

## Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT Astra International Jakarta Utara

Bilgah

AMIK BSI Tangerang  
email: bilgah.bgh@bsi.ac.id

---

**Cara Sitasi:** Bilgah. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT Astra International Jakarta Utara. *Cakrawala*, 18(2), 213–220. Retrieved from doi: <https://doi.org/10.31294/jc.v18i2>

---

**Abstract-** *Government organizations and private organizations compete to achieve their goals. performance appraisal can be known the shortcomings and the advantages of the employees in carrying out their work. Given the motivation of work given to employees will affect its performance, as will work harder to work for the sake of self-development and career as well as reduce the level of performance degradation. Respondents are accurate according to the sample calculation of 50 employees at PT ASTRA INTERNATIONAL. The correlation coefficient can be seen that the relationship between asses performance and motivation work satisfaction of 0.831 means the positive correlation explains that there is a unidirectional relationship and the coefficient of determination of 0.690 which implies that the influence of independent variables on the dependent variable indicates that the variance of The assessment can be explained by a changes in variables motivation. Proven regression coefficient of 0.885 so that the regression equation  $Y = 3,535 + 0.885X$  This means that the correlation between the assessment variables and motivation variables are very strong and affect each other.*

**Keywords:** *Perfomance assessment and motivation working*

### PENDAHULUAN

Dalam Suatu Organisasi merupakan dimana organisasi-organisasi pemerintah maupun organisasi swasta pada bersaing untuk mencapai tujuan-tujuan mereka. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam suatu perusahaan. Penilaian Kinerja penting artinya bukan hanya untuk kepentingan perusahaan semata, akan tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri. Penilaian Kinerja Karyawan dilakukan meliputi hasil kerja, jangka waktu serta perilaku karyawan yang mengerjakan, dan biasanya penilaian dapat dikaitkan dengan waktu atau hasil kerjanya dalam suatu periode tertentu. maka tugas perusahaan selanjutnya melakukan agar produktivitas dan pengembangan karyawan setiap periode semakin meningkat perlu diadakan peninjauan kinerja dengan cara melaksanakan penilaian kinerja.

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 bergairah bekerja asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif. Disamping itu penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan dengan memberikan dorongan dan salah satunya melalui komunikasi agar terciptanya kinerja yang maksimal. Motivasi Kerja

merupakan dorongan bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Motivasi kerja seorang karyawan pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh sarana atau fasilitas yang tersedia untuk menunjang pekerjaan dan atasan yang menaungi suatu divisi yang memberikan penilaian dan dorongan kepada karyawannya.

Melalui penilaian kinerja dapat diketahui kekurangan maupun kelebihan dari para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta sampai dimana keahlian dan kemampuan dalam bekerjanya. Dengan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, seperti akan bekerja lebih giat bekerja demi pengembangan diri dan karirnya serta menekan tingkat penurunan kinerja. Menurut (Cipta 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 bergairah bekerja asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif”.

Menurut (Siregar 2017) “Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja dari seorang pegawai baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standart kinerja dari pegawai tersebut”.

Menurut (G, Saryadi, and Nurseto 2017) “Penilaian kinerja (performance appraisal) merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi job performance. Hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, supervisor, departemen SDM, maupun perusahaan. Umpan balik dari yang spesifik dari kegiatan ini adalah memungkinkan untuk membuat perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan, peningkatan gaji, promosi, dan keputusan-keputusan penempatan lainnya” 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 bergairah bekerja asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif. Disamping itu penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan dengan memberikan dorongan dan salah satunya melalui komunikasi agar terciptanya kinerja yang maksimal.

Manfaat Penilaian Kinerja Menurut Fahmi (2016:204) Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian Kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk: Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti: Promosi Transfer Pemberitahuan. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan. Faktor - faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Hamali (2018:116) adalah Faktor Kemampuan Kemampuan (ability) karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (knowledge +skill), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

### **Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong

diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

### **Dimensi Penilaian Kinerja**

Dimensi penilaian kinerja yang penulis gunakan dalam penelitian ini menurut Kasmir (2018:204) yaitu:

1. Absensi; merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Misalnya jam masuk kerja adalah jam 08.00 dan pulang jam 17.00. artinya karyawan yang masuk kurang dari atau maksimal pas jam 08.00, maka karyawan tersebut dikatakan hadir tepat waktu;
2. Kejujuran; merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya;
3. Tanggung jawab; merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kerjanya akan naik. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak atau kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, akan dinilai kurang baik;
4. Kemampuan (Hasil kerja) ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.
5. Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan;
6. Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan.
7. Kerja sama merupakan saling membantu diantara karyawan baik antara bagian atau dengan bagian lain. Kerja sama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan. Artinya dengan adanya kerja sama akan mengikis perbedaan dan mengurangi kegagalan dalam suatu kegiatan;
8. Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seorang dalam memimpin. Dalam banyak kasus tidak semua orang memiliki kemampuan untuk memimpin para

bawahannya, apalagi dalam kondisi yang beragam.

