (Sistem Penilaian Prestasi Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) sebesar 47,2%, sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

f. Uji t

Untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak, angka t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai dari t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 22 sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.441	3.587		4.862	.000
	TOTALX	.610	.092	.687	6.616	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan:

- 1) Dari kolom T, t_{hitung} sebesar 6,616 dengan t_{tabel} sebesar 2,009. Artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,616 > 2,009$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa sistem penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
- 2) Pada kolom Sig. sebesar 0,000 dengan taraf signifikan 5%. yang diperoleh $0,000 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa sistem penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Jadi berdasarkan kedua kesimpulan diatas, H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa sistem penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya dilakukan berdasarkan teori sistem penilaian prestasi kerja bahwa penerapan sistem penilaian prestasi kerja dan menciptakan suatu hubungan antara *reward* dengan tingkat prestasi kerja dapat meningkatkan seorang bawahan berusaha mengerahkan segenap kemampuannya dan melakukan yang lebih baik sesuai dengan kepentingan perusahaan. Seorang bawahan akan melakukan yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.

Dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = a + bX$ (Produktivitas Kerja = $17,441 + 0,610$ Sistem Penilaian Prestasi Kerja), dengan demikian diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel sistem penilaian prestasi kerja adalah positif terhadap produktivitas kerja pegawai, artinya setiap terjadi peningkatan variabel sistem penilaian prestasi kerja pada kerja pegawai, maka produktivitas kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh antara sistem penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diterima. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan uji t, dengan hasil uji t = 6,616. Hasil analisis data menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,616 > 2,009$), maka hipotesis alternatif diterima dan variabel sistem penilaian prestasi kerja menunjukkan nilai taraf signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan.

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel sistem penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja, perlu dilihat dari nilai koefisien determinasinya. Berdasarkan perolehan koefisien determinasi sebesar 0,472 menunjukkan bahwa besarnya variasi variabel produktivitas kerja pegawai Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal dapat dijelaskan oleh variabel sistem penilaian prestasi kerja sebesar 47,2%, dimana sisanya 52,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh M. Nugrahadi Rakhman,

bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti Jamiatur Rosyadah bahwa berdasarkan tanggapan responden penilaian prestasi kerja berada pada kategori baik. Dengan hasil perhitungan diketahui nilai korelasi (r) sebesar 0,707. Koefisien nilai korelasi tersebut bersifat positif, sehingga mencerminkan penilaian prestasi kerja bersifat positif terhadap produktivitas kerja.

Pada latar belakang masalah, peneliti melihat dan mengajukan fenomena bahwa produktivitas kerja pegawai belum ada peningkatan meskipun sistem penilaian prestasi kerja sudah diterapkan secara objektif, dan pada penelitian ini ternyata fenomena itu benar. Dari nilai koefisien determinasi ternyata sistem penilaian prestasi kerja hanya memengaruhi produktivitas kerja sebesar 47,2% yang berarti berukuran rendah. Namun, melihat bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel sistem penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja, maka sudah seharusnya pegawai perlu adanya perhatian dari Biro kepegawaian terhadap sistem penilaian prestasi kerja, karena meskipun tidak begitu besar pengaruhnya, namun variabel ini akan meningkatkan produktivitas kerja itu sendiri. Hal ini sejalan dengan teori bahwa penerapan sistem penilaian prestasi kerja dapat meningkatkan seorang bawahan berusaha mengerahkan segenap kemampuannya dan melakukan yang lebih baik sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Dengan penerapan sistem penilaian prestasi kerja akan mendorong produktivitas kerja pegawai. Dimana penilaian prestasi kerja dapat dijadikan

sebagai alat ukur untuk melihat tingkat produktivitas kerja pegawai, sehingga manajemen penilaian prestasi kerja dalam penerapan sistem penilaian prestasi kerja tersebut dapat tercapai produktivitas kerja yang diharapkan.

E. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun dengan sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan. Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian ini dan penyusunan ini, yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan yang masih kurang.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana peneliti yang tidak mencukupi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
3. Dalam penyebaran angket peneliti tidak mampu mengontrol semua pegawai dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan.

