Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 29207-29213
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Evaluasi Kerja terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Aparatur Desa di Desa Lolofaoso Lalai Kabupaten Nias

Selvi Hendra Mendrofa[1], Sukaaro Waruwu[2], Delipiter Lase[3], Fatolosa Hulu[4]
[1234]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias
[1]mendrofaonohada12@gmail.com, [2]sukawaruwu414@gmail.com, [3]delipiterlase@unias.ac.id, [4]fatoshulu@gmail.com

Abstrak

Dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah: "Apakah ada pengaruh Evaluasi kerja terhadap Produktifitas kerja Aparatur Desa Di Desa Lolofaoso Lalai Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui apakah ada pengaruh evaluasi kerja terhadap produktifitas kerja Aparatur Desa Di Desa Lolofaoso Lalai Kecamatan Hiliserangkai Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang berjumlah 11 Orang. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui instrumen angket yang telah disusun sesuai dengan variabel penelitian. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari penelitian yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa: (1) berdasarkan hasil validitas butir soal angket diperoleh data bahwa angket yang telah disusun oleh penulis memenuhi kriteria valid atau layak untuk digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian ini. (2) Besar pengaruh evaluasi kerja terhadap produktifitas kerja aparatur Desa Di Desa Lolofaoso Lalai Kecamatan Hiliserangkai adalah 50.2%. (3) Berdasarkan hasil perhitungan pengujian hipotesis diterima Ha jika rhitung > rtabel atau 7.314 > 2.306 sehingga dengan demikian hipotesis Ha diterima yang berada pada korelasi tinggi, atau dengan kata lain: "ada pengaruh evaluasi kerja terhadap produktifitas kerja Aparatur Desa Di Desa Lolofaoso Lalai Kecamatan Hiliserangkai". Hasil tersebut menunjukkan bahwa evaluasi kerja memiliki peranan yang cukup kuat dalam mendukung peningkatan produktifitas aparatur desa, terutama dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kedisiplinan, dan pencapaian sasaran kerja yang telah ditetapkan.

***Kata Kunci**: Aparatur Desa, Evaluasi kerja, Produktifitas Kerja*

1. Latar Belakang

Dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, aparatur desa memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Aparatur desa menjadi ujung tombak pelaksanaan berbagai program dan kebijakan pemerintah, baik yang bersumber dari pemerintah pusat maupun daerah. Oleh karena itu, kinerja aparatur desa menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pembangunan dan pelayanan publik di tingkat desa. Salah satu upaya penting untuk meningkatkan kinerja aparatur desa adalah melalui pelaksanaan evaluasi kerja yang terarah dan berkesinambungan. Evaluasi kerja berfungsi sebagai alat untuk menilai sejauh mana pegawai atau aparatur melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, evaluasi kerja juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan, penghargaan, maupun peningkatan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan desa.

Evaluasi kerja merupakan suatu proses sistematis untuk menilai dan mengukur tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam melaksanakan tugastugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Menurut Handoko (2018), evaluasi kerja atau penilaian kinerja adalah proses penilaian terhadap hasil kerja pegawai yang dibandingkan dengan standar kerja dimana telah ditentukan organisasi. Sementara itu, Rivai (2019) menyatakan bahwa evaluasi kerja bertujuan untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas serta memberikan dasar yang objektif dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan, promosi, penghargaan, maupun tindakan korektif. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan evaluasi kerja pada aparatur desa sering kali menghadapi berbagai kendala, seperti kurangnya pemahaman terhadap indikator penilaian, minimnya supervisi dari pimpinan, serta keterbatasan sarana dan prasarana pendukung. Kondisi ini dapat berdampak pada tidak optimalnya hasil evaluasi, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja aparatur secara keseluruhan.

