

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI POLITEKNIK KESEHATAN JAKARTA III

Nunik Amelia¹, Fajri Ariandi, S.H.,M.M²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Raya Jatiwaringin No. 18 Pondok Gede Bekasi Jawa Barat, Indonesia

Nunikameliaaa@gmail.com¹, fajri.fdi@bsi.ac.id²

Submit: 22-08-2024 | Revisi : 02-08-2024 | Terima : 10-08-2024

Abstrak

Organisasi perlu memiliki manajemen sumber daya manusia yang terus berorientasi pada tujuan strategis. Kapasitas pegawai dalam manajemen SDM dapat dievaluasi melalui penilaian kinerja sebagai faktor internal untuk setiap individu sehingga dapat memberikan umpan balik untuk menciptakan iklim produktivitas. Selain itu, faktor eksternal seperti budaya organisasi pun berperan penting sebagai nilai-nilai yang ditanamkan oleh setiap pegawai dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Dalam hal ini, pegawai pada setiap divisi di Politeknik Kesehatan Jakarta III dengan transparan telah melaksanakan penilaian kinerja dengan sistematis. Selain itu, instansi ini pun telah menerapkan nilai-nilai positif sebagai budaya organisasi. Terkait hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengambilan data melalui kuesioner. Adapun hasil yang diperoleh dari pengujian T (parsial) menunjukkan bahwa penilaian kinerja atau budaya organisasi masing-masing berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Selain itu, hasil pengujian F (simultan) menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh bersamaan terhadap produktivitas kerja pegawai Politeknik Kesehatan Jakarta III.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja.

Abstract

Organizations need human resource management that is continuously aligned with strategic goals. Employees' ability to manage people can be assessed through performance appraisal as an internal factor for each individual to provide feedback to create a climate of productivity. In addition, external factors such as organizational culture also play an important role as values that each employee imparts to create a work environment that supports productivity. In this case, employees in each department at Jakarta Health Polytechnic III have systematically conducted performance appraisals in a transparent manner. In addition, this agency has also implemented positive values as an organizational culture. Related to this, this study aims to determine the effect of performance appraisal and organizational culture on work productivity partially and simultaneously. The method used in this research is quantitative with data collection through questionnaires. The results obtained from the T-test (partial) show that performance appraisal or organizational culture respectively affect work productivity. In addition, the results of the F test (simultaneous) show that performance appraisal and organizational culture have a simultaneous effect on work productivity of employees of Jakarta Health Polytechnic III.

Keywords: Performance Appraisal, Organizational Culture, Work Productivity.

1. Pendahuluan

Organisasi perlu memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang terus berorientasi pada tujuan strategis. Pegawai sebagai substansi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga, kapasitas pegawai perlu dievaluasi dengan penilaian kinerja yang terencana dan berkelanjutan untuk menilai produktivitas mereka. Menurut Irmawati & Firman (2022), produktivitas kerja merupakan elemen yang memberikan dukungan untuk mencapai tujuan organisasi. Produktivitas dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, secara internal salah satunya yaitu penilaian kinerja.

Kinerja pegawai yang mencakup kualitas dan kuantitas luaran pada saat penilaian akan memberikan umpan balik positif pada setiap individu untuk melakukan perbaikan atau perkembangan sehingga dapat mendukung iklim produktivitas. Sedangkan, salah satu faktor eksternal adalah budaya organisasi sebagai substansi yang perlu diciptakan oleh setiap individu dalam lingkup kerja karena berperan sebagai pedoman atau norma yang berisi nilai positif untuk menciptakan keharmonisan hubungan antar pegawai dalam rangka menciptakan produktivitas kerja.

Melalui budaya organisasi, maka setiap pegawai akan memiliki nilai atau keyakinan yang sama atas keselarasan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan konsepnya secara teoritis, menurut Sondang P. Siagian dalam Irmawati & Firman (2022), produktivitas kerja merupakan perbandingan dari luaran terhadap masukan yang mampu membangun sikap mental individu untuk memanfaatkan sumber daya dengan baik sesuai dengan harapan organisasi. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja secara internal salah satunya yaitu evaluasi yang diperoleh berdasarkan hasil penilaian kinerja, dan secara eksternal salah satunya berasal dari budaya organisasi. Indikator variabel ini diantaranya yaitu kualitas dan kuantitas kerja.

