

## Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan

Sofyan Marzuki

Program Studi Administrasi Publik, Universitas Puangrimanggalung

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of performance appraisal on work productivity at the Fisheries Office of Wajo Regency, South Sulawesi. This research uses quantitative methods. Data collection techniques used were observation and questionnaires. The sample of this study were 43 people taken from a total population of 74 people. Data analysis in this study used correlation analysis, simple linear regression and anova test by conducting hypothesis testing. The results of this study were processed using the SPSS 26 application.*

*The results of this study indicate that the Performance Assessment variable and the Work Productivity variable are each in the good category based on the respondents' responses. The results of other studies indicate that there is a relationship with the Fisheries Office of Wajo Regency, South Sulawesi.*

**Keywords:** *Work Performance and Productivity Assessment*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan koesioner. Sampel penelitian ini sebanyak 43 orang yang diambil dari jumlah populasi sebanyak 74 orang. Analisa data pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi, regresi linier sederhana dan uji anova dengan melakukan uji hipotesis. Hasil penelitian ini diolah menggunakan aplikasi SPSS 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kinerja dan variabel Produktivitas Kerja masing masing pada kategori baik berdasarkan tanggapan responden. Hasil penelitian lainnya menunjukkan adanya hubungan pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan.

**Kata kunci:** Penilaian Kinerja dan Produktivitas Kerja

### LATAR BELAKANG

Organisasi adalah sekelompok manusia yang diatur untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Sebagai lembaga atau organisasi, setiap organisasi harus terus menerus tumbuh dengan baik. Kemampuan bertumbuh ini memungkinkan organisasi dapat mempertahankan eksistensinya dan juga dalam mengembangkan dirinya secara mantap dalam rangka pencapaian tujuan.

Salah satu faktor penentu maju dan berkembangnya sebuah Organisasi tergantung organisasi bagaimana dapat memanfaatkan tenaga kerja dengan semaksimal mungkin. Organisasi mampu menempatkan mereka sesuai dengan keahliannya dan menghargai bakat dan kemampuan mereka maka organisasi akan dapat berkembang dengan cepat.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi akan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan apabila terdapat manusia – manusia yang berkualitas dan memiliki tujuan yang sama yaitu ingin menjadikan tempat mereka bekerja mengalami peningkatan pendapatan dari masa ke masa. Apabila tujuan dan keinginan sudah dijalankan dan sudah dapat diwujudkan, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil pekerjaan dan jerih payahnya mendapatkan hasil yang sepadan dengan apa yang sudah mereka kerjakan selama ini.

Untuk dapat menyelenggarakan dan mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif, maka sumber daya manusia tersebut perlu mendapat perhatian yang serius dan sungguh-sungguh dari pengelola organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan pegawainya, disamping kemampuan menggerakkan dan mengarahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan itu sendiri. Selain itu untuk mewujudkan kinerja yang maksimal dari pegawai, maka organisasi membutuhkan penilaian kinerja pegawainya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Metode Penilaian Kinerja**

Menurut Griffin dalam Fahmi untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penelitian yang memiliki tingkat dan Analisa yang representative. Dua kategori dasar dari metode penelitian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

- 1) Metode objektif menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang begitu akurat karena bisa saja pegawai memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat sedangkan ada pegawai yang

tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuan secara maksimal.

- 2) Metode pertimbangan adalah metode penilaian nilai rangking yang dimiliki oleh seorang pegawai, jika ia memiliki kualitas kinerja yang bagus dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian rangking ini dianggap memiliki kelemahan jika seorang pegawai ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki ranking yang bagus.

### **Dimensi penilain kinerja**

Penilaian Kinerja dilakukan dengan melalui beberapa komponen atau faktor faktor penilaian. Masing masing komponen memiliki bobot atau nilai tersendiri yang telah ditentukan sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang ada dalam perusahaan. Menurut Kasmir (2016) dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Absensi.

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran pegawai pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Jumlah kehadiran pegawai akan mempengaruhi kinerjanya, artinya jika kehadirannya sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali. Demikian pula sebaliknya jika tingkat kehadirannya kurang, maka tentu pengaruh kinerjanya juga berkurang atau buruk.

- 2) Kejujuran.

Kejujuran merupakan perilaku pegawai selama berkerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sama seperti halnya dengan absensi, kejujuran juga memiliki standar minimal yang harus dibuat. Penilaian terhadap kejujuran pegawai biasanya dilakukan dengan indikator yaitu : perbuatan dan komunikasi.

- 3) Tanggung jawab pegawai.

Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung.

- 4) Kemampuan (hasil kerja).

Penilaian terhadap kemampuan pegawai biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

- 5) Loyalitas.

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang pegawai terhadap perusahaan. Seorang pegawai harus setia membela kepentingan perusahaan.