Desa Lolofaoso Lalai di Kecamatan Hiliserangkai, Kabupaten Nias, merupakan salah satu desa yang sedang berupaya meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja aparatur desanya. Oleh karena itu, penting untuk menelaah

sejauh mana evaluasi kerja yang diterapkan di desa ini berpengaruh terhadap peningkatan kinerja aparatur desa, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai efektivitas sistem evaluasi yang ada dan menjadi bahan pertimbangan dalam peningkatan tata kelola pemerintahan desa ke depan Evaluasi kerja adalah proses sistematis untuk menilai kinerja karyawan, termasuk hasil kerja, perilaku, dan kontribusinya terhadap tujuan perusahaan. Proses ini biasanya dilakukan secara berkala oleh manajer untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta untuk memandu keputusan terkait promosi, kenaikan gaji, atau kebutuhan pelatihan, (R Purwani Setyaningrum, 2022).

Berjalannya sebuah system organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah karyawan dan pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan berperan penting dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai tujuannya dengan baik. Ini semua telah nyata terangkum dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan/pekerja/pegawai yang mempunyai kinerja yang baik merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi maupun perusahaan demi mencapai tujuan suatu organisasi. Bruce (2003) menyatakan bahwa; sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sebuah perusahaaan membutuhkan perlakuan yang berbeda dengan asset atau sumber daya lainnya yang dimiliki, oleh karena itu suatu organisasi ataupun prusahaan harus mengapresiasi para pegawai yang memiliki kualitas kinerja tinggi, karena dengan demikian para pegawai akan mempertahankan kinerjanya dengan terus meningkatkan produktifitas kerjanya. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya dilihat dari output yang telah dikeluarkan dan hasil yang didapatkan tetapi lebih kepada output, proses, manfaat didapatkan dan akibat dari organisasi tersebut bagi kesejahteraan masyarakat. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Evaluasi kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja pada hakekatnya merupakan sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja saat sekarang ini harus lebih baik dari pada yang dulu. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pekerja yang produktif adalah karyawan yang lincah dan tepat agar dapat menghasilkan barang dan jasa yang bermutu dan bekualitas dalam jangka waktu yang lebih cepat. Evaluasi kerja kerja adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas. Dalam hal ini disiplin adalah suatu keadaan tertib yang bagi seseorang atau kelompok orang untuk patuh terhadap peraturan yang belaku dalam organisasi tertentu dan bersedia menjalankan peraturan itu baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Musnahnya kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh keseluruhan terhadap produktivitas pekerja. Dengan adanya kedisiplinan maka sangat diharapkan pekerjaan akan semakin efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi.

Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya. Hal ini akan berdampak pada terwujudya tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Pemerintahan Desa sebagai organisasi pemerintahan terkecil juga yang memiliki urusan wajib yakni penyelenggaraan pelayanan publik, juga menuntut adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Aparat Desa sebagai unsur utama sumber daya manusia dalam system pemerintahan desa memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di desa. Peranan tersebut diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, serta mampu menjadi pelayanan masyarakat yang baik.

Dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan desa diharapkan seluruh aparat mempunyai sikap disiplin yang tinggi disertai dengan tanggungjawab tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai abdi negara sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai dan abdi. Merealisasikan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi birokrasi, karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu sangat jelas diketahui bahwa sikap disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan apabila sikap disiplin tersebut tertanam dengan baik pada para aparatur negara atau pegawai maka akan terwujud pemerintahan yang bersih, adil dan bertanggung jawab serta produktivitas kerja

Dari pengamatan awal yang penulis lakukan dan berdasarkan Berdasarkan fenomena yang sering terjadi di lapangan, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, antara lain, Pelaksanaan evaluasi kerja belum dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, sehingga hasil penilaian kinerja aparatur desa kurang akurat dan tidak mencerminkan kondisi sebenarnya, Kurangnya pemahaman aparatur desa terhadap indikator dan tujuan evaluasi kerja, sehingga evaluasi sering dipandang hanya sebagai formalitas administrasi, Belum adanya sistem penilaian kinerja yang terstandar dan terukur, menyebabkan hasil evaluasi sulit digunakan sebagai dasar

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14452
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

pengambilan keputusan terkait pembinaan dan peningkatan kiner, Minimnya tindak lanjut dari hasil evaluasi kerja, seperti pelatihan, pembinaan, atau pemberian penghargaan bagi aparatur berprestasi, Motivasi kerja aparatur desa cenderung rendah, yang berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan kepada masyarakat, Kurangnya pengawasan dan bimbingan dari pimpinan desa, yang seharusnya berperan dalam memantau dan menilai kinerja setiap aparatur secara objektif.