Kemudian, berdasarkan konsepnya secara teoritis menurut Azzahra *et al.* (2022), penilaian merupakan bagian dari manajemen kinerja untuk memastikan aktivitas dan hasil kerja pegawai sesuai dengan target. Penilaian yang dilakukan secara periodik dan transparan mampu memberikan umpan balik positif kepada pegawai sehingga mereka memperoleh acuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerjanya. Faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu kemampuan, keterampilan, sikap, dan karakter. Indikator variabel ini diantaranya yaitu kualitas, kuantitas, pengetahuan, kerja sama, ketepatan waktu, perilaku, karakter, dan inisiatif.

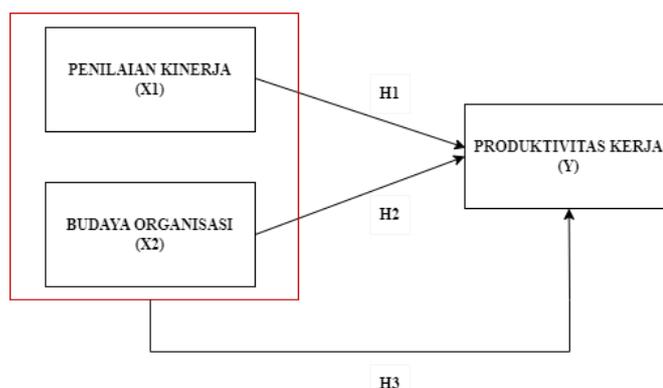
Selanjutnya, berdasarkan konsep secara teoritis menurut Sukarno & Anitra (2020), budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menggambarkan perilaku pegawai dalam bekerja. Budaya organisasi yang positif serta telah diterapkan oleh organisasi untuk setiap pegawai mampu memberikan motivasi untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sehingga mempengaruhi produktivitas mereka dalam bekerja. Faktor dan indikator yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu bekerja detail, orientasi hasil, adaptasi individu, adaptasi kelompok, agresivitas, integrasi, kestabilan, dan lainnya. Budaya ini bergantung pada tujuan organisasi sehingga mampu menciptakan *core value* tersendiri yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya.

Beberapa penelitian yang relevan terkait produktivitas kerja, publikasi yang ditemukan hanya menggunakan salah satu dari kedua variabel bebas dalam penelitian ini contohnya yaitu menurut Irmawati & Firman (2022), yang berjudul Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone, dan menurut Indrawati & Sembiring (2021), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah. Hasil dari kedua penelitian ini menyimpulkan bahwa penilaian kinerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Terkait hal ini, maka peneliti memberikan keterbaharuan berdasarkan lokasi penelitian, jumlah sampel, dan karakteristik responden. Peneliti pun mempertimbangkan dua variabel yaitu penilaian kinerja dan budaya organisasi yang diasumsikan secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Selain itu, peneliti menganalisis bahwa urgensi produktivitas pegawai sangat substansial di instansi pemerintah berbasis pendidikan kesehatan karena mampu meningkatkan kesejahteraan nasional dengan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, peneliti memilih Politeknik Kesehatan Jakarta III sebagai organisasi yang telah melakukan penilaian kinerja secara sistematis dan transparan. Ditambah lagi, organisasi ini memiliki *core value* yang telah diterapkan dalam lingkungan kerja pegawai.

2. Metode

Desain penelitian ini menggunakan tiga variabel berupa penilaian kinerja (X1) dan budaya organisasi (X2) sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat. Pengambilan sampel dilakukan secara acak melalui kuesioner dengan skala likert melalui metode kuantitatif asosiatif. Menurut Ingunau *et al.* (2023), penelitian dengan metode ini akan menggambarkan hubungan antar dua variabel atau lebih secara terstruktur, faktual, dan akurat. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai Politeknik Kesehatan Jakarta III dengan jumlah sampel yang diperoleh melalui perhitungan formula Slovin sebanyak 69 orang. Selain menggunakan kuesioner sebagai data primer, pemilihan data sekunder diambil berdasarkan studi literatur dan dokumentasi arsip. Setelah itu, data diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik. Skema kerangka berpikir digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Berpikir

