



PENGARUH MOTIVASI DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hadman Lubis

STIE Eka Prasetya

Jalan Merapi, Kec. Medan Kota, Medan 20212

hamdanlubis@hotmail.com

Published: 12 Apr' 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Deli Indah Kencana II Medan, (2) untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Deli Indah Kencana II Medan, (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Deli Indah Kencana II Medan. Penelitian ini merupakan penelitian survey dimana sampel diambil dengan cara *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen motivasi kerja yang terdiri dari 18 pertanyaan, instrumen penilaian prestasi kerja yang terdiri dari 21 pertanyaan dan instrumen kinerja karyawan yang terdiri dari 36 pertanyaan yang dinyatakan valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Deli Indah Kencana II Medan, (2) terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Deli Indah Kencana II Medan, (3) terdapat pengaruh motivasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Deli Indah Kencana II Medan.

Kata Kunci : Motivasi, Penilaian Prestasi Kerja, Kinerja

Abstract

The aims of this research to : (1) to determine the effect of work motivation toward employee performance at Istana Deli Kencana II Corporation in Medan, (2) to determine the effect of performance appraisal toward employee performance at Istana Deli Kencana II Corporation in Medan, (3) to determine the effect of motivation and performance appraisal toward employee performance at Istana Deli Kencana II Corporation in Medan. This research is a survey research where the sample was taken by purposive sampling. The instruments used in this research are work motivation instrument that consists of 18 questions, performance appraisal instrument consists of 21 questions and instrument employees performance instrument consists of 36 questions were stated valid and reliable. The results of research showed that : (1) there is the effect of work motivation toward employee performance at Istana Deli Kencana II Corporation in Medan, (2) there is the effect of performance appraisal toward employee performance at Istana Deli Kencana II Corporation in Medan, (3) there are the effect of motivation and performance appraisal toward employee performance at Istana Deli Kencana II Corporation in Medan.

Keyword : Motivation, Performance Appraisal, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang – orang yang bekerja di dalamnya. Dalam organisasi apapun, SDM menempati kedudukan yang paling vital dan sangatlah penting karena tenaga kerja yang merencanakan, merancang, menerapkan, dan menopang kemajuan suatu organisasi. (Senyucel, 2009). Hal ini mampu dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuannya bergantung kepada manusia yang mengolah organisasi. Putri, dkk. (2022) mengungkapkan hanya organisasi yang memiliki SDM berkualitas yang akan mampu memenangkan persaingan dan dapat mengembangkan organisasi. Kemampuan karyawan sebagai SDM dalam perusahaan sangat penting arti dan keberadaannya bagi peningkatan kinerja di lingkungannya. Secanggih-canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan tanpa ditunjang oleh SDM yang berkualitas, dapat diperkirakan perusahaan tersebut sulit untuk maju dan berkembang.

Perusahaan tidak hanya mengharapkan tenaga kerja yang mampu, cakap dan terampil, tetapi tenaga kerja yang juga memiliki kemampuan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan tenaga kerja tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Paesal (2021) mengungkapkan pengelolaan SDM dalam suatu perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kepada karyawan yang nantinya berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, yaitu bagaimana membuat para karyawan agar mampu bekerja dengan motivasi yang tinggi untuk menunjukkan prestasi kerja maksimal. Oleh karena itu disamping keterampilan yang mereka miliki, motivasi memiliki peranan yang penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu tenaga kerja memiliki kemauan untuk bekerja keras serta mencapai kinerja yang baik.

Sipayung (2017) mengungkapkan untuk mengetahui kinerja karyawan didalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja terhadap karyawannya. Pimpinan perlu memahami karyawan agar dapat mempengaruhinya bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Pimpinan perusahaan harus memberikan penilaian agar setiap karyawan dapat bekerja dengan segala kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya atau disebut penilaian prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan selain digunakan untuk melaksanakan kebijakan penempatan karyawan juga untuk membangkitkan kinerja. Oleh karena itu kinerja akan mendukung penilaian kerja karyawan terhadap promosi jabatan yang digambarkan melalui motivasi kerja yang baik. Tanpa motivasi kerja, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang efektif dan optimal. Motivasi dan penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang erat dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik motivasi dan penilaian kerja yang diberikan kepada para karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Cipta (dalam Bilgah, 2018) “penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan, apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau buruk dan dengan penilaian kinerja para karyawan mendapat perhatian dari atasannya. sehingga mendorong mereka termotivasi bekerja asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif”.