6) Kepatuhan

Kepatuhan Merupakan suatu ketaatan pegawai dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan dan ketaatan untuk tidak melanggar yang sudah diperintahkan.

7) Kerjasama

Kerjasama merupakan Saling membantu diantara pegawai baik antar bagian atau bagian lain bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar kegiatan.

8) Kepemimpinan

Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin. Dalam banyak kasus tidak semua orang memiliki kemampuan untuk memimpin para bawahannya, apalagi dalam kondisi yang beragam.

9) Prakarsa

Prakarsa Merupakan seseorang yang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. Prakarsa ini menandakan seseorang memiliki kepedulian kepada kemajuan organisasi. Oleh karena itu, Prakarsa sering dijadikan salah satu komponen penilaian kinerja karyawan.

**Jenis Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai 2004:323 terdapat enam jenis penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Penilaian hanya oleh atasan.
- 2) Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dri bawahannya yang dinilai.
- 3) Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.  
Universitas Sumatera Utara
- 4) Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir.
- 5) Penilaian berdasarkan tinjauan lapangan.
- 6) Penilaian oleh bawahan yang sejawat.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan dan akan berlangsung 3 bulan setelah seminar proposal. Lokasi penelitian di Jl. Budi Utama No.2, Sengkang, Mattirotappareng, Kec. Tempe, Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan, merupakan tempat yang akan dijadikan sasaran dalam proses pengambilan data.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yaitu mengkaji tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006:106). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa populasi penelitian ini adalah seluruh obyek yang diteliti, yang mempunyai satu atau beberapa ciri yang sama. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo yang berjumlah 74 orang, dengan rincian

Tabel .1

Nama Jabatan Dan Jumlah Pegawai

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1 orang
2.	Sekertaris	1 orang
3.	Kepala Bidang	3 orang
4.	Kepala Sub Bagian	2 orang
5.	Kepala UPT	3 orang
6.	Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT	2 orang
7.	Pejabat Fungsional	9 orang
4.	Staf PNS	7 orang
5.	Staf Honorer/PTT	46 orang
Jumlah		74 orang

Sumber : Dinas Perikanan Kabupaten Wajo

## Sampel

Riduwan (2009:56) mengatakan: “Sampel adalah bagian dari populasi”. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Untuk mengetahui jumlah sampel maka penulis menggunakan rumus Taro Yamane:

$$n = \frac{N}{(N \cdot d^2 + 1)}$$

Keterangan:

$n$  = jumlah sampel

$N$  = total populasi

$d^2$  = presisi (0,1 atau 10%)

1 = angka konstan

$$n = \frac{74}{(74 \cdot 0,1^2 + 1)} \quad n = \frac{74}{(0,74 + 1)} \quad n = \frac{74}{(1,74)}$$

$$n = 42,52$$

$$n = 43 \text{ orang}$$

Jadi adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 orang.

## Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis data deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan data yang berisi uraian, paparan tentang suatu obyek sesuai dengan kriteria serta hal-hal yang di perlukan dalam pendataan dan penyajian. Metode analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi yang mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas (Istijanto, 2005:90).

## Analisis Korelasi sederhana

Uji korelasi sederhana digunakan untuk mencari hubungan fungsional antara variabel X dengan Variabel Y. Uji ini menggunakan rumus dengan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 26.

Uji ini menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisiensi korelasi pearson product moment

- n = Jumlah Responden  
X = Skor Variabel X  
Y = Skor Variabel Y

Untuk memberi harga r (Tingkat Hubungan), maka harga r dibandingkan dengan tabel Interpretasi Nilai sebagai berikut :

Tabel .2

Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,00	Sangat kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup kuat
0,20 - 0,399	lemah
0,00 - 0,199	Sangat lemah

Sumber : Ridwan dan Kuncoro (2007:62)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Lokasi Penelitian

Dinas perikanan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang kelautan dan perikanan. Dinas perikanan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

Tugas pokok dan fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan adalah sebagai berikut:

- a. Dinas Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang kelautan dan perikanan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.
- b. Untuk menyelenggarakan tugas pokok yang dimaksud, Dinas Kelautan dan Perikanan menyelenggarakan fungsi :
  1. Perumusan kebijakan Bidang Perikanan Budidaya, Perikanan Tangkap, Kelautan Pesisir dan Pengawasan, Penyuluhan dan Usaha Kelautan Perikanan;
  2. Pelaksanaan kebijakan Bidang Perikanan Budidaya, Perikanan Tangkap, Kelautan Pesisir dan Pengawasan, Penyuluhan dan Usaha Kelautan Perikanan;
  3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Perikanan Budidaya, Perikanan Tangkap, Kelautan Pesisir dan Pengawasan, Penyuluhan dan Usaha Kelautan Perikanan;