9. Prakarsa merupakan seseorang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. prakarsa ini menandakan seseorang memiliki kepedulian kepada kemajuan perusahaan.

Motivasi Kerja merupakan dorongan bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Motivasi kerja seorang karyawan pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh sarana atau fasilitas yang tersedia untuk menunjang pekerjaan dan atasan yang menaungi suatu divisi yang memberikan penilaian dan dorongan kepada karyawannya.

Beberapa para ahli mendefinisikan pengertian Motivasi Kerja.

1. Menurut Stefan Ivanko (dalam Hamali, 2018:131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energy seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Menurut French dan Raven (dalam Ansory dan Indrasari, 2018:261)
2. Mendefinisikan motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Menurut Kondalkar (dalam Hamali, 2018:131) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energy fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.
3. Menurut (Widiyanti and Fitriani 2017) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”
4. Menurut (Cipta 2018) “motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.
5. Dimensi motivasi kerja menurut Maslow dalam Hamali (2016:136-137) adalah:
  - a) Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
  - b) Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
  - c) Kebutuhan Rasa Memiliki (Sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok,

berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

- d) Kebutuhan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## METODOLOGI PENELITIAN

Agar penelitian lebih efektif dan akurat, maka dilakukan beberapa metode untuk penelitian ini, diantaranya:

1. Metode Observasi; Metode Observasi dilakukan di lapangan dengan mengamati Penulis melakukan pengumpulan data dengan melihat objek penelitian secara langsung sehingga penulisannya dapat digunakan secara spesifik.
2. Metode Studi Kepustakaan; Metode pengumpulan data melalui studi artikel, media internet dan sumber literature;
3. Metode Wawancara; Metode pengumpulan data melalui tanya jawab dan bertatap muka dengan narasumber dan responden untuk memperoleh informasi yang akurat;
4. Kuesioner; Metode pengumpulan data melalui pertanyaan atau pernyataan yang dibagikan kepada responden untuk dijadikan *sample*.

## Konsep Dasar Perhitungan

Konsep dasar perhitungan yang digunakan penulis sebagai penelitian sebagai berikut

1. Populasi dan Sampel  
Populasi Menurut Sugiyono (2017:80) Wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.  
Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.
2. Sampel Insidental  
Menurut Sugiyono (2017:85) Sampel Insidental teknik penentu sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/ insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.
3. Skala Likert

Menurut Sugiyono (2017:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan juga persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau sebuah pertanyaan. Berikut contoh tabel menggunakan Skala Likert. Sumber: Sugiyono (2017:93)

**Konsep Dasar Operasional & Perhitungan Kisi – Kisi Operasional Variabel**

Pada Kisi - kisi operasional variabel yang

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu – Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

penulis gunakan untuk penyusunan daftar pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini.

**1. Uji Koefisien Korelasi**

Menurut Priyatno (2017:137) dalam perhitungan kolerasi akan diperoleh koefisien kolerasi yang menunjukkan keeratan hubungan antara dua variabel tersebut Nilai koefisien kolerasi berkisar antar 0 sampai 1 atau 0 sampai -1, jika nilai semakin mendekati 1 atau -1 maka hubungan semakin erat, namun apabila mendekati 0 maka hubungan semakin lemah.

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

X = Variabel Penilaian Kinerja

Y = Variabel Motivasi Kerja

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tinjauan umum organisasi**

Astra International pada awalnya didirikan oleh Tjia Kian Liong (William Soerjadjaja), Tjia Kin Joe (Benyamin), dan Liem Peng Hong pada tahun 1950-an.<sup>[1]</sup> Perusahaan ini pada awalnya menempati sebuah toko di Jalan Sabang no. 36A, Jakarta. Nama Astra sendiri diusulkan oleh Kian Tie, adik Kian Liong, yang berarti terbang ke langit dan menjadi

bintang terang Ketiga pendirinya kemudian mendaftarkan nama Astra International Inc. ke notaris Sie Khwan Djioe pada tanggal 20 Februari 1957 dengan modal sejumlah 2,5 juta rupiah.

**3.1. Uji Instrumen Penelitian**

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan kendala indikator sebagai alat ukur variabel. Berikut hasil yang didapat uji validitas dan uji reliabilitas terhadap variabel penilaian kinerja dan motivasi kerja sebagai berikut:

**3.1.1. Uji Koefisien Korelasi**

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Astra Internasional, Berdasarkan perhitungan persamaan regresi menggunakan SPSS 21 adalah koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,831 termasuk pada kategori sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara penilaian kinerja terhadap motivasi Pada PT Astra Internasional.

