

PENGARUH PENERAPAN CAPAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Studi pada Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Belinda Eka Faradewi¹, Afifuddin², Suyeno³

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Jl. MT

Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Unisma Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: faradewibelinda@gmail.com

Abstrak

Capaian kinerja diterapkan diseluruh Fakultas dan Unit yang ada di Universitas Brawijaya dengan bentuk kontrak kinerja antara Rektor dengan masing-masing Dekan dan Ketua Unit. Penelitian ini terfokus pada capaian kinerja yang dianggap memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan salah satunya di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Capaian Kinerja (X) sedangkan Produktivitas Kerja Karyawan adalah variabel terikatnya (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen dan Mahasiswa Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Brawijaya sejumlah sampel 286 orang.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dapat dijelaskan bahwa secara parsial Capaian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penerapan Capaian Kinerja oleh Fakultas Hukum Universitas Brawijaya memiliki pengaruh senilai R Square 0,402 atau 40,2% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan didalamnya.

Kata Kunci : Capaian Kinerja, Produktivitas Kerja, Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Wujud pencapaian target ranking dunia dan memperbaiki peringkat nasional oleh Universitas Brawijaya adalah dengan mulai membuat capaian kinerja. Dalam kata lain capaian kinerja ini adalah juga sebagai akuntabilitas¹ kinerja instansi pemerintah pada dunia pendidikan. Elemen yang terdapat pada pokok pengukuran kinerja tidak hanya merumuskan capaian kinerja, tetapi juga perlu dilakukan penetapan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi, pengukuran tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran organisasi, dan mengevaluasi kinerja satu tahun kebelakang.

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dengan melihat teori oleh Sedarmayanti (2011:260) :

“Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”

Teori tersebut memiliki persamaan dengan keadaan yang terjadi pada Fakultas Hukum Universitas Brawijaya. Sesuai dengan survey

pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti terdapat indikasi produktivitas kerja karyawan di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang belum maksimal.

Indikator Kinerja

Definisi indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP, 2000). Sementara menurut Lohman (2003),

“Indikator kinerja (*performance indicators*) adalah suatu variable yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Jadi jelas bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu.”

¹ Akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggung jawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak yang memberikan amanah

Produktivitas Kerja Karyawan

Kopelman (1986:3) mendefinisikan *“Productivity is the relationship between physical output and one or more associated physical input used in the production process”*. Kopelman melihat produktivitas adalah keluaran dari suatu input. Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor seperti *the amount and technical sophistication of capital equipment, the quality and availability of raw materials, the scale of operations, the skills, motivation and attitude of employees, organizational work flow, and managerial competence*. Kopelman (1986:4) mengaitkan produktivitas dengan efektifitas dan efisiensi.

Sama halnya dengan Cascio (2010:21), dia menyatakan bahwa *“Produktivitas merupakan suatu pengukuran keluaran dihubungkan dengan masukan berupa tenaga kerja, modal, dan peralatan.”*

Setelah pengertian dari beberapa ahli, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:15) bahwa pelayanan adalah perihal atau cara melayani. Pelayanan dapat diartikan sebagai tindakan atau perbuatan seseorang atau organisasi untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan atau nasabah. Selanjutnya Fitzmons (2011:89) mengutip pendapat Gronroos,

“Services is an activity of series of activities of more or less intangible nature that normally, but not necessarily, take place in interactions between customer and service employees and or physical resources or good and/or systems of the service provider, which are provided as solution to customer problems.”

2. Metode Penelitian

Pada jenis penelitian kali ini penulis akan menggunakan metode penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan variabel penelitian yang terdiri dari variabel bebas yaitu capaian kinerja dan variabel terikat produktivitas kinerja. Pada rancangan penelitian ini, analisis dilakukan dengan menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait sehingga penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

Variabel yang diteliti adalah capaian kinerja (X) sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 1. Variabel Terikat dan Variabel Bebas

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Pengukuran Capaian Kinerja	1. Kualitas kerja	1. Mutu hasil kinerja karyawan

(X)		2. Pemahaman karyawan terhadap tujuan organisasi
	2. Kuantitas kerja	1. Tingginya minat menciptakan prestasi di lingkungan kerja 2. Kepuasan terhadap hasil kerja
Produktivitas Kerja (Y)	1. Responsivitas	1. Pelayanan pimpinan 2. Pelayanan Tamu/ Dosen 3. Pelayanan Mahasiswa
	2. Efisiensi	1. Lama pelayanan administrasi 2. Kemudahan administrasi
	3. Efektivitas	1. Inisiatif bekerja 2. Ketepatan bekerja
	4. Keadilan	1. Pelayanan terhadap mahasiswa S1, S2, S3

Responden adalah Dosen dan Mahasiswa Pascasarjana di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya. Berikut hasil penghitungan sampel yang dibutuhkan:

$$n = N / (1 + N e^2) = 999 / (1 + 999 \times 0,05^2) = 285,63 \approx 286$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 286 Dosen dan Mahasiswa Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

Pada penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner yang disebar ke sejumlah sampel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Alat ukur yang digunakan untuk menguji penelitian ini dengan menggunakan Uji Validitas, Realibilitas, dan Asumsi Klasik.

Pengaruh Penerapan Capaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Indikator pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian kali ini terdiri dari 23 pertanyaan yang valid. Diketahui hasil analisis statistik deskriptif capaian kinerja dari total 286 responden, diperoleh nilai terendah 20 dan nilai tertinggi 31 dengan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 2,51. Nilai

rata-rata untuk variabel ini adalah sebesar 25,92. sebesar 8 (1 x 8 butir pertanyaan) dan nilai tertinggi sebesar 32 (4 x 8 butir pernyataan). Dengan demikian rentang (*range*) diperoleh dari nilai tertinggi dikurangi nilai terendah yaitu 24.