Walau demikian, peneliti sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna peneliti. Akhirnya dengan segala upaya kerja keras, dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh sistem penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi sederhana, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil regresi penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel sistem penilaian prestasi kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) yang terlihat dari kesamaan regresi $Y = 17,441 + 0,610X$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan sistem penilaian prestasi kerja akan memengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Dari hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,616 > 2,009$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,000 < \alpha$ ($0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian parsial koefisien sistem penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal. Berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,687 hal ini berarti variasi variabel X dan Y sudah kuat. Adapun hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,472 hal ini berarti variasi variabel produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel sistem penilaian prestasi kerja sebesar 47,2% dimana sisanya 52,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

B. Saran-saran

1. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap pengaruh produktivitas kerja yang sudah dimuat dalam penelitian ini agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, karena uji determinasi peneliti ini diketahui 47,2% masih ada faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja
2. Kepada pegawai khususnya pegawai di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal seharusnya dapat lebih meningkatkan semangat kerja untuk menghasilkan produktivitas kerja yang diinginkan. Termasuk dalam hal menyusun laporan, agar dalam pengurusan kawasan konservasi dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang bermukim dikawasan hutan TNBG yang mana dikawasan hutan TNBG masih menempati posisi ekonomi yang lemah dan posisinya semakin dilemahkan dengan adanya pemanfaatan sumber daya hutan yang tidak berkelanjutan.
3. Untuk para Kepala dan Biro kepegawaian lainnya agar lebih memperhatikan penerapan sistem penilaian prestasi yang efektif, objektif dan jujur agar pegawai atau bawahan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Daftar Pustaka

- Rangkuti Ahmad Nizar, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, dan Penelitian Pengembangan*, Bandung: Cita Pustaka Media, 2016.
- Andi Supangat, *Statistika dalam Kajian Inferensi, dan Nonparametrik*, Bandung: KENCANA, 2006.
- Buchari Alma, *Kewirausahaan*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Quran dan Terjemahnya*, Bandung: Diponegoro, 2010.
- Dwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktisi*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2014.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: KENCANA, 2009.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Hasibuan Malayu, SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2011.
- J. Supranto, *Statistik: Teori dan Aplikasi Edisi Keenam*, Jakarta: Erlangga, 2001.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.
- Mudjarsd Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan, Studi Analisis Produktivitas Perempuan dalam Konsep Ekonomi Islam*, Malang: UIN MALIKI PRESS, 2010.
- Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2008.

- Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Soegyarto Mangkuatmodjo, *Statistic Lanjutan*, Jakarta: Rinerka Cipta, 2004.
- Suharmisi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, edisi revisi V*, Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2002.
- Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia, 2004.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabet, 2013.
- _____, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- _____, *Statistis untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 1*, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Yuyus Suryana dan Kartib Bayu, *Kewirausahaan, Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*, Jakarta: Kencana, 2011.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Lina Saputri
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuk Basung, 04 Juli 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 4 dari 4 bersaudara
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. BLU-STAIM Pinago, Aek Galoga, Desa Pidoli
Lombang, Kecamatan Panyabungan, Kabupaten
Mandailing Natal
No. Handphone : 085260073799

II. PENDIDIKAN FORMAL

Tahun	Pendidikan
2000 – 2001	: TK Al-Hikmah Simpang III Lubuk Basung
2001 – 2007	: SDN 146468 Aek Galoga
2007 – 2010	: MTs Musthafawiyah Purba Baru
2010 – 2013	: MA Musthafawiyah Purba Baru
2014 – 2018	: Program Sarjana (S1) Ekonomi Syariah IAIN Padangsidempuan

III. IDENTITAS ORANG TUA

Nama Ayah : Syaipuddin
Nama Ibu : Marmiah
Alamat : Jl. BLU-STAIM Pinago, Aek Galoga, Desa Pidoli
Lombang, Kecamatan Panyabungan, Kabupaten
Mandailing Natal
Pekerjaan : Petani

LAMPIRAN 1

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal).

Yang disusun oleh:

Nama : LinaSaputri
NIM : 14 402 00108
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah (MB-2)

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, 2018

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd

Lampiran 2

LEMBAR KUISIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr. Responden

di Tempat

Dengan Hormat

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Jawaban bapak/ibu tidak akan mempunyai dampak negatif terhadap jabatan atau pekerjaan bapak/ibu saat ini. Karena tujuan pengajuan kuesioner ini hanya untuk pengumpulan data guna keberhasilan dalam penyusunan skripsi saya yang berjudul Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal).