PT. Istana Deli Kencana (IDK) II Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif yang sudah terkenal. Perusahaan ini merupakan partner resmi Honda yang menjual produk mobil. Dalam aktivitas operasionalnya motivasi dan penilaian kinerja

dilaksanakan melalui atasan langsung pada bagian masing – masing, baik motivasi sebelum selesai atau pada saat pelaksanaan kerja. Dalam aktifitas operasional PT. IDK II Medan, penilaian kinerja karyawan dijalankan dengan melihat kualitas, kesiapan dan kesadaran serta pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan karyawan. Istirahat dan izin kerja sudah direncanakan dengan baik. Data penjualan mobil Honda mulai tahun 2018 – 2020 di PT. IDK dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Penjualan PT. IDK

No	Merk Mobil	2018	2019	2020
1	Jazz	120	93	79
2	City	5	1	1
3	HRV	285	268	243
4	BRV	75	32	7
5	CRV	204	123	120
6	Civic	18	20	17
7	Accord	0	1	1
8	Odyssey	0	1	3
9	Brio	513	308	555
10	CRZ	0	0	0
11	Freed	0	0	0
12	Mobilio	51	189	89
Total		1271	1036	1115

Tabel 1 menunjukkan penjualan yang dilakukan oleh perusahaan mengalami *fluktuasi*. Hal ini membuktikan bahwa kinerja dan motivasi karyawan harus ditingkatkan agar pemasaran lebih optimal sesuai target. Informasi yang diperoleh dari PT. IDK II Medan adalah adanya permasalahan yang berkaitan dengan motivasi yaitu insentif atau bonus yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja dan kemampuan yang ada dan belum adanya ketentuan yang mengatur tentang jaminan pensiun serta fasilitas dan peralatan kerja yang masih kurang memadai. Sedangkan permasalahan pada penilaian prestasi mencerminkan hasil dari penilaian prestasi karyawan masih belum optimal yaitu sikap kurang tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, kerjasama antar karyawan masih kurang dalam bekerja, dan kurangnya inisiatif kerja karyawan serta kecakapan teknis dalam bekerja yang belum maksimal. Hal ini tidak ada tindak lanjut dari perusahaan terhadap kinerja yang sudah dicapai oleh masing-masing karyawan khususnya kinerja yang masih belum optimal misalnya dalam hal kecakapan teknis ada kesalahan dalam produksi barang, hanya teguran secara lisan saja tidak ada ganti rugi terhadap barang tersebut.

