

MENGEVALUASI PRODUKTIVITAS KERJA DAN PENILAIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DPRD KOTA SAWAHLUNTO

Muhammad Fauzi

Email : pujimate8@gmail.com

Faculty of Economics and Business, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Info Artikel

Kata kunci:

Produktivitas kerja, Penilaian kerja, Kinerja karyawan, Kepuasan kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Produktivitas kerja dan Penilaian kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening pada DPRD Kota sawahlunto. Jumlah sample pada penelitian ini berjumlah 51 responden dengan menggunakan alat Smart PLS dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji dengan alat SmartPLS yaitu: (1) Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (2) Penilaian Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. (3) Produktivitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (4) Penilaian Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karaywan. (5) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karayawan. (6) Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan di mediasi Kepuasan Kerja. (7) Penilaian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengsn di mediasi Kepuasan Kerja.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



PENDAHULUAN

Kemampuan suatu organisasi/lembaga untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting lembaga karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional lembaga. Agar lembaga tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Keberhasilan suatu lembaga dapat dilihat dari kinerja karyawan pada lembaga itu sendiri. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas suatu lembaga sangat ditentukan oleh tersediannya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencanaan, pelaksanaan sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen lembaga. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak lembaga pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingannya melalui peningkatan kualitas manajemen.

Salah satu faktor yang penting bagi suatu individu dalam bekerja adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada, karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi (Dwianto et al., 2019). Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan target dan realisasi. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik atau semakin rendah realisasi

menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin buruk. Capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran. Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut:

Tabel 1
Capaian Kinerja Sasaran Strategis Sekretariat DPRD Kota Sawahlunto Tahun 2022

No	Sasaran strategis	Kriteria Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	capaian
1	Meningkatkan kualitas pelayanan	Indeks kepuasan anggota DPRD	%	90	80	80%
2	Fasilitas terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD	Presentase hasil pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD	%	100	100	100%
3	Peningkatan akuntabilitas kinerja sekretariat DPRD	Nilai evaluasi AKIP	Nilai	70	40	40%
4	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan inovatif	Indeks kepuasan anggota DPRD	Huruf	90	80	80%

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan salah satu tujuan yang sangat penting bagi organisasi, hal ini dikarenakan dengan adanya peningkatan produktivitas akan memberikan kebutuhan akan peningkatan produktivitas karyawan dan berbagai kajian telah menganalisis bahwa dengan adanya produktivitas kerja dapat membawa lembaga kearah kesuksesan, oleh karena itu lembaga ataupun organisasi perlu mengkaji lebih jauh lagi mengenai faktor-faktor atau komponen utama yang dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan atau penurunan dalam produktivitas kerja karyawan.

Penilaian kerja adalah sistem formal terstruktur yang berguna untuk mengukur dan mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta untuk mengetahui bagaimana dan mengapa karyawan melakukan pekerjaan saat ini dan bagaimana karyawan dapat bekerja lebih 2 efektif di masa depan (Therapy et al., 2018).

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian (I Wayan Arya Lantara, 2018) adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal ini didukung dengan adanya penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan meningkat, demikian pula sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka dapat menyebabkan karyawan tidak puas sehingga kinerja mereka akan menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang terdapat oleh penulis yaitu : (1). Bagaimanakah pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada DPRD Kota Sawahlunto? (2). Bagaimanakah pengaruh Penilaian Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada DPRD Kota Sawahlunto? (3). Bagaimanakah pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada DPRD Kota Sawahlunto? (4). Bagaimanakah pengaruh Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada DPRD Kota Sawahlunto? (5). Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pa DPRD Kota Sawahlunto? (6). Bagaimanakah pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada DPRD Kota Sawahlunto? (7). Bagaimanakah pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja karayawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada DPRD Kota Sawahlunto?

TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Thoyibah, 2018) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian remunerasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

(Kustini & Sari, 2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

Penilaian kinerja merupakan aktivitas yang dibutuhkan untuk memberikan umpan balik, mendorong perbaikan kinerja, membuat keputusan yang valid, memberikan alasan pemberhentian, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta mempertahankan keputusan kepegawaian. Menurut (Chusminah & Haryati, 2019) penilaian kerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Edy Sutrisno, 2019).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah DPRD Kota Sawahlunto. DPRD Kota Sawahlunto adalah badan legislatif unikameral kota Sawahlunto, Sumatra Barat, Indonesia. Gedung DPRD Kota Sawahlunto beralamat di Jl.Jend. Sudirman No 3 Pasar Lembah Segar, Kota Sawahlunto, Sumatra Barat, Indonesia. Penelitian ini bersifat deskriptif dan kuantitatif. deskriptif bertujuan mendefinisikan atau mendeskripsikan atau variabel yang diteliti yaitu tentang Pengaruh produktivitas kerja dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor DPRD Kota Sawahlunto yang jumlahnya telah ditentukan. Sampel adalah subyek dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subyek ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel. Calon responden harus memiliki kriteria tertentu yaitu, responden yang dipilih merupakan karyawan kantor DPRD Kota Sawahlunto.