2. Metode Penelitian

Jenis-jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat eksplansi dan analisis serta jenis data. Dengan mengetahui jenisjenis penelitian tersebut maka penelitian diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan paling efisien untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah. Riset berdasarkan jenis data menurut Suliyanto (2006:11), dibagi menjadi : 1. Riset Kualitatif adalah riset yang didasarkan pada data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat. 2. Riset Kuantitatif adalah riset yang didasarkan pada data kuantitatif yaitu berbentuk angka atau bilangan. 3. Riset Gabungan/kombinasi adalah riset yang menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Berdasarkan pendapat tersebut diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu metode yang menekankan pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika, yaitu data-data kuantitatif yang dikumpulkan melalui pengukuran. Penggunaan metode kuantitatif dikarenakan pada penelitian ini menggunakan pengumpulan data dengan kuesioner yang nantinya akan disebar kepada responden, masing-masing responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Dimana setiap alternatif jawaban mempunyai masing-masing bobot yang telah ditentukan dan memiliki nilai dalam bentuk angka, yang kemudian nilai tersebut diolah dengan menggunakan rumus sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dimana dengan hasil dari pengolahan tersebut penulis nantinya dapat menarik sebuah kesimpulan.

Defenisi operasional merupakan penekanan atas variabel penelitian yang tujuannya adalah untuk mengukur akurasi data dan informasi yang diperoleh berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian tersebut. Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah: a. Disiplin Kerja X adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-normal sosial yang berlaku. Dengan indikator: tujuan dan kemampuan, keteladanan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusian. b. Produktifitas Kerja Y adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Dengan indikator: Kuantitas kerja, Kualitas kerja dan Ketepatan Waktu.

Kurniawan dalam Sudaryono (2017: 166), mengatakan bahwa: “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek dan subyek yang diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Artinya populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas keseluruhan obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk ditentukan sebagai anggota sampel. Dalam penelitian yang menjadi populasi adalah seluruh Aparat Desa dan sebagaian masyarakat di Desa Lolofaoso Lalai Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias yang berjumlah 31 orang.

Sampel Arikunto (2011: 118), mengatakan bahwa: “ apabila obyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Sedang apabila obyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih” Dari pernyataan di atas, maka seluruh populasi dalam penelitian ini ditetapkan sebagai sample penelitian yaitu sebanyak 31 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penetilian ini terdiri dari 1. Penelitian Kepustakaan (Library Research), menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain. Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya 2. Penelitian Lapangan (Field Research), penulis langsung ke objek penelitian untuk menghimpun data yang dibutuhkan dengan cara: a. Pengamatan (Observation), yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian. b. Kuesioner (Quisioner), menyebarkan sejumlah pernyataan tertulis terhadap responden, untuk dijawab berdasarkan opsi pilihan yang telah ditetapkan.

Untuk memastikan data-data penelitian yang telah diperoleh dari lapangan dapat dipergunakan dalam melakukan analisis data penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut: 1. Verfikasi Data

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14452
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Verifikasi data merupakan usaha untuk memperoleh apakah kuesioner/angket yang diedarkan oleh peneliti telah diisi sesuai dengan petunjuk. Sehingga data tersebut pada akhirnya dinyatakan memenuhi syarat untuk diolah. 2. Pengolahan Angket Angket yang telah diedarkan kepada responden memiliki 4 (empat) opsi alternative jawaban, dimana tiap opsi mempunyai bobot. Selanjutnya kuesioner yang telah diedarkan dan telah diisi oleh responden dilakukan pengujian validitas dan realibilitasnya. 3. Uji validitas adalah suatu alat untuk menngukur tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur /instrument penelitian. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas atas alat ukur dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan product moment. Apabila hasil korelasi item dengan total item satu faktor didapat probabilitas (p) < 0,05, maka dikatakan signifikan dan butir-butir soal tersebut dianggap valid untuk taraf signifikan sebesar 5%. Untuk mengetahui tingkat validitas item, maka dilakukan dengan mengkonsultasikan pada table harga r product moment, dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila rhitung > harga kritik dari r product moment, maka item tersebut disebut valid. 4. Dalam analisa statistik pada penelitian, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti, sehingga angket tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian walaupun penelitian tersebut diulang-ulang dengan angket yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode belah dua, membelah item menjadi item ganjil dan genap serta mengkorelasikannya dengan menggunakan rumus korelasi product moment, angka kasar merupakan angka reliabilitas setengah tes.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Verifikasi Data