Sebagai pembandingan, beberapa hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Priyatno (2022) yang menyimpulkan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah positif dengan tingkat signifikansi sangat kuat. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk. (2021) yang menyimpulkan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari & Rinaldo (2021) menyimpulkan motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dilakukan penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. IDK II Medan”.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian survei dengan metode *explanatory research*. Penelitian survei merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari instrumen yang diberikan. Sedangkan metode *explanatory research* bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal atau sebab akibat antara variabel – variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan di PT. IDK II Medan. Adapun tahapan – tahapan pada penelitian ini terdiri atas 3 tahapan yaitu tahap persiapan, tahap pengumpulan dan pengolahan data dan tahap analisa dan kesimpulan. Jumlah populasi atau jumlah pegawai bagian umum dan sumber daya manusia (SDM) pada PT. IDK II Medan berjumlah 41 orang. Penarikan sampel penelitian dilakukan dengan *purposive sampling* yaitu penarikan sampel yang dilakukan berdasarkan kriteria spesifik yang diteliti yaitu bagian kasir, bagian penjualan, penagihan, *parts tools*, teknisi, salesman, *counter*, administrasi, gudang dan keamanan. Dengan demikian, jumlah sampel yaitu sebanyak 25 orang.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator
Motivasi (X 1)	Seperangkat kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar individu untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan menentukan yang bentuk , arah, intensitas , dan durasi waktu yang dibutuhkan. (Latham dan Pinder, 2004)	- Kebutuhan Psikologis - Kebutuhan rasa aman - Kebutuhan rasa cinta - Kebutuhan harga diri - Kebutuhan aktulisasi diri
Penilaian Prestasi Kerja (X 2)	Penilaian prestasi kerja merupakan suatu kegiatan penilaian yang dilakukan perusahaan untuk mengatur dan mengkoordinasikan kekuatan setiap karyawan perusahaan ke arah tujuan strategis yaitu memfokuskan pikiran setiap karyawan pada nilai – nilai misi, visi, dan inti perusahaan. (Gomes, dalam Worabay, 2021)	- <i>Quantity of work</i> - <i>Quality of work</i> - <i>Job Knowledge</i> - <i>Cooperation</i> - <i>Dependability</i> - <i>Initiative</i> - <i>Personal qualities</i>
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Robbins, dalam Lie & Siagian, 2018)	- Kuantitas - Kualitas - Ketepatan waktu

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan membagikan daftar (*questionnaire*) kepada seluruh sampel yaitu karyawan PT. IDK II Medan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tahapan-tahapan yakni : Uji validitas dan reliabilitas instrument ; analisis regresi linier berganda ; uji t ; uji F (Anova) dan uji koefisien determinan (R²). Untuk mengukur variabel motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja, digunakan kuesioner dimana variabel motivasi kerja terdiri atas 18 item yang dirancang oleh Jahagirdar (2012), sedangkan instrumen variabel penilaian prestasi kerja dirancang oleh University of The Fraser Valley Employee Service (2011) yang terdiri atas 21 item.

Tabel 3. Aspek Pengukuran Variabel Bebas Penelitian

Variabel	Interpretasi Jumlah Skor (I = 100/ Jumlah Skor Likert)	Jumlah item	Konversi Skala Likert
Motivasi	a. Angka 0 – 19 = Sangat buruk sekali b. Angka 20 – 39 = Buruk c. Angka 40 – 59 = Cukup d. Angka 60 – 79 = Baik e. Angka 80 – 100 = Sangat Baik	18	a. Sangat setuju = 5 b. Setuju = 4 c. Antara setuju dan tidak setuju = 3 d. Tidak setuju = 2

			e. Sangat tidak setuju = 1
Penilaian Prestasi Kerja	a. Angka 0 - 19 = Sangat buruk sekali b. Angka 20 - 39 = Buruk c. Angka 40 - 59 = Cukup d. Angka 60 - 79 = Baik e. Angka 80 - 100 = Sangat Baik	21	a. Sangat baik = 5 b. Baik = 4 c. Memuaskan = 3 d. Kadang tidak memuaskan = 2 e. Memuaskan = 1

HASIL

Tabel 4. Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-28.077	17.474
	motivasi	1.400	.330
	prestasi	.892	.255

Interpretasi dari persamaan diatas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta bertanda negatif artinya kinerja karyawan sebesar konstanta tersebut jika motivasi dan penilaian prestasi kerja tidak mempengaruhi kinerja, maka kinerja karyawan akan berkurang.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X1) menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki hubungan positif (searah) terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. IDK II Medan
- Koefisien regresi variabel penilaian prestasi kerja (X2) menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja memiliki hubungan positif (searah) terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap dilakukan peningkatan penilaian prestasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. IDK II Medan

Tabel 5. Uji F (Anova)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11190.254	2	5595.127	41.944	.000 ^a
	Residual	4402.051	23	133.395		
	Total	15592.306	35			

Berdasarkan tabel hasil uji F diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa probabilitas signifikansi lebih rendah dari tingkat signifikansi 5% yaitu $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IDK II Medan.

