

Pengaruh *Monitoring* Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kpp Pratama Malang Selatan

Oleh

Rohmat *)

romroman0504@gmail.com

Nur Hidayati **)

nurhidayati_fe@unisma.ac.id

Siti Asiyah *)**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The high working productivity of human resources allows for the achievement of desired objectives and that has been planned by the company or agency. This research aims to test the extent to which the influence of monitoring and performance evaluation of work productivity in KPP Pratama South Malang. The population used in this research is all employees in the scope of KPP Pratama South Malang. After data collection, it will be done test the validity and reliability of the questionnaire first against the respondent, then conducted a quantitative data analysis. From the output of this research obtained the following results: (1) Simultaneous monitoring and evaluation of performance has a significant and positive impact on work productivity. (2) Partial monitoring affects the productivity of work. (3) Partial monitoring affects the productivity of work. Between the two variables that affect the productivity of employees working in KPP Pratama Malang Selatan is monitoring and evaluation performance, there is a variable that most dominant affects the productivity of work is the monitoring variable.

Keywords: *Monitoring, Performance Evaluation, Work Productivity*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia keberadaannya memegang peranan sangat penting di dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud dari sumber daya manusia merupakan orang-orang yang memberikan pikiran, kreativitas, tenaga dan usahanya untuk tempatnya bekerja. Produktivitas kerja yang tinggi dari sumber daya manusia memungkinkan untuk tercapainya tujuan yang diinginkan dan direncanakan oleh perusahaan atau instansi. “Menurut Widodo (dalam Kharis, 2010:8) sumber daya manusia yang berkualitas ketika mereka mempunyai kemampuan untuk menjalankan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mewujudkan produktivitas kerja yang maksimal dari pegawai, maka perusahaan perlu dilakukan penilaian kinerja pegawainya”.

Penilaian kinerja atau juga disebut evaluasi kinerja intinya merupakan faktor kunci untuk mengembangkan suatu perusahaan atau instansi secara efisien dan efektif, karena penilaian kinerja di dalam perusahaan digunakan untuk memberikan informasi dalam menentukan rancangan dan kebijaksanaan selanjutnya. “Menurut (Dessler, 2013) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang

paling umum digunakan”. Penilaian kinerja pada dasarnya dilakukan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan diperhatikannya penilaian kinerja yang memfokuskan pada kategori pengadaan umpan balik seperti penyampaian penilaian yang diberikan oleh atasan kepada pegawai dan kejelasan dalam penyampaian hasil penilaian kinerja kepada pegawai akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan/instansi.

Disisi lain *monitoring* juga memiliki hubungan erat terhadap produktivitas kerja. Menurut “(Siagian, 2014) menyatakan bahwa pengawasan adalah sebagai proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah direncanakan”. Dengan adanya *monitoring* yang baik bakal menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula dan dapat pula mendorong pegawai lebih giat lagi dalam bekerja terlebih bilamana menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat.

Produktivitas kerja adalah memanfaatkan sumber daya seefisien dan seefektif selama pekerjaan berlangsung dengan adanya keterampilan dalam menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Namun salah satu sumber daya tersebut adalah manusia yang menjadi peran sangat utama dalam menambah produktivitas, sebab teknologi dan alat buatan serta modal adalah hasil karya dari manusia tersebut sendiri.

Di antara variabel yang telah difaktorkan ada *monitoring* dan evaluasi kinerja yang bakal menjadi kupasan dalam riset ini dan mengambil objek riset di KPP Pratama Malang Selatan, yaitu suatu unit kerja di bawah naungan Direktorat Jenderal Pajak.