Untuk memastikan bahwa data yang diperoleh melalui penyebaran angket kepada responden adalah data yang telah memenuhi syarat untuk diolah, maka terlebih dahulu penulis melakukan verifikasi. Verifikasi data merupakan usaha untuk mengecek apakah angket yang telah diedarkan oleh peneliti telah diisi sesuai dengan petunjuk. Yang lewat dalam verifikasi data dinyatakan memenuhi syarat untuk diolah angketnya. Angket yang telah diedarkan oleh peneliti kepada para responden sebanyak 31 orang telah kembali seluruhnya dan butir soal/item yang berjumlah 8 butir untuk variabel (X) Evaluasi Kerja, dan 8 butir untuk variabel (Y) Produktofitas Kerja, telah dijawab dengan lengkap oleh responden berdasarkan petunjuk pengisian.

3.2 Pengolahan Angket

Untuk mengolah data tersebut, peneliti membuat rekapitulasi jawaban responden sesuai dengan alternatif jawaban. Misalnya responden satu memilih alternatif a = 4, alternatif b = 3, alternatif c = 2, dan alternatif d = 1. Demikian dengan responden kedua sampai dengan responden yang ke tiga puluh. Jawaban angket direkap disesuaikan dengan jumlah setiap opsi yang dipilih oleh setiap responden.

3.3 Uji Validitas

3.3.1 Uji Validitas Variabel X

Untuk menguji apakah instrument yang dipakai layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya, maka atas angket tersebut dilakukan uji validitas . Kemudian pada uji ini, responden yang dijadikan uji coba yaitu seluruh responden dari sampel penelitian sebanyak 31 orang. Jawaban yang telah ditabulasikan digunakan untuk menghitung validitas instrument penelitian. Untuk mengetahui apakah item soal nomor satu (1) sampai dengan item keenambelas (16) valid atau tidak valid, perlu diuji menggunakan rumus korelasi product moment. Jumlah $\sum X$, $\sum Y$, $\sum X2$, $\sum Y2$, dan $\sum XY$ yang diperoleh disubstitusikan pada rumus korelasi product moment.

Perhitungan butir soal nomor satu adalah rxy = 0,614. Hasil dengan tabel harga kritik dari r product moment (rtabel), dengan interval kepercayaan 95 % diperoleh hasil dengan N = 31 adalah 0,553 . diperoleh hasil bahwa rhitung > rtabel. Dapat disimpulkan bahwa butir soal nomor satu adalah valid. Perhitungan soal nomor satu di atas diberlakukan juga pada seluruh angket penelitian variabel X.

Berdasarkan penghitungan seluruh soal angket, terlihat bahwa semua butir soal memenuhi syarat validitas dimana rhitung > rtabel, sehingga layak untuk digunakan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14452
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.3.2 Uji Validitas Variabel Y

Dari tabel diperoleh data : N = 31, ∑X = 39, ∑Y = 299, ∑X2 = 141, ∑Y2 = 8.269, ∑XY = 1.073, kemudian Hasil tersebut di atas dimasukkan ke dalam rumus korelasi product moment. Perhitungan butir soal nomor satu adalah rxy = 0,657. Hasil dengan tabel harga kritik dari r product moment (rtabel), dengan interval kepercayaan 95 % diperoleh hasil dengan N = 31 adalah 0,553 diperoleh hasil bahwa rhitung > rtabel. Dengan demikian disimpulkan bahwa butir soal nomor satu adalah valid. Perhitungan soal nomor satu di atas diberlakukan juga pada seluruh angket penelitian variabel Y. Berdasarkan penghitungan seluruh soal angket, terlihat bahwa semua butir soal memenuhi syarat validitas dimana rhitung > rtabel, sehingga layak untuk digunakan.