Maka dapat dihitung panjang kelas interval, yaitu :

$$\text{Panjang kelas interval} = (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / \text{Banyak Kelas Interval} \\ = \frac{32 - 8}{4} = 6$$

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Capaian Kinerja

No.	Kelas Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentase
1	09 - 14	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	15 - 20	Tidak Setuju	3	1%
3	21 - 26	Setuju	162	57%
4	27 - 32	Sangat Setuju	121	42%

Berdasarkan dari skor ideal nilai terendah

Jumlah	286	100%
--------	-----	------

Dari 286 responden mahasiswa pascasarjana dan dosen Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang diteliti sebanyak 1% memiliki persepsi atas capaian kinerja tidak setuju, 57% memiliki persepsi setuju atas capaian kinerja, dan 42% menyatakan sangat setuju terhadap capaian kinerja. Berdasarkan hasil statistik, diperoleh nilai rata-rata (mean) 25,92.

Produktivitas kerja merupakan variable dependen dalam penelitian ini, produktivitas kerja karyawan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya diukur melalui kuesioner yang disebar kepada mahasiswa Pascasarjana dan Dosen Fakultas Hukum Universitas Brawijaya sejumlah 286 responden. Variabel ini terdiri dari 15 pertanyaan yang diukur dengan menggunakan skala likert 4 poin. Analisis statistik deskriptif dari data hasil penelitian variable produktivitas kerja karyawan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3. Analisis Descriptive Produktivitas Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas Kerja (Y)	286	39	58	48,72	3,362
Valid N (listwise)	285				

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil analisis statistik deskriptif produktivitas kerja dari total 286 responden, diperoleh nilai terendah 39 dan nilai tertinggi 58 dengan simpang baku (standar deviasi) sebesar 3,362. Nilai rata-rata untuk variable ini adalah sebesar 48,72.

Berdasarkan dari skor ideal nilai terendah sebesar 15 (1 x 15 butir pernyataan) dan nilai tertinggi sebesar 60 (4 x 15 butir pernyataan). Dengan demikian rentang (range) diperoleh dari nilai tertinggi dengan nilai terendah yaitu 45. Maka dapat dihitung panjang kelas interval, yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

$$= \frac{60 - 15}{4} = 11,25 = 11$$

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

No	Kelas Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentase
1	15 - 25	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	26 - 36	Tidak Setuju	0	0
3	37 - 47	Setuju	101	35%
4	48 - 58	Sangat Setuju	185	65%

Jumlah	286	100%
---------------	-----	------

Diketahui distribusi frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan yang menunjukkan bahwa tidak terdapat responden Mahasiswa Pascasarjana dan Dosen Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang berada pada kriteria sangat tidak setuju dan tidak setuju. Responden yang berpendapat setuju sejumlah 35% dan yang menyatakan sangat setuju sejumlah 65% terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil statistik diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 48,72. Nilai tersebut berada pada interval 48 – 58 dengan kualifikasi sangat setuju.

Dari hasil tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa Produktivitas Kerja Karyawan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya cukup tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti paparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan Capaian Kinerja oleh Fakultas Hukum Universitas Brawijaya memiliki pengaruh senilai *R Square* 0,402 atau 40,2% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan didalamnya yang dapat dilihat pada hasil olahan data kuesioner yang disebar oleh penulis kepada responden. Hal itu dapat terlihat pula dengan adanya beberapa hasil capaian kinerja yang telah dicapai oleh Fakultas Hukum terhadap besaran target yang ditetapkan oleh Rektor Universitas Brawijaya pada turunan Kontrak Kerja Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dan Rektor Universitas Brawijaya.

Tabel 5. Analisis Signifikansi Penerapan Capaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,999 ^a	,997	,997	,49698

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Hidayat, Asep. (2002) *"Perspektif Balanced Scorecard dalam Pengukuran Kinerja Perguruan Tinggi"* M.T, Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Malang: Gava Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mohamad, Mahsun. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: FE UGM, 2006.
- Narimawati, Umi. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Nazir. M. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Pengantar Teori Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2005.
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil) Edisi Revisi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sevilla, Consuelo G. et. al (2007). *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suprihanto, John. 1996. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Jurnal

- Utami, Susiati Purwaning. 2014. *Analisis Motivasi, Kepuasan, Kualitas Serta Efektivitas Kerja Di Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia*, WIDYA Volume 2 Nomor 3 Agustus-Desember.
- Priscilia, 2017, *Analisis Produktivitas Kerja Pada PT. Berkat Anugerah Raya*, AGORA Vol. 5, No. 1.
- Rismayadi, Budi. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan*, Jurnal Manajemen & Bisnis ISSN 2528-0597 Vol, 1 No, 1.
- Wahab, Abdul Aziz dan Sudi Rahayu. 2013. *Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good University Governance Terhadap Citra Serta Implikasinya Pada Perguruan Tinggi Negeri Pasca Perubahan Status Menjadi BHMN*, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XVII No.1 Oktober.

Skripsi/Thesis/Disertasi

- Alimuddin, Ibriati Kartika. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*. Makassar: Skripsi UNHAS.
- Prisnawati, Dhea Putri. 2018. *Pengaruh Atmosfer Toko, Kualitas Pelayanan, Dan Citra Merk Terhadap Loyalitas Pelanggan*. Malang: Skripsi UM.
- Pratiwi, Dita. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada DPU dan ESDM Kabupaten Boyolali*. Surakarta: Skripsi UMS

Naskah Internet

- http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku_id=66871
- http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/6727_november_2018