

**Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank BTPN Tbk. Cabang Tebing Tinggi)**

Rodi Syafrizal

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya

Email: [rodisyafriazal@gmail.com](mailto:rodisyafriazal@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This research was conducted to determine the extent to which work performance appraisals influence employee work productivity at Bank BTPN, Tbk, Tebing Tinggi Branch. This type of research uses a quantitative approach method with a sample of 35 respondents who were determined based on a saturated sampling technique. With simple linear regression analysis, in SPSS version 25.0. Based on the results of this analysis, it can be concluded that the assessment of work performance has a positive and significant effect on the work productivity of Bank BTPN Tebing Tinggi Branch employees.*

*Keywords: Job Performance Assessment & Employee Work Productivity*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tebing Tinggi. Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan sampel berjumlah 35 orang responden yang ditentukan berdasarkan teknik sampel jenuh. Dengan analisis regresi linear sederhana, pada SPSS versi 25.0. Berdasarkan hasil dari analisis ini dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BTPN Cabang Tebing Tinggi*

**Kata kunci:** Penilaian Prestasi Kerja & Produktivitas Kerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya,

maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya (Safa'ah, 2019) .

PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) adalah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang didirikan pada tahun 1958 di Bandung atas pemikiran 7 (tujuh) orang dalam suatu perkumpulan pegawai pensiunan militer yang kemudian diberi nama Bank Pegawai Pensiunan Militer (BAPEMIL) dengan status usaha sebagai perkumpulan yang menerima simpanan dan memberikan pinjaman kepada anggotanya. Tujuan dari didirikannya Bank Pegawai Pensiunan Militer (BAPEMIL) ini ialah agar dapat meringankan beban ekonomi para pensiunan, baik Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI) maupun pegawai sipil.

Berkat kepercayaan yang tinggi dari masyarakat maupun mitra usaha, maka pada tahun 1986 Bank Pegawai Pensiunan Militer (BAPEMIL) berganti nama menjadi Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) dan juga memperoleh izin sebagai bank komersial dengan izin usaha sebagai Bank Tabungan dalam rangka memenuhi ketentuan Undang-undang – Undang No. 14 Tahun 1967 tentang Pokok – Pokok Perbankan untuk melanjutkan kegiatan usaha dari Bank Pegawai Pensiunan Militer (BAPEMIL). Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) merupakan Bank Milik Swasta Nasional. Bank Milik Swasta Nasional merupakan bank yang seluruh atau sebagian besarnya akte pendiriannya dan modalnya dimiliki oleh swasta nasional sehingga seluruh atau sebagian besar keuntungannya akan menjadi milik swasta nasional. Sebagai Bank Swasta Nasional, maka Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) memiliki aktivitas pelayan operasional kepada nasabah, baik berupa simpanan maupun pinjaman. Namun aktivitas utama Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) adalah tetap mengkhususkan kepada pelayanan bagi para pensiunan dan pegawai aktif, karena target market Bank Tabungan Pensiunan Nasional adalah para pensiunan.

Dalam setiap pekerjaan perlu diperhatikan yang namanya produktivitas kerja karena disitu terdapat keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Hal itu menjadikan bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus benar-benar memberikan hasil optimal dari para karyawan dengan memanfaatkan potensi disetiap kemampuan karyawan masing-masing. Produktivitas kerja menurut (Sunyoto, 2016) produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang telah dikerjakan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

**Tabel 1. Laporan Data Produktivitas Kerja Karyawan Yang Dilakukan Di Bank BTPN Tbk, Cabang Kota Tebing Tinggi Tahun 2022**

Keterangan	Target		Pencapaian	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Operasional	4000 Transaksi	90%	3000	79%
Marketing	7000 Transaksi	95%	5600	87%
Kredit	5000 Transaksi	85%	4500	94%
Dana Pihak Ketiga	10000 Transaksi	80%	9700	96%
Deposito	6000 Transaksi	90%	5700	95%
Tabungan	15000 Transaksi	95%	14000	95%
Pengaduan Nasabah	500 Transaksi	80%	490	98%
Pengembangan Sistem Informasi	100 Transaksi	90%	90	90%

