

BAB IV
PENGARUH PERFORMANCE APPRAISAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH MANDIRI
KANTOR CABANG AHMAD YANI BANDUNG

4.1 Performance Appraisal di Bank Syariah Mandiri

Performance Appraisal di Bank Syariah Mandiri adalah suatu proses penilaian yang dilaksanakan setiap triwulan dan tahunan. Performance Appraisal merupakan salah satu infrastruktur yang dapat mempercepat proses pengembangan pegawai. Setiap karyawan bank memiliki potensi untuk meningkatkan nilai di bidangnya. Nilai tersebut merupakan prasyarat agar bisa menunjang jenjang karir yang di inginkan oleh karyawan.

Melihat pernyataan diatas, dapat digaris bawahi bahwa performance appraisal atau bisa di sebut juga sebagai penilaian prestasi kerja memiliki manfaat sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kompetensi karyawan dibidang masing-masing guna mencapai output berupa sumber daya manusia di dalam dunia perbankan yang berkompeten.

4.2 Produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri

Produktivitas Kerja sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya. Dan kiranya jelas bahwa merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas dijadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam rangka pelaksanaan strateginya.

Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupannya dan penghidupannya. Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan pemasukan (input).

4.3 Pengaruh Performance Appraisal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri

Untuk mengetahui pengaruh performance appraisal terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dalam penelitian ini metode yang diterapkan adalah teknik survey yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 35 responden di Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Ahmad Yani Bandung. Tujuannya yaitu untuk mengumpulkan data serta mempelajari gejala atau fenomena sosial dengan jalan meneliti variable-variabel penelitian yang dilaksanakan. Metode survey yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner.

4.4 Tanggapan Responden

4.4.1 Instrumen Penelitian (Pedoman kuesioner yang di gunakan dalam pengumpulan data)

Instrumen penelitian (pedoman kuisoner) yang digunakan dalam mengumpulkan data telah memenuhi persyaratan, yaitu:

1. Memenuhi persyaratan validitas.

Uji validasi ditujukan untuk menguji sejauh mana alat ukur dalam hal ini kuesioner mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validasi dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item skor dengan total skor. Uji validitas terhadap Variabel X dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 20 hasil dari uji validitas Variabel X (performance appraisal) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1
Uji Validitas Performance Appraisal

Item	r korelasi	r kritis	keterangan
1	0,630	0,334	valid
2	0,433	0,334	valid
3	0,341	0,334	valid
4	0,388	0,334	valid
5	0,380	0,334	valid
6	0,410	0,334	valid
7	0,558	0,334	valid
8	0,525	0,334	valid
9	0,513	0,334	valid
10	0,497	0,334	valid
11	0,459	0,334	valid

Pada Tabel 4.1 menunjukkan hasil pengujian validitas untuk variabel X. Pada tingkat signifikansi 5%, dapat diketahui bahwa 11 item pertanyaan yang ada pada variabel performance appraisal tersebut nilainya lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel) sebesar 0,334 ($dk = 35-2=33$, $\alpha = 5\%$) atau dengan kata lain semua item pertanyaan bertanda positif atau berarti seluruh pertanyaan pada variabel performance appraisal telah valid.

Tabel 4.2
Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

Item	r korelasi	r kritis	keterangan
1	0,572	0,334	valid
2	0,571	0,334	valid
3	0,572	0,334	valid
4	0,427	0,334	valid
5	0,409	0,334	valid
6	0,472	0,334	valid
7	0,528	0,334	valid
8	0,484	0,334	valid
9	0,573	0,334	valid
10	0,404	0,334	valid

Pada Tabel 4.2 menunjukkan hasil pengujian validitas untuk variabel Y. Pada tingkat signifikansi 5%, dapat diketahui bahwa 10 item pertanyaan yang ada pada variabel produktivitas kerja karyawan tersebut nilainya lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sebesar 0,334 ($dk = 35-2=33$, $\alpha = 5\%$) atau dengan kata lain semua item pertanyaan bertanda positif atau berarti seluruh pertanyaan pada variabel produktivitas kerja karyawan telah valid.