3.4 Uji Reliabilitas

3.4.1 Uji Reliabilitas Variabel X

Realibilitas dilakukan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode belah dua yakni membelah item angket menjadi item ganjil dan item genap.

Berdasarkan hasil dari tabel di atas diperoleh N = 31, ∑X = 153, ∑Y =143, ∑X2 = 2.159, ∑Y2 = 1.907, ∑XY = 2.020. Hasil yang telah diperoleh disubtitusikan kedalam rumus korelasi product moment, Setelah dicari koefisien korelasi reliabilitas angket dengan pembelahan ganjil genap pada variabel X.

Karena nilai r11=0,891 > rtabel = 0,553 dan kriteria harga r adalah sangat tinggi maka dapat disimpulkan bahwa tes pada variabel X tersebut secara keseluruhan telah reliabel dan dapat digunakan sebagai tes pada penelitian.

3.4.2 Uji Reliabilitas Variabel Y

Berdasarkan hasil dari tabel di atas diperoleh N = 31, ∑X = 147, ∑Y = 152, ∑X2 = 2.001, ∑Y2 = 2.138, ∑XY = 2.065. Hasil yang telah diperoleh disubtitusikan kedalam rumus korelasi product moment. Karena nilai r11=0,952 > rtabel = 0,533 dan kriteria harga r adalah sangat tinggi maka dapat disimpulkan bahwa tes pada variabel Y tersebut secara keseluruhan telah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat uji pada penelitian.

3.5 Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui korelasi antara variabel X dengan Varibel Y dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment sederhana. erdasarkan hasil dari tabel di atas diperoleh N = 31 ∑X = 296, ∑Y = 299, ∑X2 = 8.106, ∑Y2 = 8.269, ∑XY = 8.146. Hasil yang telah diperoleh disubtitusikan kedalam rumus korelasi product moment. Dari tabel harga rkritik pada taraf signifikan 5% dengan jumlah N = 31, diperoleh rtabel = 0,553. Dengan demikian harga rhitung > rtabel (0,709 > 0,553), maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel X (Evaluasi kerja) dengan variabel Y (Produktifitas Kerja).

3.6 Koefisien Determinan

Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi antara variabel X dengan Y dapat dihitung seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas (Disiplin kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) dengan menggunakan rumus:

KD = (r2) x 100%

KD = (0,709)2 x 100%

KD = 0,502 x 100%

KD = 50,2 %

3.7 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan relatif Evaluasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Aparat Desa di Desa Lolofaoso Lalai kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias. Berdasarkan data pada Tabel (Perhitungan Korelasi Variabel X dan Variabel Y) didistribusikan kedalam rumus regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut: N = 31, ∑X = 296, ∑Y = 299, ∑X2 = 8.106, ∑Y2 = 8.269, ∑XY = 8.146. Persamaan Y = a + bx dilakukan dengan terlebih dahulu mencari harga koefisien a dan b, Maka:

$Y = a + \beta X$

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14452
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

$Y = 8{,}050 + 0{,}711(x)$

3.8 Uji Hipotesis

Selanjutnya dalam tahapan pengujian hipotesis, penulis menggunakan uji t yaitu t = 7,314. Melihat pada daftar distribusi t dengan dk = 29 dengan taraf signifikan 5% diperoleh ttabel = 2,306. Dengan demikian ternyata bahwa rhitung > rtabel (7.314 > 2.306), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y. maka Ho di tolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat Pengaruh Evaluasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Aparat Desa di Desa Lolofaoso Lalai kecamatan Hiliserangkai dapat diterima dan teruji kebenarannya.