Untuk mengetahui hasil koefisien korelasi signifikan atau tidak, perlu dibandingkan dengan r tabel. Dengan uji 2 (dua) arah tingkat kesalahan 5% N=50/df=48, maka harga r tabel = 0,279. Ternyata harga r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Jadi kesimpulannya adalah adanya hubungan positif dan nilai koefisien korelasi antara penilaian kinerja dan motivasi sebesar 0,831.

**Pengajuan berdasarkan Signifikansi:**

1. Menentukan Hipotesis

H0: Tidak ada hubungan antara penilaian kinerja dan motivasi kerja.

H1: Ada hubungan antara penilaian kinerja dan motivasi kerja.

2. Kriteria Pengujian

Jika Signifikansi > 0,05 maka H0 diterima.

Jika Signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak.

3. Membuat Kesimpulan

Berdasarkan tabel III.25 uji koefisien dapat diketahui bahwa nilai signifikan senilai 0.000 < 0.05 maka keputusannya H0 ditolak dan H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja.

**3.1.2. Uji Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui pengaruh penilaian dan motivasi pada PT Astra internasional, maka digunakan uji koefisien determinasi. Berdasarkan dari hasil perhitungan yang diperoleh dari SPSS Versi 21 dapat disimpulkan bahwa pengaruh penilaian dan motivasi pada PT Astra Internasional sebesar 70% dan sisanya 30% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.690	.684	1.943

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja

Model Summary dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.690 atau 70% artinya motivasi dipengaruhi oleh penilaian kinerja, sisanya 30% dipengaruhi faktor lain seperti faktor kedisiplinan, faktor penyesuaian kompensasi dan faktor kepuasan kerja.

### 3.1.3. Uji Persamaan Regresi

Untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai motivasi kerja apabila nilai penilaian kinerja diubah, maka digunakan uji persamaan regresi. Berdasarkan perhitungan persamaan regresi menggunakan SPSS 21 adalah:

Uji Persamaan Regresi

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2018.

Berdasarkan table SPSS diatas dapat diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 3,535 + 0,885X$$

Dimana:

Y = Motivasi

X = Penilaian Kinerja

Artinya jika X = 0 atau tanpa ada penilaian kinerja maka motivasi sebesar 3,535. Dan jika X naik 1 angka atau setiap kenaikan penilaian kinerja sebesar 1 maka akan menaikkan motivasi karyawan menjadi sebesar 4,420.

**Tabel III.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	21	42%
2	Perempuan	29	58%
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah penulis 2018

Berdasarkan dengan tabel III.1 diatas terlihat bahwa karakteristik responden dengan Jenis Kelamin Laki-laki lebih mendominasi dengan jumlah hasil 42% dan sedangkan isinya dengan jumlah 58% berjenis kelamin perempuan. data berdasarkan usia 50 orang responden.

**Tabel III.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	< 25 Tahun	0	0%
2	25 - 35 Tahun	25	50%
3	35-50 Tahun	19	38%
4	> 50 Tahun	6	12%
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel jumlah responden berusia <25 tahun sebanyak 0 orang dengan presentase 0%, responden berusia 25-35 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 50%, responden berusia 35-50 tahun sebanyak 19 orang dengan presentase 38%, responden berusia >50 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 12%. Dari penelitian ini responden memiliki usia rata-rata 25-35 tahun menunjukkan tingkat pendidikan dari total 50 orang responden dengan 4 orang atau 8% yang berpendidikan terakhir SMA/SMK, 4 orang atau 8% yang berpendidikan terakhir Diploma 3, 23 orang atau 46% yang berpendidikan terakhir S1, dan 19 orang atau 38% yang berpendidikan terakhir S2. Dari penelitian ini responden memiliki rata-rata pendidikan terakhir S1 dan S2. Sedangkan rata-rata masa kerja dari responden adalah 5 sampai 10 tahun.

Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,831 termasuk pada kategori sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara penilaian kinerja terhadap motivasi Pada Astra Internasional Jakarta Utara.

Untuk mengetahui hasil koefisien korelasi signifikan atau tidak, perlu dibandingkan dengan r tabel. Dengan uji 2 (dua) arah tingkat kesalahan 5% N=50/df=48, maka harga r tabel = 0,279. Ternyata harga r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Jadi kesimpulannya adalah adanya hubungan positif dan nilai koefisien korelasi antara penilaian kinerja dan motivasi sebesar 0,831.

Pengajuan berdasarkan Signifikansi:

1. Menentukan Hipotesis

H<sub>0</sub>: Tidak ada hubungan antara penilaian kinerja dan motivasi kerja.

H<sub>1</sub>: Ada hubungan antara penilaian kinerja dan motivasi kerja.

2. Kriteria Pengujian

· Jika Signifikansi > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima.

· Jika Signifikansi < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak.