2. Memenuhi persyaratan reliabilitas

Analisis reliabilitas merupakan salah satu ciri utama instrumen pengukuran yang baik. Reliabilitas sering disebut juga sebagai keterpercayaan, keandalan, keajegan, konsisten dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas *Alpha Cronbach*, dengan kriteria besarnya koefisien reliabilitas minimal harus dipenuhi oleh suatu

alat ukur adalah 0,60 yang berarti bahwa secara keseluruhan alat ukur telah memiliki konsistensi internal yang dapat diandalkan.

Tabel 4.3 Nilai Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Nilai	Reliabel
Performance Appraisal	0,671	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,685	Reliabel

Nilai reliabilitas memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk kedua variabel karena nilainya lebih besar dari 0,6.

4.4.2 Analisis Tanggapan Responden

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari lapangan untuk tahap selanjutnya adalah menganalisa tanggapan dari responden. Dari tahapan ini juga digolongkan ke dalam beberapa bagian, diantaranya pengklasifikasi tanggapan responden, dan pembobotannya. Variabel performance appraisal dan produktivitas kerja karyawan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner.

Variabel performance appraisal diukur menggunakan 11 butir pernyataan dan produktivitas kerja karyawan terdiri dari 10 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran tentang variabel tersebut maka dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 35 \times 5 \text{ (nilai tertinggi)} = 175$$

$$\text{Data terkecil} = 35 \times 1 \text{ (nilai terendah)} = 35$$

2. Menentukan jangkauan (R)

R = data terbesar-data terkecil

$$R = 175 - 35 = 140$$

3. Menentukan banyaknya kelas (k)

Pada penelitian ini menggunakan skala *likert*, sehingga kelas yang digunakannyapun berdasarkan skala tersebut, yang terdiri dari 5 (lima) jawaban, sehingga dalam menentukan kelas juga akan mengikuti dari banyaknya jawaban dan dalam hal ini maka kelasnyapun menjadi 5 (lima).

4. Membuat panjang interval kelas (int)

$$Int = \frac{140}{5} = 28$$

5. Membuat tabel rentang klasifikasi

Tabel 4.4
Rentang Klasifikasi Variabel

No	Lebar Interval	Kategori	
		X	Y
1	35-68	Tidak Baik	Tidak Baik
2	69-91	Kurang Baik	Kurang Baik
3	92-129	Cukup	Cukup
4	130-157	Baik	Baik
5	158-185	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : data olahan, 2015

4.4.2.1 Gambaran Variabel Performance Appraisal

Pada variabel performance appraisal terdiri dari 11 (sebelas) pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel performance appraisal yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuisioner. Indikator tersebut dituangkan

kedalam item pertanyaan untuk setiap indikator. Item-item pertanyaan untuk variabel performance appraisal adalah sebagai berikut;

Tabel 4.5
Mampu Berkomunikasi Dengan Baik Dan Benar

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	10	28.6	30
Setuju	4	15	42.9	60
Sangat Setuju	5	10	28.6	50
Jumlah		35	100.00	140

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mampu berkomunikasi dengan baik dan benar mayoritas setuju sebanyak 15 orang (42.9%), kemudian 10 orang (28.6%) menyatakan cukup setuju, dan 10 orang (28.6%), yang menyatakan sangat setuju. Dalam dunia perbankan berkomunikasi dengan baik dan benar sangat dibutuhkan karena perbankan bergerak dibidang jasa, di lapangan responden akan menemukan nasabah dengan karakteristik yang berbeda dan dari semua kalangan, maka dari itu responden dilatih untuk berkomunikasi dengan baik dan benar.

Tabel 4.6
Mempunyai Jiwa Kepemimpinan Dan Sikap Manajerial Yang Dibutuhkan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	17	48.6	51
Setuju	4	18	51.4	72

Sangat Setuju	5	0	0	0
Jumlah		35	100.00	123

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mempunyai jiwa kepemimpinan dan sikap manajerial yang dibutuhkan mayoritas setuju sebanyak 18 orang (51.4%), kemudian 17 orang (48.6%) menyatakan cukup setuju. Dalam hal ini kepemimpinan dan sikap manajerial sangat dibutuhkan karena dalam dunia perbankan perputaran promosi jabatan itu cepat.