2.1 Teknik Pengumpulan Data

Secara spesifik, teknik pengumpulan data primer diambil melalui observasi dari aktivitas kerja pegawai dan kuesioner yang disebarakan dengan google formulir di Politeknik Kesehatan Jakarta III kepada pihak *Human Resource* masing-masing departemen selama periode penelitian yaitu 17 Mei hingga 16 Juni 2024. Pada formulir ini, responden akan memilih jawaban berdasarkan pengukuran skala likert. Menurut Sugiyono dalam Pangesti & Pratiwi (2022), skala likert merupakan metode untuk mengukur persepsi seseorang terhadap variabel indikator. Tabel jawaban dan bobot penilaian ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Jawaban dan Bobot Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2.2 Teknik Analisis Data

Secara spesifik, teknik analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak pengolah data statistik SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Analisis data terdiri dari 3 tahap yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Pertama, uji kualitas data terdiri dari uji validitas menggunakan *correlate bivariate* berdasarkan nilai Pearson Product Moment dan uji reliabilitas berdasarkan nilai Cronbach’s Alpha. Kedua, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov, uji multikolinearitas berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi menggunakan Durbin Watson, dan uji regresi linear berganda. Ketiga, uji hipotesis terdiri dari uji koefisien determinasi, uji T, dan uji F.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 69 orang diantaranya dosen dan tenaga pendidik dari total populasi sebanyak 223 orang. Karakteristik responden pada penelitian ini diklasifikasi berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, jabatan, unit penempatan, dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 2. Data Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kuantitas	Persentase (%)
Perempuan	27	39,1
Laki-laki	42	60,9
Total	69	100

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS, 2024

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin pegawai Politeknik Kesehatan Jakarta III sebesar 60,9 % atau 42 orang diantaranya adalah laki-laki, kemudian sebesar 39,1 % atau 27 orang merupakan perempuan. Berdasarkan usia, data karakteristik responden ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Data Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Kuantitas	Persentase (%)
21-30 Tahun	8	11,6
31-40 Tahun	11	15,9
> 41 Tahun	50	72,5
Total	69	100

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS, 2024

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa mayoritas usia pegawai Politeknik Kesehatan Jakarta III sebesar 72,5 % atau 50 orang diantaranya berusia lebih dari 41 tahun. Kemudian sebesar 15,9 % atau 11 orang berusia 31 hingga 40 tahun, dan sebanyak 11,6 % atau 8 orang berusia 21 hingga 30 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, data karakteristik responden ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4. Data Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Kuantitas	Persentase (%)
SMA/SMK	2	2,9
Diploma 3	9	13
Strata 1	22	31,9
Strata 2	33	47,8
Strata 3	3	4,4
Total	69	100

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS, 2024

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pegawai Politeknik Kesehatan Jakarta III didominasi oleh Strata 2 (S2) sebesar 47,8 % atau 33 orang diikuti oleh Strata 1 (S1) sebanyak 31,9 % atau 22 orang. Kemudian sebanyak 13 % atau 9 orang diantaranya merupakan Diploma 3, serta lainnya yaitu pendidikan SMA/SMK dan Strata 3 (S3) masing-masing memiliki persentase 2,9 % dan 4,4 % atau berjumlah 2 dan 3 orang. Berdasarkan jabatan, data karakteristik responden ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Data Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Kuantitas	Persentase (%)
Tenaga Pendidik	29	42
Dosen	40	58
Total	69	100

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS, 2024

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa jabatan pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di Politeknik Kesehatan Jakarta III didominasi oleh profesi dosen sebesar 58 % atau 40 orang, kemudian diikuti oleh tenaga pendidik sebanyak 42 % atau berjumlah 29 orang. Berdasarkan unit penempatan, data karakteristik responden ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Data Karakteristik Berdasarkan Unit Penempatan

Unit Penempatan	Kuantitas	Persentase (%)
Direktorat	32	46,3
Perpustakaan	2	2,9
Keperawatan	12	17,3
Kebidanan	13	18,9
Teknologi Laboratorium Medis	5	7,3
Fisioterapi	5	7,3