3. Membuat Kesimpulan

Berdasarkan uji koefisien dapat diketahui bahwa nilai signifikan senilai 0.000 < 0.05 maka keputusannya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja.

**Tabel III.3**  
**Reliability Variabel Y**

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	10

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel III.3 nilai alpha cronbach's 0.61 s.d 0.80 berarti reliabel. Dari hasil yang didapat pada variabel Y adalah 0,765 maka hasilnya adalah reliabel artinya penelitian dapat dilanjutkan. Data Hasil Kuesioner Penilaian Kinerja terdapat uraian jawaban yang mengenai hasil kuesioner yang sudah dihitung dan di presentase oleh penulis sesuai dengan kriteria jawaban yang terdapat dalam kuesioner tentang penilaian kinerja.

**Tabel III.4**  
**Reliability Variabel X**

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	10

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel III.4 nilai alpha cronbach's 0.81 s.d 1.00 berarti sangat reliabel. Dari hasil yang didapat pada variabel X adalah 0,819 maka hasilnya adalah sangat reliabel artinya penelitian dapat dilanjutkan.

**Tabel III.5**

Correlations		Penilaian Kinerja	Motivasi kerja
Penilaian Kinerja	Pearson Correlation	1	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.690	.684	1.943

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja

Uji Koefisien Korelasi

Sumber Data SPSS yang diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel III.5 pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,831 termasuk pada kategori sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara penilaian kinerja terhadap motivasi Pada PT Astra Internasional Jakarta Utara.

Untuk mengetahui hasil koefisien korelasi signifikan atau tidak, perlu dibandingkan dengan r tabel. Dengan uji 2 (dua) arah tingkat kesalahan 5%  $N=50/df=48$ , maka harga r tabel = 0,279. Ternyata harga r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi kesimpulannya adalah adanya hubungan positif dan nilai koefisien korelasi antara penilaian kinerja dan motivasi sebesar 0,831.

Pengajuan berdasarkan Signifikansi:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0$ : Tidak ada hubungan antara penilaian kinerja dan motivasi kerja.

$H_1$ : Ada hubungan antara penilaian kinerja dan motivasi kerja.

2. Kriteria Pengujian

· Jika Signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  diterima.

· Jika Signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  ditolak.

3. Membuat Kesimpulan

Berdasarkan tabel III.25 uji koefisien dapat diketahui bahwa nilai signifikan senilai  $0.000 < 0.05$  maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja.

**KESIMPULAN**

Penulis akan menyajikan kesimpulan yang diambil dari seluruh hasil penelitian tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Astra Internasional Jakarta Utara, antara lain sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan Koefisien Korelasi diperoleh hasil sebesar 0,831 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan sangat kuat antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pada PT Astra internasional.
2. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh hasil sebesar 70% yang menunjukkan bahwa pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja sebesar 70% dan sisanya 30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti

Kedisiplinan, penyesuaian kompensasi, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan Analisa Regresi Linear Sederhana diperoleh persamaan  $Y = 3,535 + 0,885 X$  yang menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh penilaian kinerja, maka nilai motivasi kerja pada PT Astra Internasional sebesar 3,535 dan jika naik  $X$  naik 1 angka maka kenaikan penilaian kinerja adalah sebesar 1% maka akan menaikkan motivasi kerja sebesar 4,420

#### REFERENSI

- Ansory, H. Al Fadjar dan Indrasari, Meithiana. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: PT Indomedia Pustaka.
- Cipta, Widya. 2018. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan." Sekretari dan Manajemen II(I). Vol 2, No.1 (2018): Maret 2018. Diambil dari: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/> (16 April 2018)
- Hamali. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Siregar, Neni Triana & Suryalena. 2017. "Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian." Jom Fisip 4(2): 1-9. Diambil dari: <https://media.neliti.com/.../131182-ID-pengaruh-penilaian-kinerja-karyawan-dan.pdf>. (29 Juni 2018)
- Siregar, Sofiyon. 2017. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Widiyanti, Wiwik, and Dewi Fitriani. 2017. "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok." XVII (2). Diambil dari: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/2483>. (20 April 2018)

#### PROFIL PENULIS

Bilgah SE,MM saat aktif sebagai dosen tidak tetap di lingkungan ASM BSI Jakarta juga sebagai anggota konsorsium jurusan Manajemen Administrasi BSI Alhamdulillah saat masih terus aktif untuk menajar, menulis dan menghasilkn jurnal ilmiah, proseding, dan membuat slide dan materi kuliah serta terus menjalankan TRIDHARMA yang salah satunya menjalankan Pengabdian pada Masyarakat setiap semesternya, dengan berharap ilmu yang di dapat bermanfaat dan dapat di aplikasikan untuk diri sendiri khususnya dan mahasiswa di lingkungan BSI serta Masyarakat pada umumnya Aamiin Yra.