Tabel 4.7
Dapat Melaksanakan Petunjuk, Prosedur Dan Perintah Dengan Tepat

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	8	22.9	24
Setuju	4	21	60.0	84
Sangat Setuju	5	6	17.1	30
Jumlah		35	100.00	138

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat melaksanakan petunjuk, prosedur dan perintah dengan tepat mayoritas setuju sebanyak 21 orang (60.0%), kemudian 8 orang (22.9%) menyatakan cukup setuju, dan 6 orang (17.1%), yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini para responden melaksanakan petunjuk, prosedur dan perintah dengan tepat karena sop di dalam Bank Syariah Mandiri sudah baku, jika tidak mematuhi sop responden akan diberikan sanksi atau diberikan sp.

Tabel 4.8
Memiliki Kemampuan Dalam Membangun Hubungan Dengan Relasi

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	10	28.6	30
Setuju	4	19	54.3	76
Sangat Setuju	5	6	17.1	30
Jumlah		35	100.00	136

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki kemampuan dalam membangun hubungan dengan relasi mayoritas setuju sebanyak 19 orang (54.3%), kemudian 10 orang (28.6%) menyatakan cukup setuju, dan 6 orang (17.1%), yang menyatakan sangat setuju. Dalam dunia perbankan memiliki kemampuan dalam membangun hubungan dengan relasi sangat dibutuhkan karena perbankan bergerak dibidang jasa, di lapangan responden akan menemukan nasabah dengan karakteristik yang berbeda dan dari semua kalangan.

Tabel 4.9
Memiliki Kemampuan Penguasaan Diri

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	6	17.1	18
Setuju	4	25	71.4	100
Sangat Setuju	5	4	11.4	20
Jumlah		35	100.00	138

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki kemampuan penguasaan diri mayoritas setuju sebanyak 25 orang (71.4%), kemudian 6 orang (17.1%) menyatakan cukup setuju, dan 4 orang (11.4%), yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini para responden harus memiliki kemampuan penguasaan diri karena keseharian para responden bertemu dengan nasabah, dimana nasabah ini memiliki karakter yang berbeda-beda.

Tabel 4.10
Dapat Beradaptasi Dengan Lingkungan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	8	22.9	24
Setuju	4	20	57.1	80
Sangat Setuju	5	7	20.0	35
Jumlah		35	100.00	139

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki dapat beradaptasi dengan lingkungan mayoritas setuju sebanyak 20 orang (57.1%), kemudian 8 orang (22.9%) menyatakan cukup setuju, dan 7 orang (20.0%), yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini responden dituntut dapat beradaptasi dengan lingkungan secara cepat, karena dalam dunia perbankan selain perputaran jabatan yang begitu cepat, responden dapat ditempatkan dimana saja dan kapan saja dengan lingkungan yang baru.

Tabel 4.11
Memiliki Pengetahuan Dasar Tentang Perbankan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	10	28.6	30
Setuju	4	16	45.7	64
Sangat Setuju	5	9	25.7	45
Jumlah		35	100.00	139

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki pengetahuan dasar tentang perbankan mayoritas setuju sebanyak 16 orang (45.7%), kemudian 10 orang (28.6%) menyatakan cukup setuju, dan 9 orang (25.7%), yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini responden memahami pengetahuan dasar tentang perbankan karena mayoritas pegawai bsm berlatar belakang dari bank konvensional.

Tabel 4.12
Memiliki Pengetahuan Dasar Tentang Perbankan Syariah Beserta Akad-Akadnya

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	5.7	4
Cukup Setuju	3	18	51.4	54
Setuju	4	10	28.6	40
Sangat Setuju	5	5	14.3	25
Jumlah		35	100.00	123

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki pengetahuan dasar tentang perbankan syariah beserta akad-akadnya mayoritas cukup setuju sebanyak 18 orang (51.4%), kemudian 10 orang (28.6%) menyatakan setuju, dan 5 orang (14.3%), yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini masih ada responden yang kurang memahami tentang akad-akad di dunia perbankan syariah, jarena mayoritas pegawai bsm banyak yang mutasi dari bank konvensional.

