

Pengaruh Performance Appraisal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Bandung

¹Ramadhan Try Anggoro, ³Asep Ramdan Hidayat, ³Nuridin

^{1,2,3}*Prodi Keuangan & Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*
e-mail: ¹ramadhantry@gmail.com

Abstrak. Salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan terletak pada Kualitas Sumber Daya Manusianya. Begitu pula dengan bank syariah, sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank syariah haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang di berikan oleh karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Kemajuan dalam teknologi pun turut memegang peranan penting dalam penyediaan SDM yang berkualitas bagi perbankan. Di Bank Syariah Mandiri ada penunjang karyawan dengan diadakannya penilaian prestasi kerja atau biasa disebut dengan *Performance Appraisal* yang dilaksanakan setiap triwulan dan tahunan. Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu Bagaimana *Performance Appraisal*, Bagaimana Produktivitas Kerja Karyawan, serta bagaimana pengaruh *Performance Appraisal* terhadap produktivitas kerja karyawan di bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana konsep *Performance Appraisal* di Bank Syariah Mandiri, Bagaimana karyawan Bank Syariah Mandiri meningkatkan produktivitas kerja, dan seberapa besar pengaruh *Performance Appraisal* terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Bandung. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, studi kepustakaan, dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dan untuk mencari pengaruh variabel independen dan dependen menggunakan metode analisis regresi sederhana, hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa performance appraisal sudah sesuai dengan harapan dan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Sedangkan untuk produktivitas kerja karyawan, performance appraisal ini merupakan salah satu indikator peningkat produktivitas kerja. Dari hasil uji t dan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *Performance Appraisal* dan produktivitas kerja karyawan, dan tingkat pengaruhnya adalah sebesar 27,4% dan sisanya sebesar 72,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Kata Kunci: Performance Appraisal, Produktivitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang di berikan oleh karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun penilaian prestasi kerja karyawan atau biasa di sebut *Performance Appraisal*. Bank Syariah Mandiri memiliki tujuan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Karena dari SDM yang unggul akan melahirkan pemimpin pengembangan perbankan syariah di Indonesia. Untuk melahirkan SDM yang kompeten, Bank Syariah Mandiri menumbuhkembangkan budaya pembelajaran secara berkesinambungan, dan didukung fasilitas belajar. Bank Syariah Mandiri menyediakan sarana peningkatan kualitas SDM salah satunya dengan cara mengadakan penilaian prestasi kerja selama 3 bulan sekali. Menurut Tito Indratno selaku Manajer Operasional di Bank Syariah Mandiri, *Performance Appraisal* atau penilaian prestasi kerja wajib dilaksanakan oleh seluruh karyawan Bank Syariah

Mandiri sehingga *Performance Appraisal* ini menjadi salah satu tolak ukur kompetensi serta jenjang karir bagi karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang konsep *Performance Appraisal* serta pelaksanaannya, menganalisis produktivitas kerja karyawan di Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Ahmad Yani Bandung, Menganalisis pengaruh performance appraisal terhadap produktivitas kerja karyawan di bank syariah mandiri kantor cabang ahmad yani bandung.

B. Landasan Teori

Landasan Teori Performance Appraisal

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusia yang menjadi motor penggerak suatu perusahaan, lembaga atau bank yang mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dan memberikan kepuasan terhadap individu itu sendiri. Berbicara tentang Sumber Daya Manusia (SDM), hal tersebut tidak akan lepas dari istilah pengembangan. Karena SDM manusia bisa dikembangkan melalui berbagai sarana dan media. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan di mana karyawan didorong belajar dan berkembang.

Performance appraisal (Penilaian prestasi kerja) adalah proses di mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan departemen personalia dan memberikan feedback kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Performance Appraisal merupakan suatu kegiatan yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai pada triwulan dan tahunan, program Performance Appraisal ini merupakan kunci penting untuk menjaga produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri. Performance Appraisal atau bisa di sebut dengan penilaian prestasi kerja telah dimulai pada tahun 2000-an.

Menurut Robbins (1996) yang dikutip oleh Rivai dan Basri dalam bukunya yang berjudul *performance appraisal*, menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu:

- (a) tugas individu.
- (b) perilaku individu.
- (c) ciri individu.

Dari beberapa pengertian kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. Prestasi yang dicapai ini akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalan.

Landasan Teori Produktivitas Kerja

Produktivitas dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Produktivitas seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam

mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Pada dasarnya produktivitas merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Produktivitas tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa Produktivitas merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Pelaksanaan *Performance Appraisal* di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Bandung

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.

C. Hasil Penelitian Pengaruh *Performanace Appraisal* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Bandung

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang dipeoleh dari penyebaran kuesioner kepada 35 responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Kuesioner terdiri dari 26 butir pernyataan dengan perincian 11 butir pernyataan mengenai *Performance Appraisal*, dan 10 butir pernyataan tentang Produktivitas Kerja. Metode yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan.