Sumber: PT. Bank BTPN Cabang kota Tebing Tinggi (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat para karyawan telah berhasil menyelesaikan sebagian besar tugas yang ditargetkan selama setahun. Namun, masih terdapat sejumlah tugas yang belum selesai dikerjakan dengan baik seperti, di bagian bidang operasional dan juga bidang marketing. Oleh karena itu, perlu adanya dilakukan evaluasi dan perbaikan untuk meningkatkan produktivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan dalam setiap bidangnya. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya penurunan produktivitas kerja karyawan pada Bank BTPN, Tbk Cabang Kota Tebing Tinggi, jadi perusahaan haruslah memperhatikan produktivitas kerja yang baik sehingga memperoleh hasil secara efektif dan efisien. Perusahaan juga dituntut agar mengetahui dan mengembangkan faktor-faktor yang mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan dan pemimpin antara lain penilaian prestasi kerja. Maka dari itu perusahaan perlu memberikan umpan balik yang membangun para karyawan agar menjadi lebih baik lagi kedepannya. Perusahaan dapat memberikan pelatihan dan bimbingan kepada para karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Karyawan juga dapat menggunakan umpan balik ini sebagai motivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka dan menghindari kesalahan yang sama di masa depan.

Ketika suatu karyawan itu produktif maka hasil yang didapat yaitu akan baik. Dan itu semua tidak terlepas dengan pemimpin yang hebat, yang dimana pemimpin itu berupaya agar karyawan dapat mengikuti apa yang diinginkannya dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan efektif. Di sisi lain, penilaian prestasi kerja merupakan alat yang umum digunakan dalam perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan. Penilaian prestasi kerja yang objektif dan adil dapat memberikan umpan balik kepada karyawan dan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial.

Menurut (Riri Hanafi, Anton Trianto, 2019) Penilaian prestasi kerja adalah merupakan suatu proses yang dilakukan setiap perusahaan dalam mengukur, menilai kekuatan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil serta mengevaluasi hasil kerja karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sebagai alat dalam membantu pengambilan keputusan. Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, penilaian prestasi kerja karyawan dan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para karyawan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mereka bergairah bekerja dan kinerja karyawan pun meningkat. Pada Penilaian prestasi kerja Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kerja prestasi kerja seseorang secara bertahap. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang akhirnya akan bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi-fungsi operasional SDM yang lain seperti seleksi, pengembangan pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Berikut ini merupakan data dari penilaian prestasi kerja yang di lakukan di PT. Bank BTPN Tbk, Cabang Tebing Tinggi pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 2. Data Penilaian Prestasi Kerja PT. Bank BTPN Tbk, Cabang Tebing Tinggi  
Periode Januari Sampai Desember 2022**

Bulan	Tingkat Penilaian			
	Kuantitas Kerja		Kualitas Kerja	
Januari	14 orang	40%	21 Orang	60%

Februari	17 Orang	49%	18 Orang	51%
Maret	20 Orang	57%	15 Orang	43%
April	12 Orang	34%	23 Orang	66%
Mei	19 Orang	54%	16 Orang	46%
Juni	25 Orang	71 %	10 Orang	29%
Juli	16 Orang	46%	19 Orang	54%
Agustus	26 Orang	74%	9 Orang	26%
September	8 Orang	23%	27 Orang	77%
Oktober	15 Orang	50%	15 Orang	50%
November	23 Orang	66 %	12 Orang	34%
Desember	17 Orang	49%	18 Orang	51%

Sumber: PT. Bank BTPN Cabang Kota Tebing Tinggi (2023)