Demikian, kepada bapak/ibu yang telah bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaan saya, saya ucapkan terimakasih.

I. Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Jabatan Saat Ini :

Lama Bekerja :

II. Petunjuk Pengisian

1. Berikan checklist (✓) pada setiap jawaban anda.
2. Setiap pertanyaan berikut ini terdiri atas lima pilihan jawaban, sebagai berikut:
 - a. SS = Sangat setuju
 - b. S = Setuju
 - c. KS = Kurang Setuju
 - d. TS = Tidak Setuju
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju

III. Daftar Pertanyaan Kuesioner

a. Angket Variabel Sistem Prestasi Penilaian Kerja

No	Daftar Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan					
2.	Kualitas kerja saya sesuai yang ditetapkan					
3.	Saya teliti melaksanakan pekerjaan					
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan					
5.	Pencapaian kerja saya mampu melebihi target					
6.	Mendapatkan <i>reward</i>					
7.	Mendapatkan <i>punishment</i> (hukuman) ketika pekerjaan tidak sesuai target					

	yang ditetapkan					
8.	Saya menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepada saya					
9.	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					

b. Angket Variabel Produktivitas Kerja

No	Daftar Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
10.	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi					
11.	Hasil pekerjaan yang saya tangani memenuhi targer yang telah ditetapkan					
12.	Saya memiliki keterampilan yang sesuai pekerjaan saya					
13.	Selama bekerja, saya berusaha untuk lebih baik dari rekan saya					
14.	Saya merasa malas melakukan pekerjaan yang lebih baik dari rekan saya					
15.	Saya menjaga ketepatan waktu hasil pekerjaan					
16.	Saya tidak pernah mengeluh dengan beban menjadi tanggung jawab saya					
17.	Saya merasa jenuh terhadap					

	pekerjaan yang saya tangani					
18.	Hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan rekan kerja yang lain					
19.	Saya memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja					

Panyabungan,2018
 Responden

.....

LEMBAR VALIDASI ANGKET SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Kualitas kerja	1,2,3			
Kuantitas kerja	4,5,6,7			
Tanggung jawab	8,9			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, 2018

Validator

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd

LEMBAR VALIDASI ANGKET PRODUKTIVITAS KERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Kemampuan	10,11,12			
Meningkatkan hasil yang dicapai	13,14			
Pengembangan diri	15,16,17			
Mutu	18,19			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, 2018
Validator

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd

33	5	4	5	4	4	5	5	4	4	40
34	4	4	4	5	3	3	4	5	5	37
35	5	5	4	5	5	3	4	4	3	38
36	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
38	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
39	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
43	4	5	4	4	4	5	5	4	4	39
44	5	5	4	3	3	5	4	4	4	37
45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
47	5	4	5	4	4	5	5	5	4	41
48	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
49	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39
50	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
51	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41

Hasil Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)										Total
	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	
1	4	4	5	5	1	4	3	3	3	5	37
2	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	34
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	34
4	5	4	4	4	1	4	5	2	5	4	38
5	4	3	4	2	2	4	4	3	3	4	33
6	5	5	5	5	3	5	3	1	3	5	40
7	5	4	5	5	1	4	4	5	5	5	43
8	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	36
9	4	4	4	4	2	4	5	2	3	5	37
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	5	4	2	4	4	3	3	5	40
12	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	39
13	4	4	3	5	1	4	5	2	4	4	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
16	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	44
17	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	43
18	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	45
19	4	4	5	5	2	4	4	2	5	5	40
20	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
21	5	4	5	5	1	4	5	1	4	5	39
22	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	36
23	4	4	4	5	3	4	3	3	3	5	38
24	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
25	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	41
26	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	43
27	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	45
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
29	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	45
30	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	43
31	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	40
32	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	44
33	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	44
34	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	44
35	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	44
36	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	43
37	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45
38	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	40
39	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	42
40	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	43

41	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	41
42	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
43	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	44
44	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
45	4	4	5	5	3	4	3	5	4	5	42
46	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
47	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
48	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
49	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	40
50	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
51	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	45

Lampiran 4

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Soal_1 Soal_2 Soal_3 Soal_4 Soal_5 Soal_6 Soal_7 Soal_8 Soal_9 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations

		Soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Soal_8	Soal_9	TOTAL
Soal_1	Pearson Correlation	1	.090	.338	.364	.059	.233	.092	.183	.144	.390
	Sig. (2-tailed)		.531	.015	.009	.681	.100	.522	.198	.315	.005
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Soal_2	Pearson Correlation	.090	1	.202	.358	.359	.276	.120	.122	.126	.420
	Sig. (2-tailed)	.531		.154	.010	.010	.050	.403	.392	.378	.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Soal_3	Pearson Correlation	.338	.202	1	.487	.433	.450	.428	.281	.386	.691
	Sig. (2-tailed)	.015	.154		.000	.002	.001	.002	.046	.005	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Soal_4	Pearson Correlation	.364	.358	.487	1	.669	.326	.427	.502	.570	.792
	Sig. (2-tailed)	.009	.010	.000		.000	.020	.002	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Soal_5	Pearson Correlation	.059	.359	.433	.669	1	.472	.443	.435	.512	.761
	Sig. (2-tailed)	.681	.010	.002	.000		.000	.001	.001	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Soal_6	Pearson Correlation	.233	.276	.450	.326	.472	1	.638	.464	.391	.746
	Sig. (2-tailed)	.100	.050	.001	.020	.000		.000	.001	.005	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Soal_7	Pearson Correlation	.092	.120	.428	.427	.443	.638	1	.319	.353	.705

	Sig. (2-tailed)	.522	.403	.002	.002	.001	.000		.023	.011	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Soal_8	Pearson Correlation	.183	.122	.281	.502**	.435**	.464**	.319	1	.629**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.198	.392	.046	.000	.001	.001	.023		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Soal_9	Pearson Correlation	.144	.126	.386**	.570**	.512**	.391**	.353	.629**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.315	.378	.005	.000	.000	.005	.011	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	.390**	.420**	.691**	.792**	.761**	.746**	.705**	.645**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Correlations										
		S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	TOTAL
S10	Pearson Correlation	1	.312 [*]	.220	.242	-.103	.258	.300 [*]	.142	.248	.346 [*]	.490 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.026	.121	.087	.472	.067	.032	.320	.080	.013	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S11	Pearson Correlation	.312 [*]	1	.280 [*]	.250	.214	.550 ^{**}	.000	.207	.208	.130	.557 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.026		.047	.077	.131	.000	1.000	.145	.143	.363	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S12	Pearson Correlation	.220	.280 [*]	1	.464 ^{**}	.179	.172	.047	.089	.299 [*]	.341 [*]	.568 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.121	.047		.001	.208	.228	.742	.536	.033	.014	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S13	Pearson Correlation	.242	.250	.464 ^{**}	1	.015	.086	.135	.066	.276 [*]	.411 ^{**}	.531 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.087	.077	.001		.919	.549	.346	.648	.050	.003	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S14	Pearson Correlation	-.103	.214	.179	.015	1	.181	-.196	.477 ^{**}	.197	-.026	.483 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.472	.131	.208	.919		.204	.169	.000	.166	.855	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S15	Pearson Correlation	.258	.550 ^{**}	.172	.086	.181	1	.125	.159	.427 ^{**}	.153	.540 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.067	.000	.228	.549	.204		.383	.265	.002	.283	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S16	Pearson Correlation	.300 [*]	.000	.047	.135	-.196	.125	1	-.121	.460 ^{**}	.180	.322 [*]
	Sig. (2-tailed)	.032	1.000	.742	.346	.169	.383		.399	.001	.206	.021

	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S17	Pearson Correlation	.142	.207	.089	.066	.477**	.159	-.121	1	.353*	.017	.572**
	Sig. (2-tailed)	.320	.145	.536	.648	.000	.265	.399		.011	.905	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S18	Pearson Correlation	.248	.208	.299*	.276*	.197	.427**	.460**	.353*	1	.028	.691**
	Sig. (2-tailed)	.080	.143	.033	.050	.166	.002	.001	.011		.845	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S19	Pearson Correlation	.346	.130	.341*	.411**	-.026	.153	.180	.017	.028	1	.417**
	Sig. (2-tailed)	.013	.363	.014	.003	.855	.283	.206	.905	.845		.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	.490**	.557**	.568**	.531**	.483**	.540**	.322*	.572**	.691**	.417**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.021	.000	.000	.002	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6

Titik Persentase Distribusi t (dt = 41-80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 5

Titik Persentase Distribusi r (dt = 41-80)

df \ Pr	0.05 0.1	0.025 0.05	0.01 0.02	0.005 0.01	0.0005 0.001
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

B-32/In.14/G.6a/PP.00.9/04/2018

6 April 2018

Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing Skripsi

Muhammad Isa, S.T., M.M
M.E.I

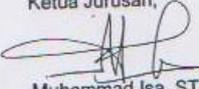
Assalamu Alaikum Wr. Wb.
Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkaji
Judul Skripsi, telah ditetapkan Judul Skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini:

- : Lina Saputri
- : 14 402 00108
- : Ekonomi Syariah
- : Ekonomi dan Bisnis Islam
- : 1. Judul Pertama
Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
(Studi di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal).
- 2. Judul Perbaikan
Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Pegawai (Studi di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis Mandailing
Natal).

Kami akan mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi pembimbing I dan Pembimbing II
penulisan skripsi mahasiswa dimaksud.

Kami sampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.
Wassalamu Alaikum Wr.Wb.

Muhammad Aziz Siregar, M.Ag
NIP.128 200112 1 001

Ketua Jurusan,

Muhammad Isa, ST., MM
NIP.19800605 201101 1 003

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Tidak Bersedia
PEMBIMBING I

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP.19800605 201101 1 003

Bersedia/Tidak Bersedia
PEMBIMBING II


Jumi Atika, M.E.I

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpun 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

No : B- 267 /In.14/G/TL.00/4/2018
: -
: Mohon Izin Riset

10 April 2018

Kantor Balai Taman Nasional
Batang Gadis

Medina

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpun
mengatakan bahwa:

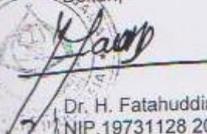
Nama : Lina Saputri
NIM : 1440200108
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpun

adalah benar Mahasiswa Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Padangsidimpun yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul " Pengaruh Sistem
Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kantor Balai
Taman Nasional Batang Gadis Mandailing Natal) ".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan
sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan,

7

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001



KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTAN
DIREKTORAT JENDERAL PERLINDUNGAN HUTAN DAN KONSERVASI ALAM
BALAI TAMAN NASIONAL BATANG GADIS

Jl. Willem Iskandar Km. 10,5 Panyabungan, Sumatera Utara, Telp/fax (0638)321670
Email : btngad@kemdikpora.go.id, btngad@kemdikpora.go.id

Nomor : S. 1528 / T. 9 / Tu / Per. / 4 / 2018
Lampiran : 1 lembar
Perihal : Permohonan Izin Riset

Panyabungan, 24 April 2018

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padang Sidempuan

Tempat

Memenuhi surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan No:B-
14/G/TL.00/4/2018 tanggal 10 April 2018 perihal tersebut diatas, dengan hormat disampaikan bahwa
prinsipnya kami menerima dan sangat mendukung kegiatan riset Saudari Lina Saputri dari Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan di Balai Taman Nasional Batang Gadis dengan Judul
Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kantor Balai
Taman Nasional Batang Gadis).

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.





KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
DIREKTORAT JENDERAL PERLINDUNGAN HUTAN DAN KONSERVASI ALAM
BALAI TAMAN NASIONAL BATANG GADIS

J. Willem Iskandar Kel. Pidiö Dohok Payakumbuh, Sumatera Utara, Telfax: (0632)3216170
Email: info@batanggadis.com, eb@batanggadis.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : KT. 1701/T.9/TU/29/5/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama dan NIP : Bobby Nopandry, S. Hut/19811104 200501 1 005
Pangkat/Golongan : Penata Tk.I/ IIIId
Jabatan : Kepala Sub Bagian Tata Usaha Balai Taman Nasional Batang Gadis
Unit Kerja : Balai Taman Nasional Batang Gadis

yang menerangkan bahwa:

Nama : Lina Saputri
NIM : 1440200108
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padang Sidempuan

telah melakukan riset tentang "Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis di Mandailing Natal)" di Kantor Balai Taman Nasional Batang Gadis.

Surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sesuai dengan keperluannya.

May 2018

Bobby Nopandry, S. Hut, MA
NIP. 19811104 200501 1 005