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS, 2024

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa unit penempatan pegawai berstatus ASN di Politeknik Kesehatan Jakarta III didominasi oleh pegawai yang bekerja di direktorat yaitu sebesar 46,3 % atau 32 orang. Selanjutnya, responden yang bekerja di departemen kebidanan sebesar 18,9 % atau 13 orang diikuti oleh responden yang bekerja di departemen keperawatan sebesar 17,3 % atau 12 orang. Responden yang bekerja di divisi teknologi laboratorium medis dan fisioterapi memiliki persentase yang sama yaitu 7,3 % atau berjumlah 5 orang. Terakhir, responden yang bekerja di divisi perpustakaan hanya sebesar 2,9 % atau berjumlah 2 orang. Berdasarkan lama bekerja, data karakteristik responden ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Data Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Kuantitas	Persentase (%)
< 5 Tahun	8	11,6
6-10 Tahun	7	10,1
> 10 Tahun	54	78,3
Total	69	100

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS, 2024

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa lama bekerja pegawai berstatus ASN di Politeknik Kesehatan Jakarta III didominasi oleh pegawai yang bekerja lebih dari 10 tahun yaitu sebesar 78,3 % atau 54 orang. Selanjutnya, responden yang bekerja kurang dari 5 tahun sebesar 11,6 % atau berjumlah 8 orang, diikuti oleh responden yang bekerja dalam kurun rentang 6 hingga 10 tahun sebesar 10,1 % atau 7 orang.

3.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data diantaranya termasuk validitas dan reliabilitas, uji validitas sebagai metode untuk menunjukkan keandalan atau kepercayaan data melalui perbandingan nilai r hitung dengan r tabel dan nilai signifikansi. Kaidah keputusannya yaitu apabila r hitung $>$ r tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05, maka butir pernyataan dinyatakan valid dan sebaliknya (Machali, 2021). Sedangkan, uji reliabilitas sebagai metode untuk menunjukkan ketepatan dari konsistensi data melalui Cronbach's Alpha. Kaidah keputusannya yaitu apabila Cronbach's Alpha $>$ 0,6, maka dinyatakan reliabel dan sebaliknya (Sahir, 2021). Berdasarkan penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas setiap variabel ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha
1.	Penilaian Kinerja (X1)	P1	0,796	0,2369	0,917
		P2	0,763		
		P3	0,570		
		P4	0,743		
		P5	0,743		

		P6	0,661		
		P7	0,724		
		P8	0,744		
1.	Penilaian Kinerja (X1)	P9	0,726	0,2369	0,877
		P10	0,709		
		P11	0,764		
		P12	0,748		
		P13	0,548		
		P14	0,516		
		P15	0,390		
		P16	0,646		
		P17	0,712		
2.	Budaya Organisasi (X2)	P18	0,643	0,2369	0,731
		P19	0,658		
		P20	0,700		
		P21	0,704		
		P22	0,649		
		P23	0,496		
		P24	0,653		
		P25	0,609		
		P26	0,750		
			P27		
3.	Produktivitas Kerja (Y)	P28	0,777	0,234	0,796
		P29	0,691		
		P30	0,766		

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa r hitung untuk setiap item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai yang lebih besar daripada r tabel (r hitung > r tabel) sehingga dinyatakan valid. Kemudian, berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha pada setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar atau sama dengan 0,6 (Cronbach's Alpha > 0.6) sehingga dinyatakan reliabel.

3.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa tahap yaitu uji normalitas sebagai metode untuk menunjukkan normalitas sebaran sehingga mampu mewakili populasi keseluruhan melalui metode Kolmogorov Smirnov. Kaidah keputusannya yaitu apabila nilai signifikansi > 0,05 maka, distribusinya adalah normal dan sebaliknya (Indrawati & Sembiring, 2021). Berdasarkan penelitian ini, uji normalitas ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000	.0000000
	.8834108	.93403206
Most Extreme Differences	.086	.089
	.050	.053
	-.086	-.089
Test Statistic		.714
Asymp. Sig. (2-tailed)		.689