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian ulang dari (Karmila dan Suryalena, 2018) Alasan yang mendasari penelitian ulang ini perlu dilakukan adalah untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih konsisten karena ada yang tidak konsisten dari beberapa penelitian dan pengujian sebelumnya. Penelitian mengenai *monitoring* atau pengawasan terhadap produktivitas kerja oleh (Baktiyasa dan Farida, 2017) dan (Karmila dan Suryalena, 2018) yang beranggapan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2015) yang beranggapan sebaliknya. Selanjutnya pengujian mengenai evaluasi kinerja atau penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh (Bintang, 2016) dan (Karmila dan Suryalena, 2018) yang beranggapan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel evaluasi kinerja terhadap produktivitas kerja tidak konsisten dengan hasil riset yang dilaksanakan oleh (Rachman dan Pujiastuti, 2018) yang beranggapan sebaliknya. Oleh sebab hal-hal sudah diuraikan, maka penelitian ini dilaksanakan untuk memahami lebih lanjut tentang seberapa besar variabel-variabel tersebut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikan di latar belakang, rumusan masalah dalam riset ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah *monitoring* dan evaluasi kinerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di KPP Pratama Malang Selatan?
2. Apakah *monitoring* secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di KPP Pratama Malang Selatan?
3. Apakah evaluasi kinerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di KPP Pratama Malang Selatan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh *monitoring* dan evaluasi kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Malang Selatan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *monitoring* secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Malang Selatan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh evaluasi kinerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Malang Selatan.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan, adapun manfaatnya ialah sebagai berikut.

1. Teoritis

Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan deskripsi dan informasi yang bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya.

2. Praktis

Bagi perusahaan/instansi, hasil riset ini diinginkan mampu memberi kontribusi dan manfaat bagi KPP Pratama Malang Selatan khususnya para pegawai terutama pengaruh *monitoring* dan evaluasi kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis

Monitoring

Menurut “(Siagian, 2014) menyatakan bahwa pengawasan adalah sebagai proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah direncanakan”.

Monitoring merupakan kegiatan KPP Pratama Malang Selatan dalam mengusahakan agar pekerjaan dari pegawainya dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang dibuat serta hasil yang diharapkan.

Evaluasi Kinerja

Menurut “(Dessler, 2013) menyatakan bahwa evaluasi kinerja atau penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja pada dasarnya dilakukan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan kegiatan yang sedang dilakukan”.

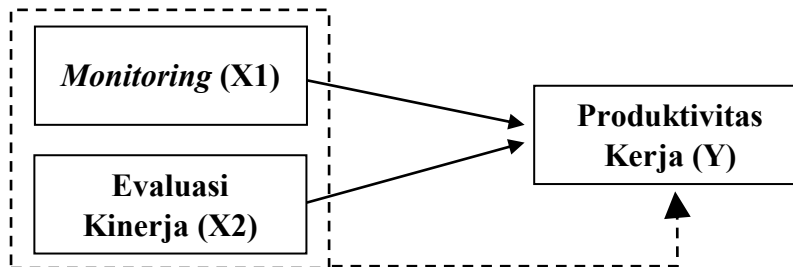
KPP Pratama Malang Selatan menggunakan cara atau sistem evaluasi kinerja untuk menilai dan mengetahui kualitas maupun kuantitas yang didapatkan oleh masing-masing pegawai.

Produktivitas Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014) “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, dan tenaga) sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja yang ada di dalamnya.”

Produktivitas kerja di dalam KPP Pratama Malang Selatan merupakan perbandingan untuk mengetahui hasil yang diperoleh dan sumber daya yang digunakan dalam melakukan pekerjaan oleh pegawai.

Kerangka Konseptual



Keterangan:

—→ : Pengaruh secara parsial

- - - - -→ : Pengaruh secara simultan

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hipotesis

Adapun hipotesis dari riset ini sebagai berikut:

H1 : *Monitoring* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Malang Selatan.

H2 : Evaluasi kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai KPP Pratama Malang Selatan.

H3 : *Monitoring* dan Evaluasi Kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai KPP Pratama Malang Selatan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ialah suatu proses pengembangan teori dan tujuannya untuk dapat mendapatkan jawaban dari suatu persoalan yang tengah di teliti. Berdasarkan destinasi dari riset tersebut maka jenis riset yang di pakai dalam riset ini yakni jenis riset kuantitatif. Berdasarkan keterangan dari “(Sugiyono, 2013) riset kuantitatif yakni analisis yang memakai dasar pendekatan angka atau data kualitatif yang diangkakan dan dapat ditafsirkan sebagai metode riset yang memakai paradigma positivisme”.

Pendekatan penelitian ini melewati beberapa tahap, termasuk pengumpulan data, distribusi kuesioner, analisis data, dan pengujian hipotesis.

Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilaksanakan di KPP Pratama Malang Selatan yang terletak di jalan Merdeka Utara, No. 3, Kiduldalem, Kec Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119

Populasi

Populasi adalah kumpulan atau sekelompok orang, kejadian, atau, segala sesuatu yang unik sehingga dapat menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai KPP Pratama Malang Selatan yang berjumlah 88 pegawai.

Sampel

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, oleh karena seluruh anggota populasi dijadikan responden, maka dalam penelitian ini tidak memerlukan teknik pengambilan sampel.

Operasional Variabel

1. *Monitoring* (X1)

Monitoring merupakan suatu kegiatan atau cara dalam mengusahakan agar pekerjaan dari pegawainya dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang dibuat serta hasil yang diharapkan. Adapun Indikator *monitoring* yaitu sebagai berikut:

- a) Prosedur
- b) Standar
- c) Ketelitian
- d) Pengukuran pekerjaan
- e) Koreksi, solusi, dan membantu

2. *Evaluasi Kinerja* (X2)

Evaluasi kinerja adalah cara atau sistem untuk menilai dan mengetahui kualitas maupun kuantitas yang didapatkan oleh masing-masing pegawai. Adapun indikator evaluasi kinerja yaitu sebagai berikut:

- a) Prestasi kerja
- b) Pencapaian target
- c) Ide-ide
- d) Kepuasan
- e) Kedisiplinan
- f) *On Time*

3. *Produktivitas Kerja* (Y)

Produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan untuk mengetahui hasil yang diperoleh dan sumber daya yang digunakan dalam melakukan pekerjaan oleh pegawai. Adapun Indikator produktivitas yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan tanggung jawab
- b. Semangat kerja
- c. Meningkatkan hasil yang dicapai
- d. Memperbaiki
- e. Efisiensi
- f. Mutu

Sumber Data

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung. Data primer dapat berupa pengamatan terhadap orang yang merupakan subjek riset, baik perorangan maupun golongan, pengamatan fisik, aktivitas, atau peristiwa, dan hasil tes.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapat data secara terperinci, baik dan benar maka peneliti ini menggunakan sejumlah metode dengan mengoleksi sumber data primer guna memecahkan permasalahan. Penelitian ini memakai metode pendataan data dengan kuesioner (angket). Angket yang digunakan berupa angket tertutup dan langsung sehingga narasumber tinggal dapat menentukan jawaban yang sudah tersedia guna mendapatkan informasi dan angket diserahkan secara langsung untuk responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dipakai dalam riset ini ialah metode analisis kuantitatif yaitu guna memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari evolusi satu atau sejumlah kejadian lainnya memakai dasar pendekatan statistik dengan menggunakan alat bantu analisis yaitu SPSS.

Analisis data merupakan peran yang sangat penting dalam usaha supaya data-data yang termaktub dapat dimengerti dan mudah dipahami manfaatnya. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda, terdapat sesuatu yang harus dilakukan sebelum melakukan analisis linier berganda yaitu terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

KPP Pratama Malang Selatan yang memiliki kantor bertempat di Jalan Merdeka Utara No 3 Malang, yang berada dibawah koordinasi Kantor Wilayah DJP Jawa Timur III. Memiliki 3 (tiga) wilayah kerja kecamatan, yaitu Kecamatan Klojen Kecamatan Kedung kandang, dan terakhir di Kecamatan Sukun. KPP Pratama Malang Selatan mulai beroperasi pada 4 Desember 2007 bertepatan dengan diresmikannya KPP Pratama di wilayah Kanwil DJP Jawa Timur I, II dan III.

Responden dalam riset ini merupakan pegawai KPP Pratama Malang Selatan, adapun responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki berjumlah 38 orang sedangkan responden perempuan berjumlah 29 orang lebih sedikit, hal ini menunjukkan bahwa pegawai KPP Pratama Malang Selatan rata-rata berjenis kelamin laki-laki.

Penyebaran Kuesioner

Setelah penentuan sampel, peneliti membagikan kuesioner kepada 88 responden. Kuesioner disebarkan kepada pegawai KPP Pratama Malang Selatan sesuai dengan yang ditetapkan dan disyaratkan pada ketentuan sebelumnya.

Dapat diisi dengan baik dengan penyebaran kuesioner yang dilakukan, akan tetapi terdapat masalah dalam jumlah kuesioner yang dikembalikan. Adapun jumlah yang disebar sebanyak 88 kuesioner tetapi yang kembali hanya 67 kuesioner dikarenakan terdapat responden yang melakukan tugas kerja di luar kota dan terdapat kuesioner yang hilang sehingga jumlah kuesioner yang 88 tidak dapat terkumpul semua.

Jumlah kuesioner yang didistribusikan dan dikumpulkan serta jumlah responden yang diproses ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel Penyebaran Kuesioner dan Pengumpulan Data

Uraian	Keterangan
Sampel Terpilih	88
Jumlah kuesioner yang disebar	88
Jumlah kuesioner yang kembali (terkumpul)	67
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	21
Jumlah kuesioner yang diolah	67
Persentase	76%

Uji Instrumen

Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja	Y1.1	0,636	0,1997	(Valid)
	Y1.2	0,757	0,1997	(Valid)
	Y2	0,715	0,1997	(Valid)
	Y3.1	0,704	0,1997	(Valid)
	Y3.2	0,546	0,1997	(Valid)
	Y4	0,641	0,1997	(Valid)
	Y5	0,712	0,1997	(Valid)
	Y6	0,793	0,1997	(Valid)
Monitoring	X1.1	0,612	0,1997	(Valid)
	X1.2	0,653	0,1997	(Valid)
	X1.3	0,791	0,1997	(Valid)
	X1.4	0,693	0,1997	(Valid)
	X1.5.1	0,780	0,1997	(Valid)
	X1.5.2	0,756	0,1997	(Valid)
	X1.5.3	0,720	0,1997	(Valid)
Evaluasi Kinerja	X2.1	0,829	0,1997	(Valid)
	X2.1	0,907	0,1997	(Valid)
	X2.3	0,939	0,1997	(Valid)
	X2.4	0,891	0,1997	(Valid)
	X2.5	0,858	0,1997	(Valid)
	X2.6	0,926	0,1997	(Valid)

Pada Tabel uji validitas menunjukkan bahwasanya semua instrumen yang diuji dalam penelitian yaitu r hitung lebih besar dari r tabel (0,1997), hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Produktivitas Kerja (Y)	0,840	(Reliabel)
2	Monitoring (X1)	0,839	(Reliabel)
3	Evaluasi Kinerja (X2)	0,947	(Reliabel)

Berdasarkan pada tabel reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *alpha crobach* pada variabel produktivitas kerja (Y) sebesar $0,840 > 0,6$, variabel *monitoring* (X1) sebesar $0,839 > 0,6$, dan variabel evaluasi kinerja sebesar $0,947$, semua variabel nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,6 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel tersebut telah reliabel dan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.72283674
Most Extreme Differences	Absolute	0.076
	Positive	0.076
	Negative	-0.046
Test Statistic		0.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan pada tabel uji *normalitas* dijelaskan bahwa nilai signifikansi *kolmogroff-smirnov* memiliki nilai signifikansi (*Asymp.Sig*) sebesar $0.200 > 0,05$ maka residual data berdistribusi normal, sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi *normalitas* tersebut terpenuhi.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant).	17.836	3.487		0.000
	Total X1	0.343	0.139	0.315	0.016
	Total X2	0.276	0.119	0.295	0.024

Pada Tabel hasil uji regresi linier berganda maka dapat diketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = 17.836 + 0.343X_1 + 0.276X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas Kerja
a : Konstanta
b : Koefisien Regresi
X1 : Variabel *Monitoring*
X2 : Variabel Evaluasi Kinerja
e : *Standard error* (tingkat kesalahan)

Berdasarkan model regresi, dapat menghasilkan dan dijelaskan hasil regresi linier sebagai berikut.:

- Y = “Nilai variabel terikat akan diprediksikan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini adapun yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja yang nilainya diprediksi oleh *monitoring* dan evaluasi kinerja.
- a = 17.836 merupakan nilai konstanta, artinya prediksi dari produktivitas kerja di KPP Pratama Malang Selatan di pengaruhi oleh variabel *monitoring* dan evaluasi kinerja.
- b1 = koefisien regresi variabel *monitoring* (X1) sebesar 0.343 (positif), menyatakan bahwa apabila *monitoring* mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan, dengan asumsi X2 konstan.
- b2 = koefisien regresi variabel evaluasi kinerja (X2) sebesar 0.276 (positif), menyatakan bahwa apabila evaluasi kinerja mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan, dengan asumsi X1 konstan”.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Nilai <i>tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Monitoring</i> (X ₁)	0,681	1,469	Non multikolinearitas
Evaluasi Kinerja (X ₂)	0,681	1,469	Non multikolinearitas

Berdasarkan pada Tabel uji multikolinieritas diketahui variabel *monitoring* (X1) dan evaluasi kinerja (X2) dalam penelitian ini memiliki nilai VIF $1,469 < 10$ atau nilai *tolerance* $0,681 > 0,1$, sehingga dapat diartikan bahwa antara variabel *monitoring* (X1) dan evaluasi kinerja (X2) dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
<i>Monitoring</i> (X1)	0.155	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Evaluasi Kinerja (X2)	0.602	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan pada Tabel uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil analisis yang diketahui bahwa variabel *monitoring* (X1) dan evaluasi kinerja (X2) dalam penelitian ini

memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Koefesien Determinasi R^2

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	0.292	0.270	2.765
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Berdasarkan pada Tabel hasil uji koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu *monitoring* (X1) dan evaluasi kinerja (X2) terhadap variabel independen produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai R^2 Sebesar 0.292 hal ini berarti seluruh variabel dependen memiliki kontribusi sebesar 29.2% terhadap variabel yang diterima, diterima 70,8% didukung faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini *Standart Error of Estimase* (SEE) berdasar tabel 4.12 terdapat sebesar 2.765 semakin kecil nilai SEE, semakin akurat prediksi variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	201.761	2	100.881	13.195	.000 ^b
	<i>Residual</i>	489.313	64	7.646		
	<i>Total</i>	691.075	66			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Berdasarkan pada Tabel hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan hipotesis (H_3) yang diajukan dalam penelitian ini diterima artinya variabel *monitoring* (X1) dan evaluasi kinerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y)".

Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.836	3.487		5.116	0.000
	Total_X1	0.343	0.139	0.315	2.473	0.016
	Total_X2	0.276	0.119	0.295	2.317	0.024
a. Dependent Variable: Total_Y						

Berdasarkan tabel uji t dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Variabel *Monitoring*

Hipotesis uji t yaitu pengaruh *monitoring* (X_1) terhadap produktivitas Kerja (Y) menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,473 dengan signifikansi sebesar 0,016. Adapun nilai dari signifikansi $> 0,05$ maka H_{01} ditolak atau H_{a1} diterima. Artinya, *monitoring* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Variabel Evaluasi Kinerja

Hipotesis uji t mengenai pengaruh evaluasi kinerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,317 dengan signifikansi sebesar 0,024. Adapun nilai dari signifikansi $> 0,05$ maka H_{02} ditolak atau H_{a2} diterima. Artinya, evaluasi kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh *Monitoring* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, penelitian ini diketahui memperoleh hasil uji t, yaitu t_{hitung} 2,473, yang nilai signifikansinya kurang dari 0,016 dan nilai probabilitas kurang dari 0,05. Hasilnya diterima oleh hasil H_1 , sehingga variabel *monitoring* mempengaruhi produktivitas kerja.

Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, penelitian ini diketahui mendapatkan hasil uji t, yaitu t_{hitung} 2,317 dengan nilai signifikansinya 0,024 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasilnya adalah bahwa hasil H_2 diterima, yang berarti bahwa evaluasi kinerja akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Pengaruh *Monitoring* dan Evaluasi Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan analisis data dapat dinyatakan bahwa *monitoring* dan evaluasi kinerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Malang Selatan.

Dari variabel-variabel tersebut yang berpengaruh penting terhadap produktivitas kerja pegawai KPP Pratama Malang Selatan adalah *monitoring* terbukti dengan nilai signifikansi yang paling rendah di antara variabel lainnya. Produktivitas kerja yang dimiliki pegawai KPP Pratama Malang Selatan baik disebabkan oleh adanya *monitoring* dan evaluasi kinerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil data penelitian yang dilakukan di KPP Pratama Malang Selatan dengan menggunakan variabel *monitoring* dan evaluasi kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Malang Selatan menjelaskan bahwa:

- Monitoring* (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja, karena dengan adanya *monitoring* pegawai lebih terbantu ketika mengalami kesulitan dan langsung diingatkan oleh pimpinan jika melakukan kesalahan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa *monitoring* sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai KPP Pratama Malang Selatan.
- Evaluasi Kinerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas kerja, karena dengan adanya evaluasi kinerja membantu pimpinan dalam memotivasi pegawai dalam pekerjaannya, menganalisis kebutuhan pelatihan, melakukan perbaikan, dan meningkatkan komunikasi antar karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa evaluasi kinerja sangat penting dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai KPP Pratama Malang Selatan.
- Monitoring* (X1), dan Evaluasi Kinerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kapabilitas pemasaran (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa melalui *monitoring* dan evaluasi kinerja pada pegawai KPP Pratama Malang Selatan yang baik dapat sangat efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai KPP Pratama Malang Selatan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah :

- Variabel-variabel yang mempengaruhi dalam penelitian ini hanya terdapat dua variabel yaitu variabel *Monitoring* dan Evaluasi Kinerja padahal masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi Produktivitas Kerja pegawai pada KPP Pratama Malang Selatan.
- Pada penelitian ini tidak adanya pembagian perbedaan kedudukan antara pimpinan dengan karyawan pada KPP Pratama Malang selatan.
- Penelitian ini dilakukan hanya di KPP Pratama Malang Selatan, sehingga hasil penelitian ini hanya boleh digunakan di KPP Pratama Selatan Malang.
- Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner oleh karena itu data yang diperoleh di kelola hanya berdasarkan yang telah didapatkan di kuesioner.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan kenyataan yang terjadi di lapangan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- Monitoring* atau pengawasan harus sering dilakukan oleh pimpinan untuk meminimalisir adanya miskomunikasi antar karyawan dan guna mencegah terjadinya kecurangan.
- Evaluasi kinerja mesti tetap dilaksanakan secara sistematis dan objektif sampai-sampai setiap pegawai bakal merasakan bahwa kinerja semua pegawai benar-benar dihargai dan diperhatikan secara baik. Sehingga mengaktifkan semangat pegawai dalam bekerja dan dapat menambah produktivitas kerja semua pegawai.
- Mengenai produktivitas kerja pegawai KPP Pratama Malang Selatan juga dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel selain *monitoring* dan evaluasi kinerja, seperti halnya pimpinan memberikan pelatihan dan motivasi terhadap pegawai KPP Pratama Malang Selatan.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini guna meningkatkan produktivitas kerja, baik dengan menambah variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Malang Selatan.

Daftar Pustaka

- Bintang, D. H. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jom Fisip*, 3 NO.2, 1–12.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). London: Pearson Prentice Hall Inc.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karmila, H. (2018). "Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi Pada PTPN V SEI Buatan)". *Jom Fisip*, 5(II)
- Nugrho, A. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bhanda Ghara Rekso (PERSERO) Probolinggo. Retrieved from www.stiewidyagamalumajang.ac.id
- Rachman, M. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BPKAD (Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah) Kabupaten Kutai timur. *ADMINISTRASI PUBLIK*, 2(2).
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyo, B. R. (2017). "Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Aung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu)". 4(2), 1–13.

*) Rohmat, Alumni FEB UNISMA.

**) Nur Hidayati, Dosen tetap FEB UNISMA.

***) Siti Asiyah, Dosen tetap FEB UNISMA.