Data Responden

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah sebanyak 35 responden, yaitu karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Bandung. Data mengenai karakteristik dari responden tersebut disajikan sebagai berikut:

Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Pangkat/Golongan
Pria : 20	20-29 : 31	D3 : 3	PKWT : 12
Wanita : 15	30-39 : 4	S1 : 27	Tetap : 23
Jumlah : 35	Jumlah : 35	S2 : 5	Jumlah : 35
		Jumlah : 35	Jumlah : 35

Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas untuk variabel X (*Performance Aappraisal*). 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, = 5%) atau dengan kata lain semua item pertanyaan bertanda positif atau berarti seluruh pertanyaan pada variabel performance appraisal telah valid.

Hasil pengujian validitas untuk variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan). 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.

Hasil Uji 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.

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.

Analisis Deskriptif Performance Appraisal

Seluruh total Variabel X (*Performance Appraisal*) yang terdiri dari 11 pernyataan, diperoleh hasil akhir sebesar 1482. Dimana performance appraisal di Bank Syariah Mandiri dinilai tinggi. Hal ini berarti menunjukkan bahwa Performance Appraisal yang dilaksanakan Bank Syariah Mandiri dinilai baik sesuai dengan indikator untuk mengukur performance appraisal yang baik.

Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri

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 dinilai tinggi. Hal ini berarti menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri dinilai baik sesuai dengan indikator untuk mengukur Produktivitas Kerja Karyawan yang baik.

Analisis Korelasi

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.

Korelasi Determinansi

Besarnya sumbangan atau peranan variabel Model Pengembangan SDM melalui *E-learning* terhadap variabel Peningkatan Kompetensi Karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (KD).

Model Summary^b

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 ($r^2 \times 100\% = 0,5242 \times 100\% = 27,4\%$), 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.

Analisis Regresi

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

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.

Pengujian Hipotesis

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

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

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara performance appraisal terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara performance appraisal terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Performance Appraisal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Salah satu cara untuk mengembangkan kualitas Sumber Daya manusia adalah dengan memberikan penilaian prestasi kerja (Performance Appraisal) kepada karyawan, karena Performance Appraisal merupakan follow up dari kinerja karyawan selama bekerja di Bank Syariah Mandiri. Pelaksanaan Performance Appraisal itu sendiri sudah sesuai dengan harapan sebagian besar karyawan.
2. Guna meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu Knowledge, Skill, Attitude, Tingkat Penghasilan, Jaminan Sosial, Tingkat Sosial, Motivasi, Gizi dan kesehatan, Hubungan Individu, Teknologi dan produksi. Faktor tersebut merupakan faktor pendukung

dari sekian banyak faktor peningkatan produktivitas kerja.

3. Pengaruh Performance Appraisal terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri, dimana semakin baik kinerja karyawan maka penilaian prestasi kerja akan semakin meningkat. Model performance appraisal memberikan pengaruh sebesar 27,4 % terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Bandung.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Rosda, 2002
- Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah: Teori dan Impementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2014
- Ahmad Amin, Ibnu Akhlak, *Terjemahan K.H Farid Ma'ruf*, Bulan Bintang, Jakarta, 1983.
- Al-Quran dan Terjemahnya, Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta, 1990.
- Andi Hastono, Skripsi: *Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat*, Jakarta, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2009
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002.
- CHR. Jimmy L, *Human Capital (manajemen sumber daya manusia)*, Jakarta, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2014
- Fukuyama dalam Burhanuddin Abdullah, *Menanti Kemakmuran Negeri (Kumpulan Esai tentang Pembangunan Sosial Ekonomi Indonesia)*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2006
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YPKN, 1995
- H.J. Bernardin dan J.E.A. Russel, *Human Resource Management 2nd Edition – An Experience Approach*, Singapore: McGraw-Hill, 1998
- Husein Tampomas, *Sistem Persamaan Linear Statistika*, Grasindo, Jakarta, 2001
- I Made Wirartha, *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Skripsi dan Tesis*, Andi, Yogyakarta, 2006
- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*, Bandung, Alfabeta, 2011
- Malayu S.P Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Mischael Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 1999.
- Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003.
- Neni Sri Imaniyati “*Perbankan Syariah dalam Perspektif Hukum Ekonomi*”, CV Mandar Maju, Bandung, 2013.
- Richard Symonds Williams, *Managing Employee Performance: Design and Implementation in Organizations*, London, Thomson Learning, 2002.
- Rivai Basri, *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan, Kelompok Gramedia*, Jakarta, 2005.
- Soegarda Poerbakawatja, *Ensiklopedi Pendidikan*, Gunung Agung, Jakarta, 1979
- Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, 2005
- Sukmadinata, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah Konsep (Konsep, Prinsip dan Instrumen)*, Refika Aditama, Bandung, 2006,
- Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, 1999.
- Veitzal Rivai, *Manajemen Bank Syariah*, Rajawali Press, Jakarta, 2004.