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS, 2024

Pada hasil uji normalitas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang lebih besar daripada 0,05 (0,689 > 0,05) sehingga dinyatakan data setiap variabel memiliki sebaran yang normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas menurut Akmal (2023) merupakan metode untuk mengetahui tingkatan hubungan antar variabel bebas melalui metode VIF. Kaidah keputusannya yaitu apabila skor toleransi > 0,10 dan VIF < 10,00 maka, model regresi tidak mengalami multikolinearitas dan sebaliknya. Berdasarkan penelitian ini, uji multikolinearitas ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penilaian Kinerja	.416	2.406
	Budaya Organisasi	.416	2.406

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS, 2024

Pada hasil uji multikolinearitas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi setiap variabel bebas memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,05 ($0,416 > 0,05$) dengan nilai VIF ($2,406 < 10,00$) sehingga dinyatakan data setiap variabel tidak mengalami multikolinearitas. Kemudian, uji heteroskedastisitas menurut Sahir (2021) dapat menggunakan metode Glejser untuk mengetahui adanya penyimpangan dari perbedaan varian residual sehingga menurunkan akurasi. Kaidah keputusannya yaitu apabila nilai signifikansi toleransi $> 0,05$ maka, setiap variabel tidak memiliki heteroskedastisitas dan sebaliknya. Berdasarkan penelitian ini, uji heteroskedastisitas ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.295	1.036		2.216	.030
	Penilaian Kinerja	-.023	.024	-.181	-.971	.335
	Budaya Organisasi	-.005	.024	-.038	-.206	.837

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS, 2024

Pada hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan nilai signifikansi setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,05 sehingga dinyatakan data tidak mengalami heteroskedastisitas. Selanjutnya, uji autokorelasi menurut Machali (2021) menggunakan Durbin Watson untuk mengetahui korelasi antar residual pada setiap variabel. Kaidah keputusannya yaitu apabila $dU < DW < 4-dU$ maka, kedua variabel bebas tidak memiliki korelasi terhadap variabel terikat dan sebaliknya. Berdasarkan penelitian ini, uji autokorelasi ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.811 ^a	.658	.647	.897	2.165

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS, 2024

Pada hasil uji autokorelasi, menunjukkan nilai Durbin Watson (DW) untuk keseluruhan variabel adalah 2,165. Berdasarkan tabel dengan jumlah sampel 69 dan variabel bebas berjumlah 2, diperoleh $dU (1,6697) < DW (2,165) < 4-dU (2,330)$ sehingga dinyatakan tidak terdapat autokorelasi antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya, uji regresi linear berganda menurut Zahriyah *et al.* (2021) merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan penelitian ini, uji regresi linear berganda ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 13. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.296	1.674		.177	.860
	Penilaian Kinerja	.158	.039	.454	4.062	.000
	Budaya Organisasi	.145	.039	.410	3.668	.000

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS, 2024

Pada hasil uji regresi linear berganda, menunjukkan persamaan regresi $Y = 0,296 + 0,158 + 0,145$ yang diinterpretasikan apabila Politeknik Kesehatan Jakarta III tidak memiliki penilaian kinerja yang baik dan tidak mampu membangun budaya organisasi maka produktivitas kerja pegawai akan berada konstan 0,296. Selain itu, diperoleh kesimpulan jika penilaian kinerja dan budaya organisasi mengalami peningkatan 1% maka nilai produktivitas masing-masing pun meningkat menjadi 15,8 % dan 14,5 % dengan kondisi variabel lain konstan.

3.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis terdiri dari beberapa tahap yaitu uji koefisien determinasi sebagai metode untuk mengetahui besarnya pengaruh antar setiap variabel. Kaidah keputusannya yaitu apabila nilai koefisien korelasi semakin besar

(mendekati 100 %) maka, semakin besar pula pengaruhnya (Sahir, 2021). Berdasarkan penelitian ini, uji koefisien determinasi ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.647	.897

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS, 2024

Pada hasil uji koefisien determinasi, menunjukkan nilai R² adalah 0,658 sehingga melalui perhitungan diperoleh 65,8 % sehingga dinyatakan penilaian kinerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap stabilitas produktivitas kerja sebesar 65,8 %, dan 34,2 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya, uji T menurut Sahir (2021) merupakan pengujian untuk mengetahui secara parsial dari setiap variabel. Kaidah keputusannya yaitu apabila t hitung > t tabel atau nilai signifikansi < 0,05 maka, terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan penelitian ini, uji T ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 15. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.296	1.674		.177	.860
	Penilaian Kinerja	.158	.039	.454	4.062	.000
	Budaya Organisasi	.145	.039	.410	3.668	.000