Tabel 6. Uji t

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		-1.607	.118
	motivasi	.512	4.248	.000
	prestasi	.422	3.502	.001

Berdasarkan tabel hasil uji t diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,000 dimana berarti probabilitas signifikansi lebih rendah dari tingkat signifikansi 5% yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi variabel prestasi sebesar 0,001 dimana berarti probabilitas signifikansi lebih rendah dari tingkat signifikansi 5% yaitu $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu disimpulkan bahwa motivasi dan penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IDK II Medan.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.701	11.54970

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan melihat nilai *R Square*. Pada table diatas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,718 yang berarti bahwa sebanyak 71,8% kinerja karyawan PT. IDK II Medan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan penilaian prestasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 28,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data dan setelah dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa motivasi dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. IDK II Medan. Pengujian hipotesis berdasarkan pada hasil uji F bahwa tingkat signifikansi adalah 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05. Besarnya hubungan antara motivasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. IDK II Medan adalah sebesar 71,8%. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan pada PT. IDK II Medan selain dipengaruhi oleh motivasi dan penilaian prestasi kerja sebesar 71,8% juga dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya diluar faktor yang diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini sebesar 28,2%, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi dan penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. IDK II Medan. Hasil pada penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Rinaldo (2021) menyimpulkan motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pada kuesioner, motivasi yang diberikan oleh PT. IDK II Medan diantaranya gaji yang diberikan sudah sesuai dengan harapan, atasan memberikan petunjuk dan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan dan para karyawan juga diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya. Penilaian prestasi kerja karyawan juga mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakakan selanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan didemosikan, dikembangkan dan atau balas jasa yang dinaikkan. Faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 28,2% seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sebagainya.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data di penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. IDK II Medan dengan nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,000 dimana probabilitas signifikansi lebih rendah dari tingkat signifikansi 5% yaitu $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. IDK II Medan dengan nilai signifikansi variabel penilaian prestasi kerja sebesar 0,001. Berarti probabilitas signifikansi lebih rendah dari tingkat signifikansi 5% yaitu $0,000 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh motivasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. IDK II Medan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR RUJUKAN

- Bilgah. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT Astra International Jakarta Utara. *Cakrawala*, 18(2), 213–220.
- Jahagirdar, S., (2012), *Questionnaire on Employee Motivation*, (online), <https://id.scribd.com/doc/78993218/Questionnaire-on-Employee-Motivation>, diakses 11 Juli 2022.
- Latham Gary P., & Pinder Craig C., (2004), *Work Motivation Theory And Research At The Dawn Of The Twenty First Century*, Canada : Annual Reviews.
- Lie, T., F. & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1). 1-6.
- Paesal, A. A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN UP3 Parepare. *Decision : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 6(1), 1271–1281.
- Priyatno, S. H. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *Parameter*, 7(1), 109–122.
- Putri, A. K., Chalid, L., & Gani, A. A. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Makassar. *Center of Economic Student Journal*. 4(2), 130–139.
- Putri, G., A., M., Maharani, S.,P., & Nisrina, G. (2022). Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, 3(3), 286–299.
- Sari, D. P. M., & Rinaldo, J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Andalas Berlian Motor Padang). *Jurnal Matua*. 2(2), 314-333.
- Senyucel Zorlu, 2009, *Managing The Human Resource In The 21St Century*, India : Zerlu Senyucel & Ventus Publishing ApS.
- Sipayung, S. M. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Rimba Baru. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 3(2), 138–148.
- University of The Fraser Valley Employee Service, (2011), *Staff Performance Evaluation Questionnaire*,(online),<http://www.ufv.ca/media/assets/humanresources/staff/staffevaluation/Performance+Evaluation+Questionnaire.pdf>, diakses 12 Juli 2022.
- Worabay, E.. (2021). Determinasi Kinerja Pegawai BPN: Penilaian Prestasi Kerja, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JIHHP : Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*. 1(3), 1–18.