Tabel 4.13
Memiliki Pengetahuan Mendalam Mengenai *Job Description* (Sesuai Bidangnyanya)

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	3	8.6	9
Setuju	4	22	62.9	88
Sangat Setuju	5	10	28.6	50
Jumlah		35	100.00	147

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki pengetahuan mendalam mengenai *Job Description* (sesuai bidangnya) mayoritas setuju sebanyak 22 orang (62.9%), kemudian 3 orang (8.6%) menyatakan cukup setuju, dan 10 orang (28.6%), yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.14
Dapat Melakukan Berbagai Pekerjaan Di Bidang Masing-Masing Sesuai SOP Yang Berlaku

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Tidak Setuju	2	1	2.9	2
Cukup Setuju	3	7	20.0	21
Setuju	4	23	65.7	92
Sangat Setuju	5	4	11.4	20
Jumlah		35	100.00	135

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat melakukan berbagai pekerjaan di bidang masing-masing sesuai SOP yang berlaku mayoritas setuju sebanyak 23 orang (65.7), kemudian 7 orang (20.0%) menyatakan cukup setuju, dan 4 orang (11.4%), yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.15
Mempunyai Kemampuan Dalam Skill Dan Manajerial

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2.9	2
Cukup Setuju	3	18	51.4	54
Setuju	4	12	34.3	48
Sangat Setuju	5	4	11.4	20
Jumlah		35	100.00	124

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mempunyai kemampuan dalam skill dan manajerial mayoritas cukup setuju sebanyak 18 orang (51.4%), kemudian 12 orang (34.3%) menyatakan setuju, dan 4 orang (11.4%), yang menyatakan sangat setuju.

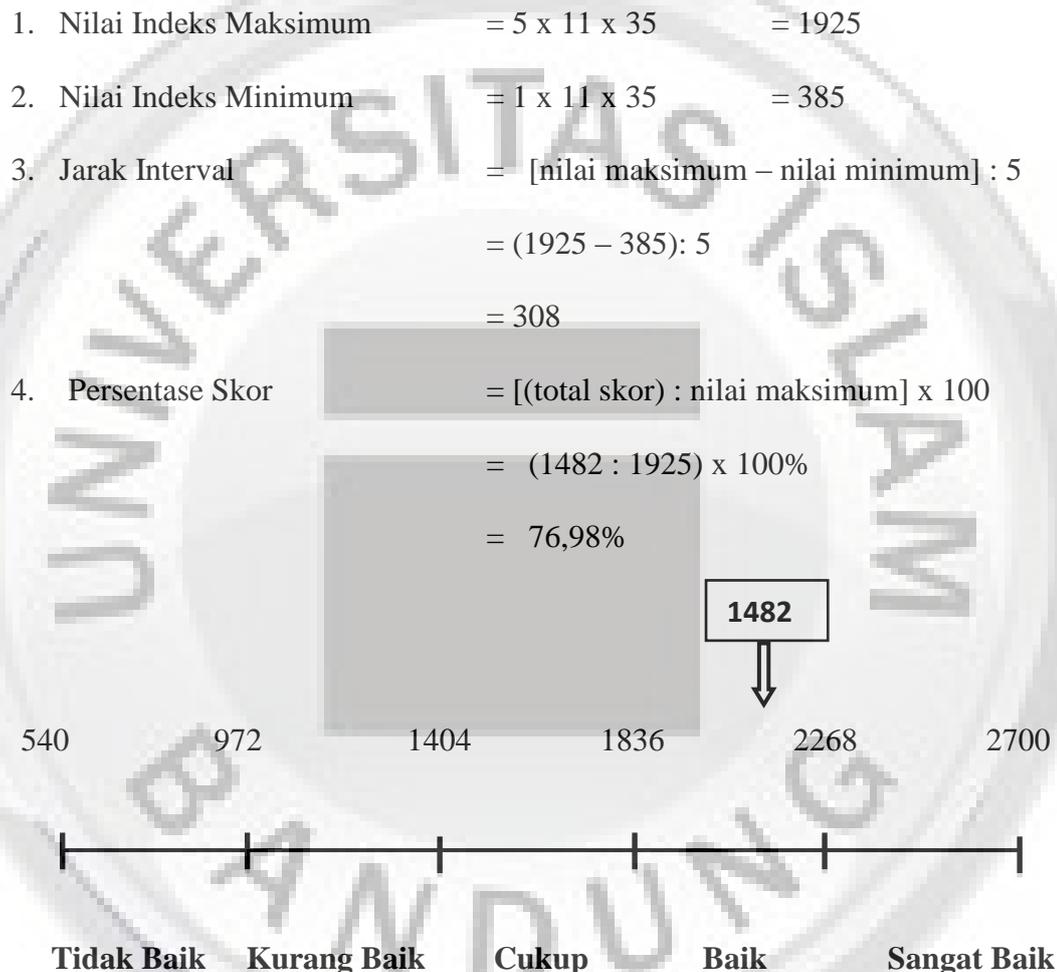
Tabel 4.16
Total Pembobotan Variabel Performance Appraisal