3.9 Pembahasan

Analisis korelasi yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel X Disiplin Kerja dengan variabel Y Produktifitas Kerja menunjukkan hasil positif yang dapat dikategorikan pada hubungan yang tinggi dimana tingkat korelasi (r) sebesar 0,709. Untuk lebih meyakinkan, maka hasil korelasi (r) tersebut dikonsultasikan dengan tabel nilai penafsiran Guilford dan berada pada interval 0,80-0,90 (tinggi). maka hubungan antara disiplin kerja dengan produktifitas kerja adalah tinggi. Selanjutnya dari perhitungan koefisien determinasi $(r)^2$, sumbangan pengaruh evaluasi Kerja terhadap produktifitas kerja aparat adalah $r^2 = 50{,}2\%$, sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi faktor lain. Selanjutnya untuk menguji apa hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dilakukan dengan menggunakan uji t, dari hasil uji t diperoleh nilai t uji = 7,314 sedangkan ttabel = 2,306 menunjukkan bahwa t uji > t tabel. Karena itu dapatlah dikatakan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan produktifitas kerja aparat adalah positif dan signifikan. Selanjutnya Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = 8{,}050 + 0{,}711(x)$. Dalam persamaan regresi sederhana tersebut, nilai koefisien arah regresi (b) sebesar 0,711 bertanda positif yang bermakna bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh kenaikan produktifitas kerja sebesar 0,711. Kemudian nilai koefisien konstanta (a) adalah sebesar 8,050 hal tersebut berarti bila aparat tidak melakukan perubahan dalam disiplin kerjanya maka peningkatan produktifitas kerjanya hanyalah sebesar 8,050 skala. Dari hasil analisis regresi tersebut dapat diperkirakan bahwa produktifitas kerja akan meningkat lebih baik, apabila disiplin kerja aparat juga lebih ditingkatkan. Dari keseluruhan hasil analisis baik analisis korelasi maupun analisis regresi seperti yang telah diuraikan di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa evaluasi kerja aparat di Desa Lolofaoso Lalai kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias berpengaruh positif peningkatan produktitas kerja aparat itu sendiri. Dari hasil serangkaian alat uji yang telah diungkapkan di atas, diketahui bahwa disiplin kerja Aparat Pemerintahan Desa Lolofaoso Lalai kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias berpengaruh positif dan cukup kuat dalam mempengaruhi peningkatan produktifitas kinerjanya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan paparan hasil penelitian, pengajuan hipotesis dan pembahasan sebagaimana disajikan pada Bab IV, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini melalui uji validitas dan realibilitas yang dilakukan dinyatakan valid, artinya dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dan cermat serta data yang diperoleh dapat dipercaya kebenarannya. Dari serangkaian uji yang dilakukan dalam penelitian ini antara variabel X dan variabel Y dan setelah dikonsultasikan pada tabel nilai yang berkaitan, ditemukan bahwa antara variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini memiliki hubungan yang positif. Dari hasil uji t yang dilakukan setelah dikonsultasikan dengan t tabel diketahui bahwa hasil uji t lebih besar dari t tabel yakni 7.314 > 2.306 yang Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikaan terhadap produktifitas kerja aparat desa di Desa Lolofaoso Lalai kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias. Selanjutnya hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan uji koefisen determinan, ditemukan bahwa disiplin kerja memberikan sumbangan sebesar 50,2% terhadap produktifitas kerja yang berarti bahwa disiplin kerja yang diterapkan oleh Aparat Pemerintah Desa Lolofaoso Lalai (Kades dan Perangkatnya sebagian masyarakat) cukup tinggi, sedang sisanya sebesar 49,8% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut dibahas dalam penelitian ini.

Referensi

1. Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
2. Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya. 2011. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, edisi revisi cetakan ke14. Jakarta: Rineka Cipta.
3. Guilford, J.P. 1956. *Fundamental Statistic in Psychology and Education*. 3rd Ed. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
4. Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14452
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

5. Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
6. Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
7. Kusnendi. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
8. Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
9. Muchdarsyah Sinungan. (2005). *Produktivitas.* Jakarta: Bumi Aksara 2007. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Penerbit BumiAksara,Jakarta.
10. Pandji Anoraga. (2005). *Psikologi kerja (cetakan ke 3).* Jakarta: Rineke Cipta
11. Payaman J Simanjutak. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumberdaya manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
12. Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
13. Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.Jakarta : Bumi Aksara, 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta: Bumi Aksara.
14. Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Sudaryono. (2017). Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali Press.
15. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
16. Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group Undang-Undang RI Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokokpokok kepegawaian.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14452
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)