HASIL DAN PEMBAHASAN

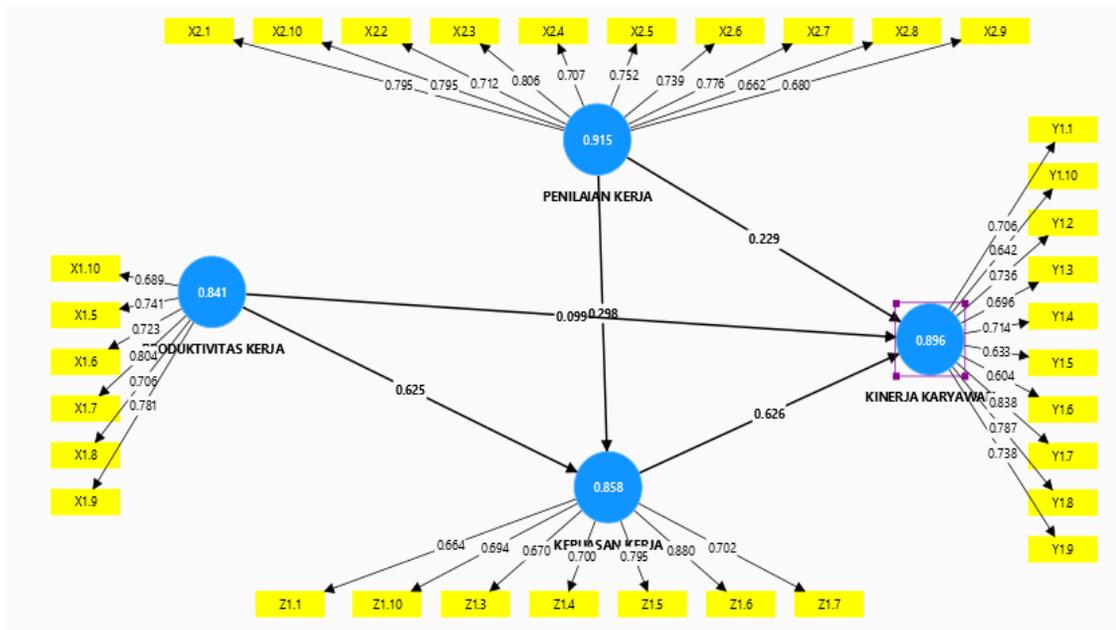
Hasil Penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Produktivitas kerja dan Penilaian kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada DPRD Kota Sawahlunto. Proses pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuisisioner penelitian yang disebarkan pada responden berjumlah 51 responden. Setelah dilakukan penyebaran kuisisioner, diketahui bahwa kuisisioner yang disebarkan kepada responden penelitian sebanyak 51 responden dan tidak mengalami pengurangan saat dilakukan pengembalian kuisisioner.

Tabel 2
Outer loading Validitas

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Y.1	0,706	Valid
Y.2	0,736	Valid
Y.3	0,696	Valid
Y.4	0,714	Valid
Y.5	0,663	Valid
Y.6	0,604	Valid
Y.7	0,838	Valid
Y.8	0,787	Valid
Y.9	0,738	Valid
Y.10	0,646	Valid
X1.5	0,741	Valid
X1.6	0,723	Valid
X1.7	0,804	Valid
X1.8	0,706	Valid
X1.9	0,781	Valid
X1.10	0,689	Valid
X2.1	0,795	Valid
X2.2	0,712	Valid
X2.3	0,806	Valid
X2.4	0,707	Valid
X2.5	0,725	Valid
X2.6	0,739	Valid
X2.7	0,776	Valid
X2.8	0,662	Valid
X2.9	0,680	Valid
X2.10	0,795	Valid
Z.1	0,664	Valid
Z.3	0,670	Valid
Z.4	0,700	Valid
Z.5	0,795	Valid
Z.6	0,880	Valid
Z.7	0,702	Valid
Z.10	0,694	Valid