4. Pelaksanaan dan pembinaan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan Dinas; dan
  5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur, sesuai tugas dan fungsinya
- Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan berlokasi di Jl. Budi Utama No.2, Sengkang, Mattirotappareng, Kec. Tempe, Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan. Dinas Perikanan Kabupaten Wajo memiliki pegawai aktif sebanyak 74 orang, adapun struktur organisasinya sebagai berikut :



### Deskripsi Hasil Penelitian

#### Distribusi Data Variabel Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian dimaksudkan unruk memberikan gambaran tentang jawaban atau tanggapan dari masing-masing responden, terhadap berbagai pernyataan atau kuesioner yang diajukan berkaitan dengan variabel-variabel yang diangkat dalam penelitian ini. Selanjutnya, akan dilakukan interpretasi atau penjelasan ringkas, sehingga dapat memberikan informasi yang jelas tentang jawaban atas rumusan masalah penelitian. Adapun deskripsi frekuensi data variabel hasil penelitian, sebagai berikut :

Tabel .3 Deskripsi Distribusi Frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian

		<b>Statistics</b>	
		Penilaian_Kinerj a	Produktivitas_K erja
N	Valid	43	43
	Missing	0	0
Mean		70.7907	41.9302
Std. Error of Mean		.63887	.20620
Median		72.0000	42.0000
Mode		73.00	42.00
Std. Deviation		4.18932	1.35216
Variance		17.550	1.828
Range		17.00	5.00
Minimum		60.00	39.00
Maximum		77.00	44.00
Sum		3044.00	1803.00

Tabel 3 menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja ( X ) pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan dengan nilai valid menunjukkan nilai 43 yang berarti terdapat 43 responden serta semua datanya telah dimasukkan dengan baik yang dijelaskan oleh nilai missing yang menunjukkan 0. Sementara itu nilai rata rata (Mean) menunjukkan 70,79 , sedangkan nilai tengah (Median) dengan nilai 72, nili yang sering muncul (Mode) sebesar 73, dan nilai simpangan baku (standar deviasi) sebesar 4.18932 dengan variance sebesar 17.550. Selanjutnya range sebesar 17, nilai terendah (minimum) sebesar 60 dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 77 dengan jumlah frekuensi keseluruhan sebesar 3044.

Selanjutnya pada Tabel 3 juga menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja (Variabel Y) pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan dengan nilai valid menunjukkan nilai 50 yang berarti terdapat 50 responden serta semua data telah dimasukkan dengan baik yang dijelaskan oleh nilai missing yang menunjukkan nilai 0. Sementara itu nilai rata-rata (Mean) menunjukkan nilai 41,93, sedangkan nilai tengah (Median) dengan nilai 42, nilai yang sering muncul (Mode) sebesar 42, dan nilai Simpangan Baku (Standar Deviasi) sebesar 1.35216 dengan variance sebesar 1.828. Selanjutnya range sebesar 5, nilai terendah (minimum) sebesar 39, nilai tertinggi

(maksimum) sebesar 44, dengan jumlah frekuensi secara keseluruhan sebesar 1803.

### Deskripsi Skor Butir Pernyataan Variabel

#### 1. Skor butir pernyataan variabel Penilaian Kinerja ( X )

Hasil perhitungan skor setiap indikator pada variabel Penilaian Kinerja ( X ) adalah sebagai berikut :

Tabel .4 Skor Butir Pernyataan Variabel Penilaian Kinerja (X)

No. Item	Skor yang diperoleh	Skor ideal	Kriteria	Keterangan
1.	177	215	Baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skor yang diperoleh adalah jumlah skor setiap pertanyaan</li> <li>• Skor ideal= nilai tertinggi x jumlah responden ( 5 x 43 = 215 )</li> <li>• Total perolehan indikator menurut eko potro widoyoko :               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. &gt;117,6-140 : Sangat Baik</li> <li>2. &gt;95,2-117,6 : Baik</li> <li>3. &gt;72,8-95,2 : Cukup Baik</li> <li>4. &gt;50,4-72,8 : Tidak Baik</li> <li>5. 28-50,4 : Sangat Tidak Baik</li> </ol> </li> </ul>
2.	181	215	Sangat Baik	
3.	188	215	Sangat Baik	
4.	167	215	Baik	
5.	195	215	Sangat Baik	
6.	156	215	Baik	
7.	176	215	Baik	
8.	184	215	Sangat Baik	
9.	188	215	Sangat Baik	
10.	190	215	Sangat Baik	
11.	194	215	Sangat Baik	
12.	186	215	Sangat Baik	
13.	177	215	Baik	
14.	152	215	Baik	
15.	189	215	Sangat Baik	
16.	156	215	Baik	
17.	186	215	Sangat Baik	
<b>∑</b>	<b>3044</b>	<b>3655</b>	<b>Baik</b>	

Sumber : data primer di olah menggunakan exel

Berdasarkan data pada tabel 4 diatas, terlihat bahwa penilaian kinerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan secara keseluruhan berada pada kategori Baik yaitu 3044 dari nilai ideal sebesar 3655.