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Mampu berkomunikasi dengan baik dan benar.	140	Baik
2	Mempunyai jiwa kepemimpinan dan sikap manajerial yang dibutuhkan.	123	Baik
3	Dapat melaksanakan petunjuk, prosedur dan perintah dengan tepat.	138	Baik
4	Memiliki kemampuan dalam membangun hubungan dengan relasi.	136	Baik
5	Memiliki kemampuan penguasaan diri.	138	Baik
6	Dapat beradaptasi dengan lingkungan.	139	Baik
7	Memiliki pengetahuan dasar tentang perbankan.	139	Baik
8	Memiliki pengetahuan dasar tentang perbankan syariah beserta akad-akadnya.	123	Cukup Baik
9	Memiliki pengetahuan mendalam mengenai <i>Job Description</i> (sesuai bidangnya).	147	Baik
10	Dapat melakukan berbagai pekerjaan di bidang masing-masing sesuai SOP yang berlaku.	135	Baik
11	Mempunyai kemampuan dalam skill dan manajerial.	124	Cukup Baik
Total		1482	
Rata-rata		134,73	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut diatas menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan variabel performance appraisal sebesar 134,73 termasuk pada kriteria baik berada

di interval 130-157, menggambarkan tanggapan responden mengenai Variabel X (Performance Appraisal) dapat dilihat bahwa skor total Variabel X adalah 1.482. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :



Gambar 4.1
Garis Kontinum Variabel X (Performance Appraisal)

Pada gambar di atas menunjukkan dari seluruh total Variabel X (Performance Appraisal) yang terdiri dari 11 pernyataan, diperoleh hasil akhir sebesar 1482. Dimana nilai performance appraisal di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Bandung dinilai tinggi. Hal ini berarti menunjukkan

bahwa performance appraisal yang dilaksanakan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Bandung dinilai baik sesuai dengan indikator untuk mengukur performance appraisal yang baik.

4.4.2.2 Gambaran Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Pada variabel produktivitas kerja karyawan terdiri dari 10 (sepuluh) pernyataan yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuisioner. Hasil dari item-item pertanyaan tersebut akan diberi nilai bobot yang sesuai ukuran sebenarnya pada lapangan. Dan untuk penjelasannya akan dijelaskan berikut ini:

Tabel 4.17
Dapat Bersaing Secara Professional Dengan Karyawan Lainnya

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	18	51.4	54
Setuju	4	13	37.1	52
Sangat Setuju	5	4	11.4	20
Jumlah		35	100.00	126

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat bersaing secara professional dengan karyawan lainnya mayoritas cukup setuju sebanyak 18 orang (51.4%), kemudian 13 orang (37.1%) menyatakan setuju, dan 4 orang (11.4%), yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini responden dapat bersaing secara

professional dengan karyawan lainnya, karena dalam dunia pekerjaan dibutuhkan karyawan yang jujur dan dapat bersaing secara professional.

Tabel 4.18
Mempunyai Catatan Prestasi Yang Baik

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	12	34.3	36
Setuju	4	21	60.0	84
Sangat Setuju	5	2	5.7	10
Jumlah		35	100.00	130

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mempunyai catatan prestasi yang baik mayoritas setuju sebanyak 21 orang (60.0%), kemudian 12 orang (34.3%) menyatakan cukup setuju, dan 2 orang (5.7%), yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini responden harus mempunyai catatan prestasi yang baik, karena dengan mempunyai catatan prestasi yang baik akan lebih memudahkan responden untuk meniti karir ke jenjang yang lebih baik.