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity karena memiliki nilai loading faktor diatas 0.50 dan dari masing-masing indikator tersebut bernilai lebih dari 0,6 sehingga semua indikator merupakan indikator yang valid.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas



Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha $\geq 0,70$. Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

B	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan kerja (Z)	0,725	0,713
Kinerja karyawan (Y)	0,767	0,752

Pada table diatas diatas terlihat nilai *R-Square1* variabel kepuasan kerja sebesar 0,752 atau sebesar 75,2%, maka kontribusi variabel produktivitas kerja dan penilaian kerja sebesar 75,2% sisanya 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai *R-Square2* variabel kinerja karyawan sebesar 0,767 atau sebesar 76,7%, maka kontribusi variabel produktivitas kerja, penilaian kerja dan kepuasan kerja sebesar 76,7% sisanya 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang berbentuk.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Secara Langsung

<i>Direct Effect</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Ket
Produktivitas kerja (X1) -> Kepuasan kerja (Z)	0,625	5,619	0,000	Diterima
Penilaian kerja (X2) -> kepuasan kerja (Z)	0,298	2,395	0,017	Diterima

Produktivitas kerja (X1) -> Kinerja karyawan (Y)	0,099	0,937	0,349	Tidak Diterima
Penilaian kerja (X2) -> Kinerja karyawan (Y)	0,229	1,372	0,083	Tidak Diterima
Kepuasan kerja (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0,626	3,737	0,000	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian. Adapun hasil dari hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau (5,619 > 1,96) nilai P-Value < alpha (0,000 < 0,05). dengan demikian maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Penilaian kerja terhadap kepuasan kerja, Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau (2,395 > 1,96) nilai P-Value < alpha (0,017 < 0,05) dengan demikian maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan penilaian kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan, Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau (0,937 < 1,96) nilai P-Value > alpha (0,349 > 0,05) dengan demikian maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Penilaian kerja terhadap kinerja karyawan, Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau (1,372 < 1,96) nilai P-Value > alpha (0,083 > 0,05) dengan demikian maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau (3,737 > 1,96) nilai P-Value < alpha (0,000 < 0,05) dengan demikian maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Hasil uji Hipotesis secara tidak langsung

<i>Indirect Effect</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (/O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Ket
Produktivitas kerja (X1) -> Kepuasan kerja (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0,391	2,770	0,006	Diterima
Penilaian kerja (X2) -> Kepuasan kerja (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0,158	2,236	0,025	Diterima

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Adapun hasil dari hipotesis pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau (2,770 > 1,96) nilai P-Value < alpha (0,006 < 0,05) dengan demikian maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
2. Penilaian kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau (2,236 > 1,96) nilai P-Value < alpha (0,025 < 0,05) dengan demikian maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan pada penilaian kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

PENUTUP

Kesimpulan. Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel penilaian kerja terhadap kepuasan kerja. (3) Terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan. (4) Terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel penilaian kerja terhadap kinerja karyawan. (5) Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (6) Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. (7) Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel penilaian kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Saran. Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut : (1) Bagi Organisasi : Kantor DPRD Kota Sawahlunto diharapkan lebih meningkatkan lagi produktivitas kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik, Kantor DPRD Kota Sawahlunto diharapkan dapat meningkatkan lagi penilaian kerja terhadap karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, Kantor DPRD Kota Sawahlunto diharapkan dapat lebih memperhatikan lagi kinerja karyawan melalui peningkatan kesempatan promosi jabatan dan pengawasan kemampuan kerja. (2) Bagi Peneliti : Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan kinerja karyawan seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, iklim organisasi dan stres kerja ataupun menambahkan variabel moderating. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih lebih besar lagi. Selain itu juga untuk penelitian selanjutnya dapat di perdalam dan di lengkapi dengan kuesioner terbuka, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini. (3) Bagi Akademik : Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama. Peneliti berharap agar topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan oleh mahasiswa berikutnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- I Wayan Arya Lantara. (2018). Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt . Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231–240.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303.

- Therapy, C., Gordon, V., Meditation, C., VanRullen, R., Myers, N. E., Stokes, M. G., Nobre, A. C., Helfrich, R. F., Fiebelkorn, I. C., Szczepanski, S. M., Lin, J. J., Parvizi, J., Knight, R. T., Kastner, S., Wyart, V., Myers, N. E., Summerfield, C., Wan-ye-he, L. I., Yue-de, C. H. U., ... No, S. (2018).
- Thoyibah, T. Y. (2018). Tinjauan Proses Rekrutmen Karyawan PT.MGM Motor Finance. *Repository Universitas Widyatama*, 7–42.
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/10644?show=full>