#### 2. Skor butir pernyataan variabel Produktivitas Kerja ( Y )

Hasil perhitungan skor setiap indikator pada variabel Produktivitas Kerja ( Y ) adalah sebagai berikut :

Tabel .5 Skor Butir Pernyataan Variabel Produktivitas Kerja(Y)

No. Item	Skor yang diperoleh	Skor ideal	Kriteria	Hitungan Skor
1.	176	215	Baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skor yang diperoleh adalah jumlah skor setiap pertanyaan</li> <li>• Skor ideal= nilai tertinggi x jumlah responden (5 x 43 = 215 )</li> <li>• Total perolehan indikator menurut eko potro widoyoko :                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. &gt;117,6-140 : Sangat Baik</li> <li>2. &gt;95,2-117,6 : Baik</li> <li>3. &gt;72,8-95,2 : Cukup Baik</li> <li>4. &gt;50,4-72,8 : Tidak Baik</li> <li>5. 28-50,4 : Sangat Tidak Baik</li> </ol> </li> </ul>
2.	155	215	Baik	
3.	185	215	Sangat Baik	
4.	177	215	Baik	
5.	187	215	Sangat Baik	
6.	194	215	Sangat Baik	
7.	169	215	Baik	
8.	193	215	Sangat Baik	
9.	180	215	Baik	
10.	187	215	Sangat Baik	
∑	<b>1803</b>	<b>2150</b>	<b>Baik</b>	

Berdasarkan data pada tabel 5 diatas, terlihat bahwa produktivitas kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan secara keseluruhan berada pada kategori Baik yaitu 1803 dari nilai ideal sebesar 2150.

### **Pembahasan**

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dan analisis statistika pengaruh variabel Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan, maka dapat diuraikan pembahasannya.

Hasil Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan, secara umum menurut responden Penilaian Kinerja tersebut termasuk dalam kriteria yang baik. Hal ini sejalan dengan hasil pegujian hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja termasuk dalam kriteria yang baik dari nilai skor rata-rata..

Selanjutnya Produktivitas Kerja menunjukkan penilaian responden rata-rata berada pada kategori baik dari nilai ideal. Hal ini sejalan dengan hipotesis kedua yang menunjukkan, Produktivitas Kerja dalam kriteria yang baik dari nilai skor rata-rata.

Selanjutnya, Hasil penelitian pengaruh variabel Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Dan temuan penelitian

menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang Lemah antara Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan yaitu sebesar 8.3%% dan sisanya pengaruh dari variabel lain.

Demikian pembahasan hasil penelitian ini yang dapat digambarkan, yang tentunya tidak luput dari keterbatasan penulis, baik disebabkan oleh faktor metodologi maupun non metodologi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penilaian Kinerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan, termasuk dalam kategori baik dari nilai ideal. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kinerja berada pada skor 3.044 dari skor yang di hipotesiskan yaitu 1.900,6 – 2.485,4.
2. Produktivitas Kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan, termasuk dalam kategori baik dari nilai ideal. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kinerja berada pada skor 1.803 dari skor yang di hipotesiskan yaitu 1.118 – 1.462.
3. Penilaian Kinerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas, disarankan sebagai berikut:

1. Kepada semua pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan, kiranya dapat mengupayakan peningkatan kualitas pelayanan mereka kepada masyarakat, yaitu salah satunya melalui peningkatan produktivitas kerja dalam hal ini pegawai yang bekerja didalamnya
2. berbarengan pula dengan factor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan di organisasinya.
3. Kepada semua pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten wajo Sulawesi Selatan kiranya dapat mempertahankan Produktivitas kerjanya agar tujuan dari organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Admosudidjo, S. Prajudi. 1989. *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Griffin,2004. W. Ricky. *Manajemen*, Jakarta: Erlangga..
- Hadari, Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetatif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press
- Hanggraeni Dewi.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Lembaga Penerbit FE UI.Jakarta
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Pustaka Utama
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A. A. P. 2000 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: ALFABETA
- Ridwan dan Engkos Ahmad Kuncoro, 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : CV Alfabeta.
- Rivai, Veithzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung*.
- \_\_\_\_\_. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Singarimbun dan effendi, 2005. *Metode Penelitian Survey*, Pustaka LPJES. Indonesia
- Sugiyono.2006.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.Bandung:Alfabeta
- \_\_\_\_\_.2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.