Tabel 4.19
Dapat Bekerja Efektif Dengan Atau Tanpa Pengawasan Dari Atasan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2.9	2
Cukup Setuju	3	14	40.0	42
Setuju	4	17	48.6	68
Sangat Setuju	5	3	8.6	15

Jumlah	35	100.00	127
--------	----	--------	-----

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat bekerja efektif dengan atau tanpa pengawasan dari atasan mayoritas setuju sebanyak 17 orang (48.6%), kemudian 14 orang (40.0%) menyatakan cukup setuju, dan 3 orang (8.6%), yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini responden dituntut untuk bekerja baik dan jujur ketika tidak adanya pengawasan dari atasan.

Tabel 4.20
Mampu Memecahkan Suatu Masalah Dalam Perkerjaan Dengan Baik

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	7	20.0	21
Setuju	4	21	60.0	84
Sangat Setuju	5	7	20.0	35
Jumlah		35	100.00	140

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mampu memecahkan suatu masalah dalam perkerjaan dengan baik mayoritas setuju sebanyak 21 orang (60.0%), kemudian 7 orang (20.0%) menyatakan cukup setuju, dan 7 orang (20.0%), yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini responden dituntut untuk mampu memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan dengan baik, karena di lapangan responden akan banyak menemukan masalah yang tidak dapat diprediksi.

Tabel 4.21
Selalu Datang Dan Pulang Sesuai Waktu Yang Ditetapkan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	7	20.0	14
Cukup Setuju	3	8	22.9	24
Setuju	4	14	40.0	56
Sangat Setuju	5	6	17.1	30
Jumlah		35	100.00	124

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa selalu datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan mayoritas setuju sebanyak 14 orang (40.0%), kemudian 8 orang (22.9%) menyatakan cukup setuju, dan 6 orang (17.1%), yang menyatakan sangat setuju. Bank Syariah Mandiri dalam hal absen sudah menggunakan finger identify, karyawan yang datang terlambat akan mudah terdeteksi.

Tabel 4.22
Memiliki Tanggung Jawab Terhadap Pencapaian Target Yang Di Targetkan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	6	17.1	18
Setuju	4	21	60.0	84
Sangat Setuju	5	8	22.9	40
Jumlah		35	100.00	142

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki tanggung jawab terhadap pencapaian target yang di targetkan mayoritas setuju sebanyak 21 orang (60.0%),

kemudian 6 orang (17.1%) menyatakan cukup setuju, dan 8 orang (22.9%), yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini responden dituntut untuk memiliki tanggung jawab terhadap pencapaian target, karena hal inilah yang dapat dijadikan salah satu acuan agar responden terlihat baik atau tidak baik.

Tabel 4.23
Belum Pernah Izin/Tidak Hadir Tanpa Alasan Yang Jelas

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	8	22.9	16
Cukup Setuju	3	6	17.1	18
Setuju	4	14	40.0	56
Sangat Setuju	5	7	20.0	35
Jumlah		35	100.00	125

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa belum pernah izin/tidak hadir tanpa alasan yang jelas mayoritas setuju sebanyak 14 orang (40.0%), kemudian 6 orang (17.1%) menyatakan cukup setuju, dan 7 orang (20.0%), yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.24
Menyelesaikan Pekerjaan, Saya Selalu Memeriksa Kembali Sebelum Saya Serahkan Kepada Pimpinan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Cukup Setuju	3	10	28.6	30
Setuju	4	14	40.0	56

Sangat Setuju	5	11	31.4	55
Jumlah		35	100.00	141

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menyelesaikan pekerjaan, saya selalu memeriksa kembali sebelum saya serahkan kepada pimpinan mayoritas setuju sebanyak 14 orang (40.0%), kemudian 10 orang (28.6%) menyatakan cukup setuju, dan 11 orang (31.4%), yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.25
Selalu Memakai Seragam BSM Pada Jam Kerja

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2.9	2
Cukup Setuju	3	13	37.1	39
Setuju	4	11	31.4	44
Sangat Setuju	5	10	28.6	50
Jumlah		35	100.00	135

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa selalu memakai seragam BSM pada jam kerja mayoritas cukup setuju sebanyak 13 orang (37.1%), kemudian 11 orang (31.4%) menyatakan setuju, dan 10 orang (28.6%), yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.26
Selalu Melakukan Doa Pagi Sebelum Memulai Pekerjaan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	5.7	4