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS, 2024

Pada hasil uji T, menunjukkan nilai T pada penilaian kinerja adalah 4,062 dan budaya organisasi sebesar 3,668 dengan t tabel 1,99656. Sehingga, disimpulkan penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena t hitung (4,062) > t tabel (1,99656). Budaya organisasi juga memiliki pengaruh signifikan karena t hitung (3,668) > t tabel (1,99656). Selain itu, nilai signifikansi dari kedua variabel pun memiliki nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Selanjutnya, uji F menurut Sahir (2021) merupakan pengujian untuk mengetahui secara simultan dari setiap variabel. Kaidah keputusannya yaitu apabila f hitung > f tabel atau nilai signifikansi < 0,05 maka, terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan penelitian ini, uji F ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 16. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.004	2	51.002	63.430	.000 ^b
	Residual	53.068	66	.804		
	Total	155.072	68			

Pada hasil uji F, menunjukkan nilai F adalah 63,430 dengan f-tabel 3,136 (jumlah sampel 69, df1= 2, dan df2= 66). Sehingga, disimpulkan penilaian kinerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karena nilai f hitung (63,430) > f tabel (3,136). Selain itu, nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel pun memiliki nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05).

3.5. Pembahasan Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengujian statistik sebelumnya, dievaluasi bahwa terdapat pengaruh signifikan antara penilaian kinerja yang telah diberlakukan untuk setiap pegawai ASN di Politeknik Kesehatan Jakarta III terhadap produktivitas kerja mereka. Hal ini diinterpretasi dari hasil uji T, diperoleh yaitu t-hitung berjumlah 4,062 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,99656. Terkait hal tersebut, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian menurut Room *et al.* (2023) yaitu penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai lembaga pemerintah.

Selain itu, peneliti juga memberikan pertanyaan tambahan terkait informasi dalam variabel penilaian kinerja. Sebanyak 69 orang responden sebagai sampel, sebesar 100 % menyatakan bahwa Politeknik Kesehatan Jakarta III telah menerapkan sistem penilaian kinerja pada setiap divisi. Angket tambahan ini menunjukkan bahwa Politeknik Kesehatan Jakarta III telah menerapkan penilaian kinerja yang sudah berjalan secara baik dengan transparan dan sistematis sehingga mampu mendukung produktivitas kerja pegawainya.

3.6. Pembahasan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengujian statistik sebelumnya, dievaluasi terdapat pengaruh signifikan antara budaya yang ditanamkan oleh Politeknik Kesehatan Jakarta III untuk setiap pegawai terhadap produktivitas kerja mereka. Hal ini diinterpretasi dari hasil uji T, diperoleh yaitu t hitung berjumlah 3,668 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,99656. Terkait hal tersebut, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian menurut Indrawati & Sembiring (2021)

bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai lembaga pemerintah di Bandung.

Selain itu, peneliti juga memberikan pertanyaan tambahan terkait informasi dalam variabel budaya organisasi. Sebanyak 69 orang responden sebagai sampel menyatakan bahwa Politeknik Kesehatan Jakarta III telah menerapkan budaya organisasi pada setiap divisi. Jika dikaji berdasarkan waktu, sebanyak 43 orang atau sebesar 62 % responden menyatakan sistem penilaian kinerja ini telah diterapkan sejak bulan Januari hingga Desember, bahkan ada yang memberikan informasi bahwa budaya organisasi telah ditanamkan sejak organisasi terbentuk. Angket tambahan ini menunjukkan bahwa organisasi tersebut telah menerapkan budaya yang menjadi bagian dari pembentukan sikap dan norma saat pegawai melaksanakan tugasnya di lingkup kerja.

3.7. Pembahasan Pengaruh Penilaian Kinerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengujian statistik sebelumnya, dievaluasi bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara penilaian kinerja yang telah diberlakukan untuk setiap pegawai dan budaya yang ditanamkan oleh Politeknik Kesehatan Jakarta III terhadap produktivitas kerja mereka. Hal ini diinterpretasi berdasarkan pengujian F, yaitu diperoleh f hitung 63,430 lebih besar daripada f tabel 3,136. Terkait hal tersebut, penelitian ini selaras dengan Susanto *et al.* (2024) budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif karena mampu menanamkan nilai-nilai kepercayaan, kerja sama, dan lainnya. Budaya organisasi dan penilaian kinerja berpengaruh secara simultan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga memungkinkan setiap pegawai dapat mencapai potensi penuh (produktivitas) mereka.

Selain itu, peneliti juga memberikan pertanyaan tambahan terkait informasi dalam kedua variabel bebas tersebut. Sebanyak 69 orang responden sebagai sampel menyatakan bahwa berdasarkan hasil evaluasi dari penilaian kinerja dan dukungan dari budaya organisasi di lingkup Politeknik Kesehatan Jakarta III, mereka merasa sudah cukup produktif selama 1 tahun terakhir. Angket tambahan ini menunjukkan bahwa organisasi tersebut telah menerapkan penilaian kinerja dan budaya organisasi secara baik sehingga mampu memberikan lingkungan positif dalam rangka mendukung potensi setiap pegawai yang dapat dilihat melalui produktivitas kerjanya.

3.8. Implikasi dan Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil dari pengujian secara parsial, penilaian kinerja atau budaya organisasi sama-sama berpengaruh dalam menentukan produktivitas pegawai. Selain itu, berdasarkan hasil pengujian secara simultan penilaian kinerja dan budaya organisasi secara bersamaan mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas. Sehingga, diperoleh implikasi yaitu penulis berharap pihak-pihak yang terlibat dalam mengevaluasi hambatan atau tantangan dalam mempertahankan manajemen penilaian kinerja dan mampu terus membentuk budaya yang positif sesuai dengan *core value* organisasi sehingga mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya secara berkelanjutan.

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini tidak terlepas dari berbagai batasan diantaranya yaitu objek penelitian yang hanya berfokus pada pegawai ASN di Politeknik Kesehatan Jakarta III, keterbatasan dari informasi hasil kuesioner belum tentu menunjukkan persepsi responden, dan keterbatasan sumber literatur karena sangat banyak literatur obsolet yang walaupun usang tetapi mampu memberikan elaborasi lebih luas dan detail terkait variabel dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan hasil yang dikorelasikan dengan tujuan penelitian, diperoleh kesimpulan yaitu penilaian kinerja atau budaya organisasi masing-masing berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Politeknik Kesehatan Jakarta III. Selain itu, penilaian kinerja dan budaya organisasi pun secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Politeknik Kesehatan Jakarta III. Adapun rekomendasi saran dari peneliti yaitu Politeknik Kesehatan Jakarta III diharapkan dapat terus mempertahankan atau mengembangkan pelaksanaan penilaian kinerja karyawan dan tetap menanamkan budaya organisasi secara berkelanjutan untuk mendeteksi dini gejala penurunan produktivitas pegawai.

Referensi

- Akmal, A. U. (2023). *Statistika Pendidikan*. CV. Pena Persada.
- Azzahra, S., Awalya, S. S., Priyani, P., & Fadilah, M. I. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. *JMPIS (Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial)*, 3(1), 150–162.
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(1), 7–13.
- Ingunau, Y., Nursiani, N. P., Maak, C. S., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) RAYON OESAO. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(2), 463–475.

- Irmawati, I., & Firman, F. H. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 2(2), 155–169. <https://doi.org/10.59065/jissr.v2i2.35>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Pangesti, I., & Pratiwi, H. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Dome Semanggi. *Journal on Education*, 5(1), 1005–1011.
- Room, I. A., Hakim, L., & Burhanuddin. (2023). Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pada kantor kecamatan ujung bulu kabupaten bulukumba. *KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 4(1), 219–232. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/11321>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sukarno, M. F., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 2(1), 534–543.
- Susanto, P. C., Simarmata, J., Febrian, W. D., Wahdiniawati, S. A., & Suryawan, R. F. (2024). Analysis of Coaching, Organizational Culture, and Performance Appraisal of Employee Productivity in High School: Literature Review. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 5(2), 83–91.
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Mandala Press.