Dari hasil data diatas menunjukkan bahwa masih ada permasalahan yang terjadi di PT. Bank BTPN Tbk, Cabang Tebing Tinggi dimana terdapat masih kurangnya kauntitas kerja di bulan Januari (40%) dan kualitas kerja di bulan Februari (43%). Selanjutnya dibulan Agustus kualitas kerja (26%), dibulan September kuantitas kerja (23%). Maka dari itu perlu adanya suatu perbaikan yang dilakukan pimpin agar kuantitas kerja dan kualitas kerja karyawan meningkat untuk memenuhi setiap perusahaan inginkan. Dan ini juga menjadi suatu peningkatan kedepannya terhadap karyawan. Berdasarkan dari latar belakang diatas, perusahaan mengharapkan agar setiap karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Data diatas mengacu pada sejauh mana seseorang dalam menerapkan strategi perusahaan dan mencapai tujuan berbasis kompetensi tertentu yang terpenting bagi perusahaan. Produktivitas karyawan pada umumnya mengukur sejauh mana kinerja yang telah dicapai setiap karyawan dalam perusahaan. Penilaian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan keterangan diatas, hal ini perlu adanya penjelasan lebih lanjut dalam setiap konteks penelitian. Oleh karena itu, maka penulis tertarik untk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penilaian Prestasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja ( Studi Kasus Pada PT. Bank BTPN Tbk, Cabang Tebing Tinggi)”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Produktivitas Kerja*

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Produktivitas adalah suatu pendekatan *interdisipliner* untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber- sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Secara lebih luas menurut (Sutrisno, 2016) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan 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 esok lebih baik dari hari ini.

Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan untuk mengukur produktivitas kerja bisa menggunakan beberapa indikator berikut, antara lain:

- 1) Kemampuan, artinya individu atau karyawan tersebut memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan ini sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, artinya dalam meningkatkan hasil atau produk dari pekerjaannya dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan.
- 3) Semangat kerja. Hal ini merupakan suatu upaya untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapainya.
- 4) Pengembangan diri, artinya setiap individu memiliki upaya untuk mengembangkan diri dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik lagi pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- 5) Mutu, artinya setiap personal selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari sebelumnya. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- 6) Efisiensi. Indikator ini dapat dilihat dari perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### ***Penilaian Prestasi Kerja***

Penilaian prestasi merupakan suatu faktor untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efisien dan efektif. Bagi para karyawan penilaian prestasi kerja tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, dan potensi yang ada. Penilaian prestasi kerja dapat memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil dari kinerja mereka yang dinilai oleh atasan. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan mereka di masa yang akan datang guna untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya (Simanjuntak et al., 2019) . Suatu perusahaan juga tentunya memiliki yang namanya visi dan misi. Namun terkadang muncul kendala yang membuat tidak tercapainya visi dan misi yang diinginkan oleh perusahaan. Berikut ini beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai penilaian prestasi kerja.

Menurut (Rivai dkk, 2017) indikator dalam penilaian prestasi kerja yaitu:

#### 1) Adil

Merupakan penilaian prestasi kerja yang merujuk pada suatu sistem evaluasi kinerja yang objektif dan tidak memihak, serta mampu menghasilkan hasil yang akurat dan adil bagi semua karyawan. Serta konsep ini sangat penting karena dapat memberikan dasar yang kuat untuk menentukan kompensasi atau penghargaan kepada setiap individu dalam organisasi berdasarkan kontribusi nyata mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

#### 2) Objektif

Merupakan kriteria atau standar yang jelas dan dapat diukur secara obyektif untuk mengevaluasi kinerja seseorang. Konsep ini sangat penting karena dapat memberikan dasar yang kuat untuk menentukan apakah karyawan telah mencapai target atau tidak.

### 3) Transparan

Merujuk kepada keterbukaan dan kejelasan informasi tentang proses evaluasi kinerja serta hasil yang diperoleh. Ini sangat penting karena dapat memberikan dasar yang kuat untuk menentukan apakah pengambilan keputusan yang di hasilkan dari proses evaluasi tersebut adil atau tidak.

### 4) Konsisten

Konsisten merupakan kemampuan untuk menjaga keseragaman atau kekontinuitasan pencapaian target selama periode waktu tertentu. Konsep ini sangat penting karena dapat memberikan dasar yang kuat untuk mengevaluasi kinerja seseorang secara konstan, dan membantu memastikan bahwa setiap individu terus bekerja dengan baik sepanjang waktu.

### 5) Sensitif

Merupakan kemampuan untuk memahami dan menanggapi perubahan lingkungan kerja, serta mampu menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah - ubah. Ini juga sangat penting karena dapat memberikan dasar yang kuat untuk mengevaluasi kinerja seseorang secara adaptif dan responsif terhadap dinamika perusahaan.

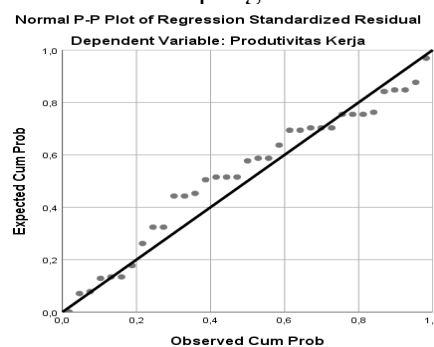
## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif atau sebab akibat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel yang atau lebih dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis hubungan antar variabel yang ingin diketahui (Sugiyono 2015),. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Penelitian ini menggunakan dua variabel, diantaranya variabel bebas (X) yaitu penilaian prestasi kerja serta variabel terikat (Y) produktivitas kerja dengan sampel berjumlah 35 orang. Analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana pada SPSS versi. 25.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Uji Normalitas*

Guna melihat apakah data yang disajikan normal sehingga bisa digunakan untuk melakukan uji berikutnya berikut disajikan P Plot hasil pengolahan data sebagai berikut:



**Gambar 1. Normal P Plot P**

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka

garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:154). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

**Tabel 3. Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,99287225
Most Extreme Differences	Absolute		,156
	Positive		,092
	Negative		-,156
Test Statistic			,156
Asymp. Sig. (2-tailed)			,030 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,171 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,007
		Upper Bound	,336
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 35 sampled tables with starting seed 926214481.			

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Dari *output* dalam tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,171 signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

### Regresi Linier Sederhana

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel budaya organisasi dan variabel desain kerja terhadap variabel kinerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

**Tabel 4. Hasil Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11,247	3,869	
	Penilaian Prestasi Kerja	,684	,187	,536
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :  $Y = a + bX + \epsilon$ , sehingga diperoleh persamaan :  $Y = 11.247 + 0.684 X$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 11.247 menunjukkan besarnya variabel produktivitas kerja jika variabel penilaian prestasi kerja sama dengan nol.

- b. Nilai koefisien regresi variabel penilaian prestasi kerja (b) sebesar 0,684 menunjukkan besarnya peranan variabel penilaian prestasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja. Artinya apabila faktor variabel penilaian prestasi kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,684 satuan nilai.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi pada Persamaan I dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,536 <sup>a</sup>	,288	,266	2,023
a. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui besarnya nilai *R square* sebesar 0,288 atau 28,8 %. Hal ini menunjukkan jika variabel Produktivitas kerja dapat menjelaskan variabel Penilaian Prestasi kerja sebesar 28,8%, sisanya sebesar 71,2 % (100% - 28,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, promosi jabatan, fasilitas kerja dan lainnya.

### Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen, hasil pengolahan data pada persamaan I terlihat pada Tabel 6 berikut ini :

**Tabel 6. Uji Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	11,247	3,869		2,907	,006
Penilaian Prestasi Kerja	,684	,187	,536	3,650	,001
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Dari tabel 6 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,650 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%; n-k = 33) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.034. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (3,650) >  $t_{tabel}$  (2.034), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh ( Teguh Wahyono, 2019).

## KESIMPULAN

Analisa data penelitian dan pembahasan menyimpulkan Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga untuk mendapatkan hasil yang maksimal perusahaan dapat mendukung dengan melakukan penilaian yang dilakukan perusahaan. Hasil ini didukung dengan teori menurut (Mangkunegara, 2017) yang menyatakan semakin tinggi prestasi kerja maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja, sebaliknya jika prestasi rendah maka produktivitas kerja akan berkurang.

## REFERENSI

- Abdillah, I. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Surya Pelangi Kota Pekanbaru*. Skripsi. Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Arsyad, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Di Hotel Nusantara Syari'ah Bandar Lampung*.
- Badriyah, M. (2022). *Tujuan Penilaian Prestasi Kerja Menurut Para Ahli*. Creator Media. <https://creatormedia.maketcreator.com/tujuan-penilaian-prestasi-kerja-menurut-para-ahli/>
- Hanafi. (2017). *Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen* (Ekma (ed.)). Yogyakarta.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- Edy Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketujuh). Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Endah Ratna Sari & Jerry M Logahan. (2020). *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja The Influence Of Work Morale And Work Discipline On Employee Productivity At Pt . Garuda Zebec* (Vol. 06, Issue 02).
- Gamal Thabroni. (2021). *Teknik Analisis Data Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Serupa.Id. <https://serupa.id/teknik-analisis-data-penelitian-kualitatif-dan-kuantitatif/>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit universitas Diponegoro. Semarang.
- Hartini. (2021). *Pengantar Manajemen (teori dan konsep)* (M. sains Indonesia (ed.)). Jakarta. Media Sains.
- Hernandi, Y., Studi, P., Teknik, S., Tarumanagara, U., Sipil, J. T., & Trisakti, U. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pelaksanaan Konstruksi Gedung Bertingkat*. *Mitra Teknik Sipil*, 3(2), 299–312.
- Imron, I. (2019). *Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang*. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya. Semarang.
- Marlinda, D., Yamali, F. R., & Ms, M. Z. (2021). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*

- pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. *J-Mas*, 6(April), 217–225.  
<https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.247>
- N. Nurlina. (2020). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bank Danamon Indonesia. Ekonomika*, 4, 70–78.
- Prihadi, M. Dana, S. M. (2020). *Pengaruh Efektivitas Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Distribusi Rekam Medis Rawat Jalan Di Rsud Cibabat Cimahi*. 2(1), 117–124.  
<https://doi.org/10.30812/target.v2i1.710>
- Rahmawati, D., Kristanto, T., Freega Setya Pratama, B., & Bagas Abiansa, D. (2022). *Prediksi Pelaku Perjalanan Luar Negeri Di Masa Pandemi COVID-19 Menggunakan Metode Regresi Linier Sederhana. Journal of Information System Research*, 3(3), 338–343.  
<https://doi.org/10.47065/josh.v3i3.1507>
- Ratnasari, S. L. (2021). *Pengertian dan Manfaat Penilaian Prestasi Karyawan Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul “Pengertian dan Manfaat Penilaian Prestasi Karyawan”*,
- Riri Hanafi, Anton Trianto, M. H. (2019). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Tetap Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Palembang*. 2(2), 15–40.
- Rivai dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Graffindo Persada. Jakarta.
- Rodin, R., Santoso, A. D., & Reinaldi, W. (2019). *Penerapan Fungsi Manajemen dalam Pengelolaan Perpustakaan Madrasah Aliyah ( Studi Kasus di Perpustakaan MAN 2 Palembang )*. *Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 3.
- Ruslan H.M Arsyad. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Personil Direktorat Polisi Perairan Dan Udara Polda Sulawesi Selatan*.
- Safa'ah, E. M. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Jurusan SI Perbankan Syariah ( IAIN ) METRO*. In *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K., & Winarto. (2019). *Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen*, 3(2), 6–13. Medan.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2015). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta, 28, 1–12.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Caps.Yogyakarta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syafnidawaty. (2020). *Data Primer*. Universitas Raharja. <https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-primer/>
- Tabe, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Telkom Tbk Cabang Makassar. Journal Economics and Business of Islam*, 4(2), 92–109.
- Teguh Wahyono. (2019). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkn) Medan. Energies*, 6(1), 1–8.
- Zagoto, K. (2019). *Pengaruh penilaian kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat maniamolo kabupaten nias selatan*. Skripsi. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nias Selatan Teluk Dalam.