Cukup Setuju	3	14	40.0	42
Setuju	4	9	25.7	36
Sangat Setuju	5	10	28.6	50
Jumlah		35	100.00	132

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Selalu melakukan doa pagi sebelum memulai pekerjaan mayoritas cukup setuju sebanyak 14 orang (40.0%), kemudian 9 orang (25.7%) menyatakan setuju, dan 10 orang (28.6%), yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini responden selalu melakukan doa pagi sebelum memulai pekerjaan karena budaya yang dilakukan bank syariah mandiri kantor cabang ahmad yani selalu melakukan doa pagi dan brifing setengah jam sebelum jam kerja.

Tabel. 4.27
Total Pembobotan Variabel Peningkatan Kompetensi Karyawan

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Dapat bersaing secara professional dengan karyawan lainnya.	126	Cukup Baik
2	Mempunyai catatan prestasi yang baik.	130	Baik
3	Dapat bekerja efektif dengan atau tanpa pengawasan dari atasan.	127	Cukup Baik
4	Mampu memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan dengan baik.	140	Baik
5	Selalu datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan.	124	Cukup Baik
6	Memiliki tanggung jawab terhadap pencapaian target yang di targetkan.	142	Baik
7	Belum pernah izin/tidak hadir tanpa alasan yang jelas.	125	Cukup Baik

8	Menyelesaikan pekerjaan, saya selalu memeriksa kembali sebelum saya serahkan kepada pimpinan.	141	Baik
9	Selalu memakai seragam BSM pada jam kerja.	135	Baik
10	Selalu melakukan doa pagi sebelum memulai pekerjaan.	132	Baik
Total		1322	
Rata rata		132,20	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.27 tersebut diatas menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 132,20 termasuk pada kriteria baik berada di interval 130-157, menggambarkan tanggapan responden mengenai Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) dapat dilihat bahwa skor total Variabel Y adalah 1.322. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

1. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 10 \times 35 = 1.750$
2. Nilai Indeks Minimum = $1 \times 10 \times 35 = 350$
3. Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
 $= (1750 - 350) : 5$
 $= 280$

$$\begin{aligned} \text{Persentase Skor} &= [(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100 \\ &= (1322 : 1750) \times 100\% \\ &= 75,54\% \end{aligned}$$

540

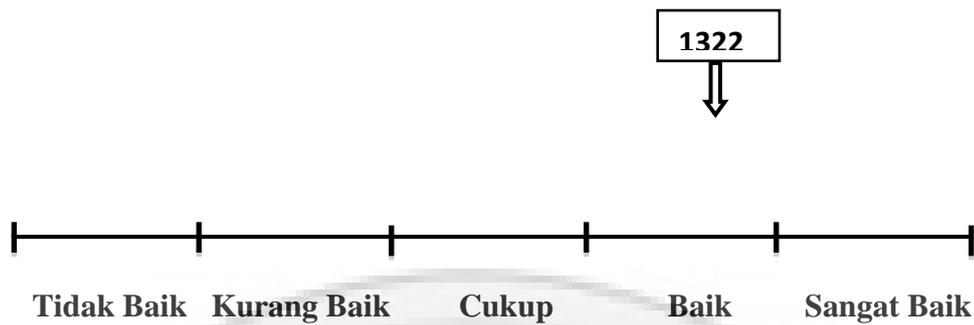
972

1404

1836

2268

2700



Gambar 4.2
Garis Kontinum Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

Pada gambar di atas menunjukkan dari seluruh total Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) yang terdiri dari 10 pernyataan, diperoleh hasil akhir sebesar 1322. Dimana nilai produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Bandung dinilai tinggi. Hal ini berarti menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang dilaksanakan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Bandung dinilai baik sesuai dengan indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan yang baik.

