

## PENGARUH PENILAIAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA KERTA RAHARJA KABUPATEN TANGERANG

Dudung Hadiwijaya<sup>1</sup> Eka Mintarsih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Tangerang

<sup>1</sup>[dhadiwijaya7@gmail.com](mailto:dhadiwijaya7@gmail.com), <sup>2</sup>[ekamintarsih1@gmail.com](mailto:ekamintarsih1@gmail.com)

Keyword	Abstract
<p>Penilaian Kinerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.</p>	<p>Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang dilakukan oleh perusahaan dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Motivasi dalam bekerja merupakan hal yang penting agar tujuan perusahaan tercapai. Kinerja karyawan yang baik dapat diketahui dari hasil penilaian kinerja yang berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta kerta raharja kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan penelitian survei. Pupulasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan daerah air minum tirta kerta raharja kabupaten tangerang. Sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh sebanyak 30 (tiga puluh) karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> sebesar <math>29,842 &gt; 2,048</math> dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> <math>11,776 &gt; 2,048</math> yang artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> sebesar <math>695,789 &gt; 3,35</math> yang artinya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta kerta raharja kabupaten tangerang.</p>

© 2021 JMB, All right reserved

### I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar tetap bertahan dalam persaingan. Strategi untuk berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode

waktu tertentu (Benardin (2001:143) dalam sudarmanto (2009:8)). Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Karyawan memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan dapat dilihat dari hasil penilain kinerja. Penilaian kinerja merupakan tolak ukur yang dilakukan perusahaan untuk mengetahui seberapa besar karyawan tersebut mengalami perkembangan dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Penilaian kinerja sendiri merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan

kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut (Irham Fahmi : 203).

Penilaian kinerja yang dilakukan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang untuk mengetahui seberapa baik karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Kriteria penilaian

tersebut untuk tiap bagiannya memiliki bobot nilai yaitu untuk penilaian kinerja yaitu 80% sedangkan untuk perilaku kerja yaitu 20%. Berdasarkan hasil penilaian kinerja yang diperoleh hasilnya tidak sesuai dengan harapan, dari hasil penilaian tersebut tidak ada karyawan yang mencapai kriteria tersebut.

**Tabel I**  
**Penilaian Kinerja**

Jumlah Karyawan	Kinerja 80%	Perilaku Kerja 20%
8 orang	68,29%	17,04%
2 orang	73,50%	18,46%
9 orang	75,00%	15,66%
3 orang	76,00%	17,70%
8 orang	78,05%	15,1%

Sumber : Laporan Penilaian Kinerja, 2018

Dalam penilaian karyawan yang memiliki nilai yang tidak memenuhi kriteria tersebut disebabkan karena beberapa faktor, yaitu : kriteria penilaian dinilai terlalu tinggi bagi seluruh karyawan, penilaian bersifat subjektif, kurang semangat dalam bekerja, kurang motivasi dari dalam diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja dan disiplin kerja yang kurang.

Motivasi memiliki pengaruh besar dalam mendorong seseorang untuk terus mengejar cita-cita hidupnya. Dan motivasi itu mendorong tumbuhnya semangat kerja yang maksimal dan hasil maksimal. Dalam dunia kerja motivasi merupakan pendorong tumbuhnya semangat kerja yang maksimal.

Masalah yang terdapat pada sumber daya manusia di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, yaitu menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh kinerja karyawan belum optimal, kurangnya motivasi dalam bekerja, disiplin kerja yang kurang, serta pemberian promosi jabatan harus sesuai kemampuan dan penilaian karyawan.

Berikut adalah rumusan masalah yang berusaha di jawab pada penelitian ini. Berapa besarkah pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang? Berapa besarkah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang? Berapa besarkah pengaruh penilaian

kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Penilaian Kinerja

Menurut M. Yani (2012 : 118) penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu waktu berikutnya penilaian kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya.

Menurut Irham Fahmi (2017 : 203) penilaian kinerja sendiri merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014 : 87) penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu mekanisme penting bagi manajemen dalam mengevaluasi karyawan dengan standar kualitas maupun kuantitas. Dimana hasil tersebut kemudian mempengaruhi keputusan tentang gaji, promosi, pelatihan, transfer dan kondisi kepegawain lainnya.

### Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti dorongan, daya pendorong atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “Movere” dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan “Motivation” yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Menurut Irham Fahmi (2017 : 100) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Wilson Bangun (2012 : 313) Motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur.

Menurut Stefan Ivanko dalam Arif Yusuf Hamali (2018 : 131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya memengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bertindak yang dilakukan secara teratur untuk mencapai tujuannya.

#### **Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015 : 67) istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performane* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Suparno Eko Widodo (2015 : 131) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Irham Fahmi (2017 : 176) kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama suatu periode tertentu.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pelaksanaan tugasnya dalam organisasi selama periode waktu tertentu dalam mengerjakannya.

### **III. METODE PENELITIAN**

Definisi variabel-variabel yang diteliti adalah:

#### **Variabel Dependen (Y): Kinerja Pegawai.**

Kinerja Pegawai adalah sejauhmana pencapaian hasil kerja yang dimiliki setiap pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

#### **Variabel Independen (X1): Penilaian Kinerja.**

Penilaian Kinerja adalah suatu mekanisme penting bagi manajemen dalam mengevaluasi karyawan dengan standar kualitas maupun kuantitas..

#### **Variabel Independen (X2): Motivasi Kerja.**

Motivasi Kerja adalah suatu dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bertindak yang dilakukan secara teratur untuk mencapai tujuannya.

Pengukuran pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui skala Likert digunakan dengan lima tingkatan yang diberi skor sebagai berikut (Sugiyono, 2004:86):

- a) Sangat setuju diberi skor lima
- b) Setuju diberi skor empat
- c) Ragu-ragu diberi skor tiga
- d) Tidak setuju diberi skor dua
- e) Sangat tidak setuju diberi skor satu.

Populasi dalam penelitian ini, terdiri dari semua pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tangerang.

Adapun dalam penentuan sampel pada penelitian ini, responden yang diambil merupakan seluruh pegawai yang berjumlah 30 orang.

### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) atau Goodness of Fit Test, yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kemampuan (X<sub>1</sub>) dan penilaian kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Nilainya adalah 0 – 1. Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan dengan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu maka suatu model akan semakin baik.

**Tabel 2**  
**Pengujian Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,990 <sup>a</sup>	,981	,980	,531

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penilaian Kinerja

Tabel 2 menunjukkan angka Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,98 berarti variabel independen yaitu penilaian kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) mampu menjelaskan sebesar 98% kinerja karyawan (Y).

### Uji Secara Serempak/simultan (Uji F) atau ANOVA

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 3**  
**Uji Regresi Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	392,256	2	196,128	695,789	,000 <sup>b</sup>
Residual	7,611	27	,282		
Total	399,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penilaian Kinerja

Tabel 3 memperlihatkan nilai  $F_{hitung}$  adalah 695,789 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 3,328. Oleh karena pada kedua perhitungan yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), menunjukkan bahwa

pengaruh variabel independen yaitu penilaian kinerja dan motivasi kerja secara bersama-sama adalah signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Regresi Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,823	1,190		,692	,495
Penilaian Kinerja	,761	,052	,793	14,536	,000
Motivasi Kerja	,224	,056	,220	4,030	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi berganda maka diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 0,823 + 0,761 X_1 + 0,224 X_2 + e$$

Hasil penelitian pada Tabel 4 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel penilaian kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai koefisien variabel penilaian kinerja sebesar 0,761 artinya jika ditingkatkan variabel kemampuan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,761. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya

penilaian kinerja maka kinerja karyawan akan lebih tinggi.

2. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan  $(0,000) < 0,05$  dan nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,224 artinya jika ditingkatkan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,224.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuktikan bahwa variabel penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahkan berdasarkan penelitian ini, variabel penilaian kinerja lebih dominan dibanding variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

## V. PENUTUP

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka akan ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa hasil hipotesis penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil menggunakan SPSS versi 22 diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 29,842 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,042 ( $29,842 > 2,042$ ) dengan signifikan kurang dari 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan diterimanya  $H_a$  membuktikan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.
2. Bahwa hasil hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ari menggunakan SPSS versi 22 diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 11,776 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,042 ( $11,776 > 2,042$ ) dengan signifikan kurang dari

0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan diterimanya  $H_a$  membuktikan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

3. Penilaian kinerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari menggunakan SPSS versi 22 uji  $f_{hitung}$  sebesar nilai  $f_{hitung}$  yaitu 695,789 lebih besar dari  $f_{tabel}$  yaitu sebesar 3,35 ( $695,789 > 3,35$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan diterimanya  $H_a$  membuktikan bahwa penilaian kinerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Widodo, Suparno Eko. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media