4.5 Analisis Regresi

4.5.1 Korelasi Antara Performance Appraisal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Bandung

Adapun hasil pengukuran besarnya hubungan terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.28
Korelasi Antara Variabel Performance Appraisal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

		Correlations	
		Produktivitas Kerja Karyawan	Performance Appraisal
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja Karyawan	1,000	,524
	Performance Appraisal	,524	1,000
	Sig. (1-tailed)	.	,001
N	Produktivitas Kerja Karyawan	35	35
	Performance Appraisal	35	35

Dari hasil perhitungan, didapat koefisien korelasi antara performance appraisal dengan produktivitas kerja karyawan $r = 0,524$, ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara performance appraisal dengan produktivitas kerja karyawan. Jika diinterpretasikan menurut Nunung (2013) maka eratnya korelasi performance appraisal dengan produktivitas kerja karyawan adalah kuat karena berada diantara 0,5-0,75, dan arahnya positif ini berarti apabila terjadi peningkatan performance appraisal maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

4.5.2 Korelasi Determinansi

Besarnya sumbangan atau peranan variabel performance appraisal terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (KD).

Tabel 4.29
Performance Appraisal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank
Syariah Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Bandung

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,524 ^a	,274	,252	3,572

a. Predictors: (Constant), Performance Appraisal

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Koefisien determinasinya (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,274 atau sebesar 27,4% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,524^2 \times 100\% = 27,4\%$), artinya variabel produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variable performance appraisal sebesar 27,4% dan sisanya 72,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.3 Analisis Regresi Performance Appraisal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Bandung

Berdasarkan besaran koefisien pada tabel lampiran hasil analisis, maka model regresi yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 4.30
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,130	7,286		1,665	,105
Performance Appraisal	,606	,171	,524	3,531	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Dari tabel tersebut juga diperoleh persamaan regresi adalah:

$$\text{Produktivitas Kerja Karyawan} = 12,130 + 0,606$$

Konstanta sebesar 12,130 artinya jika untuk variable performance appraisal (X) bernilai nol, maka nilai produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 12,130. Koefisien regresi sebesar 0,606 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) performance appraisal akan meningkatkan hasil produktivitas kerja karyawan sebesar 0,606.

4.5.4 Pengujian Hipotesis

Analisis ini untuk menguji hipotesis bahwa variabel Performance Appraisal memiliki pengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara performance appraisal terhadap produktivitas kerja karyawan

H_a: Terdapat pengaruh yang signifikan antara performance appraisal terhadap produktivitas kerja karyawan

Tabel 4.31

Uji t hitung Variabel Performance Appraisal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,130	7,286		1,665	,105
	Performance Appraisal	,606	,171	,524	3,531	,001

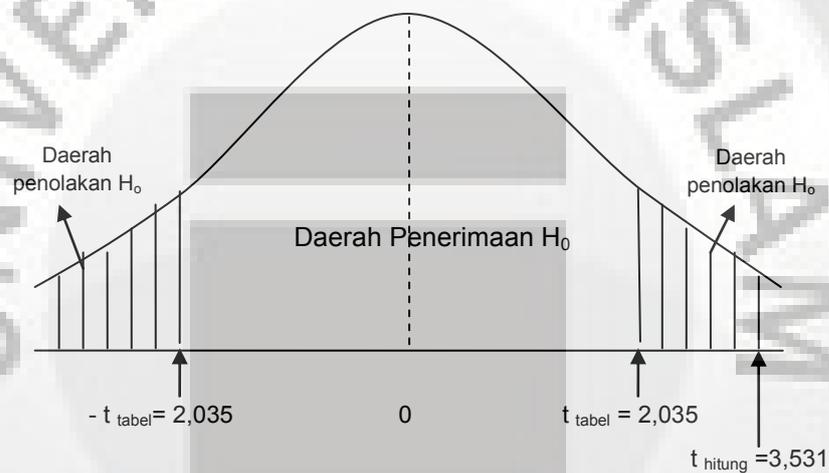
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
T tabel = 2,035

Jika t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima

Jika t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak

Dari hasil tersebut dapat dilihat dari tabel output di atas ternyata t hitung adalah 3,531, sedangkan t tabel untuk taraf nyata sebesar 5% dan derajat bebas $(n-2) = 33$, maka diperoleh $t_{(0,05, 33)} = 2,035$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa

t
hitung
lebih
kecil



daripada t tabel ($3,531 > 2,035$), sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara performance appraisal terhadap produktivitas kerja karyawan.

Gambar 4.1

Kurva Uji-t Dua Pihak Variabel Performance Appraisal Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan