

The Effect Of Performance Appraisal And Work Motivation On Employee Performance PT. Tri Jaya Teknik Karawang

Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Jaya Teknik Karawang

Wiwi Winarsih^{1*}, Suroso², Maman Mulya Karnama³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn19.wiwiwinarsih@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, suroso@ubpkarawang.ac.id²,

maman.mulya@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of performance appraisal and work motivation on the performance of employees of PT. Tri Jaya Teknik Karawang. This study uses a descriptive verification approach in data collection. The method used is primary data obtained through various methods, including direct observation, distribution of questionnaires, and interviews. The test was carried out by testing the validity of 30 people from a total population of 130 employees with a sampling technique of 98 people obtained through the slovin method. The method used in this study uses multiple linear regression analysis which is tested using SPSS 26 software. The results indicate that performance appraisal has no effect on employee performance, but work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The results of the simultaneous test analysis show that performance appraisal and work motivation affect the performance of employees of PT. Tri Jaya Teknik Karawang of 26.4%.

Keywords: Performance Assessment, work motivation, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Jaya Teknik Karawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif verifikatif dalam pengumpulan data metode yang digunakan ialah data primer yang diperoleh melalui berbagai cara, antara lain observasi langsung, penyebaran kuesioner, dan wawancara. Pengujian dilakukan melalui pengujian validitas sebanyak 30 orang dari total populasi sebanyak 130 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel sebanyak 98 orang yang diperoleh melalui metode slovin. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang di uji menggunakan software SPSS 26. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dari hasil analisis uji simultan bahwa penilaian kinerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Jaya Teknik Karawang sebesar 26,4%.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Motivasi kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan dapat mencakup output kuantitas serta kualitas hingga kehandalan dalam melakukan pekerjaan, guna memastikan kinerja karyawan yang konsisten, dapat dilakukan upaya untuk menetapkan standar pengukuran kinerja bagi setiap karyawan. Hal tersebut dapat menghasilkan pengembangan proses serta memberikan pemahaman bersama mengenai tujuan yang akan dicapai. Kinerja karyawan yang baik di perusahaan dapat dilihat dari hasil performance appraisal atau penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan tolak ukur yang dilakukan perusahaan untuk mengetahui berapa banyak pengalaman karyawan serta kemajuan dalam memahami pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil observasi Pada PT. Tri Jaya Teknik Karawang tingkat kinerja karyawan kurang maksimal karena tingginya tingkat absensi karyawan yang berakibat pada melambatnya produktivitas karyawan sehingga selalu membutuhkan jam kerja tambahan untuk menyelesaikan target produksi setiap harinya.

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan untuk mengamati kinerja karyawan yang dihasilkan selama periode tertentu perusahaan akan menetapkan standar kerja karyawan yang diharapkan perusahaan dan menetapkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya program serta kebijakan yang leih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi (Eddy S, 2022).

Penilaian kinerja ialah faktor utama dalam perkembangan suatu organisasi dengan efisien dan efektif, karena adanya implementasi program dan kebijakan yang bermanfaat bagi sumber daya manusia dalam perusahaan (S, 2022). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada salah satu karyawan Pada PT. Tri Jaya Teknik Karawang bahwa tidak adanya penetapan standar kinerja dan penilaian secara khusus pada setiap karyawan, penilaian yang dilakukan hanya melalui absensi, sehingga setiap karyawan tidak dapat mengevaluasi kinerja masing-masing individu ataupun kelompok. Dengan adanya penilaian kinerja, karyawan akan merasa puas dan dihargai atas kinerja yang telah dilakukan.

Motivasi kerja yang tepat dapat menuntun badan usaha serta karyawan menuju tujuan dan cita-cita yang telah ditetapkan bersama. Sehingga motivasi kerja dapat dilaksanakan demi peningkatan kinerja karyawan, hal tersebut selaras dengan peneliti (Goni et al., 2021) bahwa motivasi kerja ialah kebutuhan pokok serta insentif bagi setiap individu untuk memenuhi kebutuhannya. Insentif merupakan salah satu faktor yang menjadi motivasi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan (HR) pada PT. Tri Jaya Teknik Karawang bahwa fenomena yang terjadi, yaitu sistem pembagian insentif dilihat dari tingkat absensi karyawan serta kinerja yang dihasilkan dalam jangka waktu satu tahun. Selanjutnya berdasarkan hasil perolehan jawaban kuesioner bahwa sistem pembagian insentif yang tidak transparan menimbulkan kecemburuan sosial atas pembagian insentif yang berbeda pada setiap individu meski perusahaan sudah memberikan pembagian insentif bagi karyawan yang memenuhi kriteria. Maka penilaian kinerja dan motivasi dapat dimanfaatkan sebagai mekanisme yang efektif untuk menumbuhkan sumber daya manusia yang dapat dipercaya.

Oleh karena itu, penilaian kinerja dan motivasi kerja sangat diperlukan karena akan membantu suatu kinerja dalam organisasi menjadi lebih baik. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi perkembangan dan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat. Motivasi pada karyawan yang berasal dari luar diri karyawan diperoleh dari adanya penghargaan (reward) yang diberikan PT. Tri Jaya Teknik Karawang seperti pemberian penghargaan berupa seperti insentif dan penghargaan ataupun usulan kenaikan jabatan pada karyawan..

Tujuan penelitian ini ialah guna menganalisis, mengetahui, serta menjabarkan penilaian kinerja serta motivasi yang dirasakan karyawan dan untuk mengetahui, menganalisis kinerja yang dilaksanakan karyawan PT. Tri Jaya Teknik Karawang. Dari latar belakang yang sudah dijabarkan, manfaat penelitian ini agar mampu melihat pengaruh penilaian kinerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trijaya Teknik Karawang.

2. Tinjauan Pustaka

Penilaian Kinerja

Menurut (Hery, 2020) Penilaian kinerja dalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu. Maksud utama tujuan penilaian kinerja adalah untuk menyampaikan tujuan personal, memotivasi pekerja dan menetapkan tahapan rencana untuk pengembangan yang efektif. Pendapat ini selaras dengan

pendapat (Sedarmayanti, 2017) bahwa Penilaian Kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan.

Nawawi (2008) mengemukakan dimensi penilaian kinerja sebagai berikut dalam (Jasiyah et al., 2021) : a) "Relevansi yaitu, harus sesuai dengan standar kinerja dan tujuan organisasi, serta kesesuaian standar penilaian kinerja dengan target kerja. b) Sensitivitas, yaitu mampu membedakan antara kinerja yang efektif dan tidak efektif. Sensitivitas ini meliputi penilaian yang objektif, dan penilaian digunakan sebagai alat evaluasi".

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan seluruh proses pemberian semangat kerja kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Siagian,1994:128) dalam (Sedarmayanti, 2017)

Mc Clelland dalam (Septiawan et al., 2020) mengemukakan bahwa karyawan memiliki energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan, yaitu : kekuatan motif dan kekuatan dasar, harapan dan keberhasilannya, serta nilai insentif yang terdapat pada tujuan. Kebutuhan manusia yang dapat memotivasi semangat kerja menurut Mc Clelland dikelompokkan menjadi tiga, yaitu : kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

Dimensi motivasi kerja menurut Mangkunegara dalam (Ainnisya & Susilowati, 2018) adalah: 1) "Kebutuhan fisiologi yaitu kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga sebagai kebutuhan primer. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan sandang, pangan dan papan, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya. 2) Kebutuhan keamanan yaitu kebutuhan akan rasa kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang tidak hanya keamanan fisik tetapi juga keamanan mental psikologis. 3) Kebutuhan rasa memiliki atau kebutuhan sosial yaitu kebutuhan seseorang untuk diterima dalam kelompok yang mencakup rasa persahabatan, kerjasama, kasih sayang kebersamaan dan iklim kekeluargaan dalam organisasi 4) Kebutuhan harga diri atau penghargaan yaitu kebutuhan harga diri yang mencerminkan pengukuran atas harkat, martabat melalui tanda jasa, pangkat dan sebagainya seperti status, pengakuan, dan perhatian dari orang lain/atasan 5) Kebutuhan aktualisasi yaitu kebutuhan seperti kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta memperoleh pendidikan dan pelatihan yang diberikan organisasi sebagai dorongan agar mampu menjadi apa yang diinginkan".

Kinerja

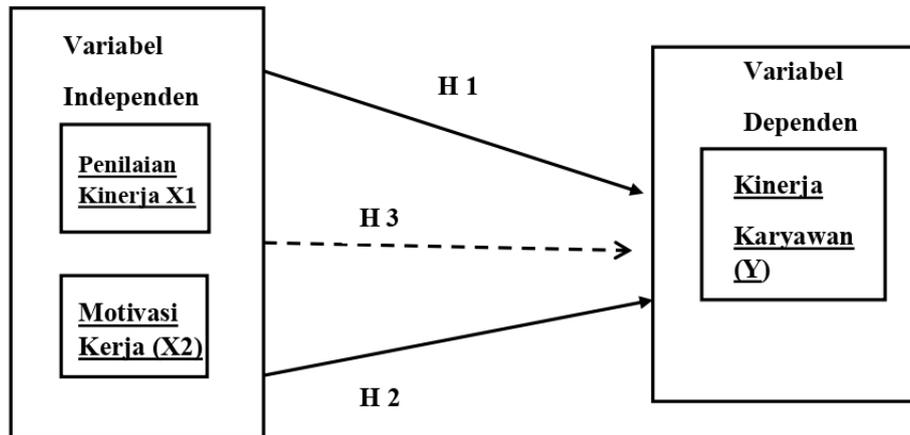
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. (Adamy, 2016)

Levinson mendefinisikan Kinerja sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.(Marwansyah, 2019).

Berikut beberapa dimensi dan indikator kinerja berdasarkan pendapat (Wijaya & Andreani,2016) dalam (Oktiani et al., 2019) sebagai berikut : 1) "Kuantitas; kuantitas pekerjaan yang mana terdiri dari indikator diantaranya bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian, meningkatkan produktifitas kerja. 2) Kualitas; Kualitas pekerjaan terdiri dari indikator peningkatan prestasi kerja serta penggunaan fasilitas dalam menunjang pekerjaan. 3) Kemandirian; kemandirian dengan indikator kemampuan dalam bekerja secara mandiri, komitmen karyawan. 4) Inisiatif; inisiatif yang terdiri dari kemandirian fleksibilitas inisiatif , tanggung jawab, beradaptasi terhadap perubahan. 4) Adaptabilitas; adaptabilitas yang terdiri

dari kemampuan beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan. 5) Kerjasama; kerjasama yang terdiri dari kerjasama dengan pihak lain atau stakeholder.”

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Sumber : peneliti, 2023

Dari kerangka pemikiran diatas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh parsial penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Teknik Karawang
- H2 : Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Teknik Karawang
- H3 :Terdapat pengaruh simultan penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Teknik Karawang

3. Metode Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan oleh peneliti ialah pendekatan deskriptif verifikatif dengan model kuantitatif. Dalam pengumpulan data metode yang digunakan ialah data primer yang diperoleh melalui berbagai cara, antara lain observasi langsung, penyebaran kuesioner, dan wawancara. Kuesioner dirancang dengan menggunakan skala Likert dengan kategori bobot skor mulai dari 1 sampai 5. Pengujian dilakukan melalui pengujian validitas sebanyak 30 orang dari total populasi sebanyak 130 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel sebanyak 98 orang yang diperoleh melalui metode slovin. Penelitian dilakukan pada dua variabel independen yakni “penilaian kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2)”, serta pada variabel dependen, yakni “kinerja (Y)”. Kemudian pengolahan data yang diperoleh menggunakan software SPSS 26 dengan teknik analisis Regresi linear berganda menggunakan beberapa pengujian di antaranya, pengujian validitas, reliabilitas, regresi, hipotesis, serta pengujian asumsi klasik.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Sugiyono (2022) berpendapat bahwasanya “Uji validitas yaitu tingkat ketepatan dari data yang terjadi dengan objek penelitian yang diperoleh dan dilaporkan oleh peneliti”. Validitas instrumen dapat ditetapkan jika koefisien korelasi r hitung melebihi r kritis ($r = 0,3$). Pada penelitian ini, pengujian validitas instrumen digunakan sebagai pengukuran tiap variabel penelitian dengan hasil pengujian sebagai berikut :

Table 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja (X1)

| Indikator | R Hitung | R Kritis | Keterangan |
|---|----------|----------|------------|
| Pengetahuan | 0,555 | 0,3 | Valid |
| Keterampilan | 0,421 | 0,3 | Valid |
| Ketepatan Waktu | 0,436 | 0,3 | Valid |
| Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan | 0,427 | 0,3 | Valid |
| Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan | 0,493 | 0,3 | Valid |
| <i>Self Confidence</i> | 0,525 | 0,3 | Valid |
| Komunikasi antar karyawan | 0,705 | 0,3 | Valid |
| Kemampuan Menyampaikan Ide | 0,618 | 0,3 | Valid |
| Fokus | 0,542 | 0,3 | Valid |
| kemampuan Mengatur Pekerjaan | 0,636 | 0,3 | Valid |
| Kepemimpinan | 0,377 | 0,3 | Valid |
| Kemampuan Mengembangkan Diri | 0,530 | 0,3 | Valid |

Sumber : Olah data peneliti, 2023

Berdasar pada data yang disajikan pada tabel 1. keseluruhan indikator penilaian kinerja dapat dikatakan valid, sebab seluruh nilai indikator melebihi 0,3. Tabel berikut menampilkan hasil yang diperoleh dari pengujian validitas data kuesioner dalam kaitannya dengan variabel motivasi kerja.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

| Indikator | R Hitung | R Kritis | Keterangan |
|-------------------------------------|----------|----------|------------|
| Mampu memenuhi kebutuhan hidup | 0,757 | 0,3 | Valid |
| Kenyamanan dalam bekerja | 0,788 | 0,3 | Valid |
| Kesehatan mental terjaga | 0,717 | 0,3 | Valid |
| Kerjasama team | 0,772 | 0,3 | Valid |
| Kenyamanan dengan rekan kerja | 0,764 | 0,3 | Valid |
| Penilaian Kinerja | 0,665 | 0,3 | Valid |
| Mendapat Penghargaan | 0,723 | 0,3 | Valid |
| Promosi Jabatan | 0,784 | 0,3 | Valid |
| Kesempatan untuk mengembangkan diri | 0,722 | 0,3 | Valid |
| Pelatihan | 0,782 | 0,3 | Valid |
| Pengakuan | 0,710 | 0,3 | Valid |

Sumber : Olah data peneliti, 2023

Berdasar pada tabel 2. Diperoleh nilai semua indikator motivasi kerja > 0,3 maka dapat dinyatakan valid. Selanjutnya pengujian validitas data untuk kuesioner variabel Kinerja yakni tertera pada tabel di bawah ini :

Table 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

| Indikator | R Hitung | R Kritis | Keterangan |
|---------------------------|----------|----------|------------|
| Kemampuan mencapai target | 0,672 | 0,3 | Valid |

| | | | |
|--|-------|-----|-------|
| Mampu berkontribusi diluar jobdesk | 0,678 | 0,3 | Valid |
| <i>Plan, Do, Check, Action</i> | 0,588 | 0,3 | Valid |
| Mengecek kembali setiap pekerjaan yang dilakukan | 0,675 | 0,3 | Valid |
| Loyalitas | 0,685 | 0,3 | Valid |
| Memiliki Jiwa Kepemimpinan | 0,642 | 0,3 | Valid |
| Mampu berkomunikasi dengan atasan | 0,657 | 0,3 | Valid |
| Inisiatif mencari solusi jika terjadi masalah | 0,824 | 0,3 | Valid |
| Mampu bekerja secara individu | 0,689 | 0,3 | Valid |
| Mampu berkomunikasi dengan baik | 0,598 | 0,3 | Valid |
| Kemampuan beradaptasi | 0,508 | 0,3 | Valid |
| Mampu bekerja sama dengan baik | 0,458 | 0,3 | Valid |

Sumber : Olah data peneliti, 2023

Berdasar pada tabel 3. keseluruhan indikator kinerja dikatakan valid sebab nilai setiap indikator melebihi 0,3.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas tersaji dalam Tabel 4. di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|------------|------------|
| Penilaian Kinerja (X_1) | 0,939 | 12 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X_2) | 0,967 | 11 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,957 | 12 | Reliabel |

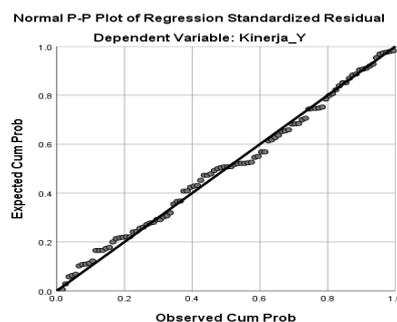
Sumber : Olah data peneliti, 2023

Berdasar pada tabel 4. Variabel bebas Penilaian Kinerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) beserta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing bernilai cronbach's alpha melebihi 0,6. Maka hal tersebut mengartikan bahwasanya semua variabel dikatakan reliabel serta dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas digambarkan pada gambar berikut :



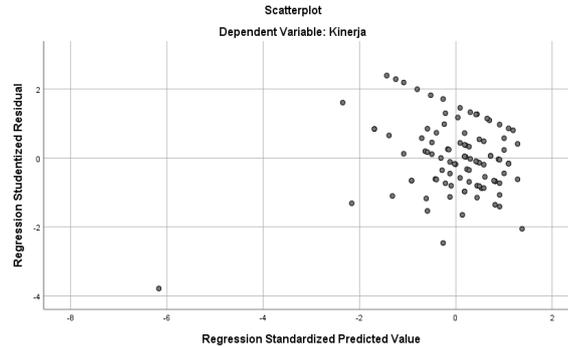
Gambar 2. PP-Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada hasil output tersebut, diketahui bahwa terdapat beberapa data (titik) yang menyebar pada area sekitar serta terbentuk mengikut arah garis diagonal. Sehingga dinyatakan bahwasanya model regresi berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis pengujian heteroskedastisitas digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 3. Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasar pada Gambar 3, hasil pengujian mengindikasikan tidak adanya tren yang terlihat, dengan beberapa titik data tersebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y. Sehingga, dinyatakan bahwa tidak ada bukti yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 36.708 | 7.339 | | 5.001 | .000 | | |
| | Penilaian Kinerja | -.165 | .098 | -.149 | -1.689 | .095 | 1.000 | 1.000 |
| | Motivasi Kerja | .537 | .096 | .491 | 5.576 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dijelaskan dalam model uji multikolinearitas jika skor pada VIF > 10 dan skor untuk tolerance < 0,10 dengan demikian dinyatakan terkena multikolinearitas dan jika terdapat skor VIF < 10 serta skor tolerance > 10 dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas. Pada tabel di atas terlihat bahwasanya skor VIF penilaian kinerja senilai 1.000 serta skor VIF motivasi kerja senilai 1.000, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas penilaian kinerja dan motivasi kerja, karena kedua skor VIF < 10.

Uji Autokorelasi

Table 6. Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .514 ^a | .264 | .249 | 2.97192 | 1.808 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Hasil dari tabel 6. Didapatkan nilai $dL = 1.6296$, nilai $dU = 1.7128$, serta $4 - dL = (4 - 1.6296) = 2.3704$ dan $4 - dU = (4 - 1.7128) = 2.2872$. Pada hasil penelitian nilai Durbin Watson (d) sebesar 1.808. Maka hasil pengujian menyatakan $dU < d < 4 - dU$, artinya di penelitian ini tidak ditemukan autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t |
| 1 | (Constant) | 36.708 | 7.339 | | 5.001 |
| | Penilaian Kinerja | -.165 | .098 | -.149 | -1.689 |
| | Motivasi Kerja | .537 | .096 | .491 | 5.576 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis regresi linear berganda tersaji dalam tabel berikut:

Table 7. Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel 7. didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2, Y = 36.708 - 0,165 X_1 + 0,573 X_2$$

Dari model di atas, persamaan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja (X_1) bernilai koefisien $-0,165$ serta tingkat signifikan bernilai $(0,95) > 0,05$. Hal tersebut bermakna bahwasanya koefisien variabel penilaian kinerja (X_1) tidak memengaruhi Kinerja (Y). Hal ini disebabkan karena penilaian kinerja belum sesuai dengan harapan karyawan.
2. Motivasi Kerja (X_2) bernilai koefisien sejumlah $0,537$ serta tingkat signifikan bernilai $(0,000) < 0,05$. Hal tersebut bermakna bahwa koefisien pada variabel motivasi kerja (X_2) memengaruhi secara positif pada kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y), dimana tingkat motivasi kerja yang meningkat mengarah pada peningkatan kinerja karyawan yang sesuai.

Koefisien Determinasi

Table 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .514 ^a | .264 | .249 | 2.97192 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Sesuai data yang disajikan dalam tabel di atas, pengaruh motivasi kerja dan penilaian kinerja pada kinerja karyawan ditentukan sebanyak $0,264$ atau $26,4\%$. Sisanya $0,736$ atau $73,6\%$ dari faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 36.708 | 7.339 | | 5.001 | .000 |
| | Penilaian Kinerja | -.165 | .098 | -.149 | -1.689 | .095 |
| | Motivasi Kerja | .537 | .096 | .491 | 5.576 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan data pada tabel 9. Dihasilkan skor thitung penilaian kinerja kurang dari ttabel ($-1,689 < 1,660$ atau thitung $<$ ttabel) sehingga hipotesis yang diterima adalah H_0 dan menolak H_a . Dilihat juga pada nilai sig $0,095 > 0,05$ yang menandakan bahwa penilaian kinerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya pada variabel motivasi kerja skor thitung lebih besar dari ttabel ($5,576 > 1,660$ atau thitung $>$ ttabel). Sehingga hipotesis yang diterima adalah H_a dan menolak H_0 , hal ini mengartikan bahwasanya secara parsial motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil dari pengujian F disajikan di bawah ini:

Table 10. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 301.177 | 2 | 150.589 | 17.050 | .000 ^b |
| | Residual | 839.068 | 95 | 8.832 | | |
| | Total | 1140.245 | 97 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasar pada hasil pengujian tabel 10, nilai F hitung melebihi nilai F tabel ($17,050 > 3,090$) serta tingkat signifikansi F melebihi nilai alpha (α) yaitu $0,05 > 0,000$. Sehingga, dinyatakan bahwa hipotesis yang diterima adalah H_a dan menolak H_0 , berarti menandakan secara simultan penilaian kinerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Jaya Teknik Karawang.

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa pada penilaian kinerja tidak memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Pada hasil uji koefisien regresi penilaian kinerja bernilai lemah, yakni -0.165 , artinya penilaian kinerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Ini juga dikarenakan pelaksanaan penilaian kinerja di PT. Tri Jaya Teknik Karawang belum berjalan secara maksimal serta perlu ditingkatkan lagi.

Hasil penelitian tersebut selaras dengan peneliti (Agustin, 2019) yang menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Hal tersebut bermakna bahwa semakin lemah penilaian kinerja maka akan melemah juga tingkat kinerja pada karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis memperlihatkan hasil pengujian pada nilai signifikansi variabel motivasi kerja sejumlah $0,000 < 0,05$ menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Teknik Karawang dan tingkat koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,537. Hal ini menunjukkan tiap kenaikan satu satuan pada motivasi kerja dikaitkan dengan peningkatan yang sesuai sebesar 0,537 unit pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut selaras dengan peneliti (Prasetyo et al., 2021) mengemukakan bahwa motivasi yang positif harus dipertahankan untuk membuat kinerja karyawan meningkat lebih baik. Artinya motivasi yang didapatkan para pekerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan penilaian kinerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tri Jaya Teknik Karawang. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan penilaian kinerja pada kinerja karyawan yakni 26,4% sedangkan sisanya adalah 73,6% mendapat pengaruh dari sejumlah faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Temuan tersebut selaras dengan peneliti (Hadiwijaya & Mintarsih, 2021) bahwa secara simultan penilaian kinerja serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dilansir Mathis dan Jackson (2001) dalam Adamy (2016:92) kinerja karyawan ialah sebuah aktivitas yang dilaksanakan karyawan yang dipengaruhi motivasi, kemampuan, eksistensi pekerjaan yang dilaksanakan karyawan, dukungan yang diperoleh, serta relasi karyawan dengan perusahaan. Maka jika karyawan memiliki penilaian kinerja serta motivasi kerja yang tinggi maka, kinerja bisa mengalami peningkatan, dan jika karyawan punya penilaian kinerja serta motivasi kerja yang lemah maka kinerja akan mengalami penurunan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasar pada hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Jaya Teknik Karawang.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Jaya Teknik Karawang.
3. Secara simultan variabel penilaian kinerja serta motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 26,4%.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya penilaian kinerja di PT. Tri Jaya Teknik Karawang perlu ditingkatkan lagi dengan cara menerapkan sistem penilaian secara berkala pada PT. Tri Jaya Teknik Karawang.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan bahwa Motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal tersebut mengartikan bahwa terdapat korelasi positif pada tingkat motivasi karyawan dan kinerjanya, sehingga tingkat motivasi yang lebih tinggi berhubungan dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Maka sebaiknya, perusahaan tetap konsisten dan memaksimalkan motivasi karyawan dengan cara pemberian reward kepada tim yang mampu bekerja dengan baik sehingga karyawan pada PT. Tri Jaya Teknik Karawang semakin tergerak serta semakin semangat untuk bekerja.
3. Secara simultan variabel penilaian kinerja serta motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Maka sebaiknya PT. Tri Jaya Teknik Karawang

dapat lebih memperhatikan sistem penilaian kinerja dan pemberian motivasi kepada karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai melalui hasil kinerja yang baik.

Daftar Pustaka

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Agustin, T. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Pegawai Pada Pt. Bang Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Sekadau. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–19. <file:///C:/Users/User/Downloads/28448-75676588260-1-PB.pdf>
- Ainnisyah, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133–140.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 269–273. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i2.5133>
- Hery, H. . (2020). *Manajemen Kinerja* (Turi (ed.); 1st ed.). Gava Media.
- Jasiah, R., Sri Agustini, I., & Karyasa, T. B. (2021). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (M. Seto (ed.); pertama). Penerbit Adab. https://www.google.co.id/books/edition/BUKU_AJAR_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA/IDVZEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0&kptab=overview
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya manusia* (ke dua). Alfabeta,cv.
- Oktiani, N., Sabariah, E., Saridawati, S., & Caroline, P. (2019). Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 255–262. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.6472>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- S, E. S. (2022). *Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur*. 23(1), 307–318.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (D. Sumayyah (ed.); Revisi). PT Refika Aditama.
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizaldi, M. (2020). *Motivasi kerja dan Gen Z teori dan penerapan*. Zaida digital publishing. https://www.google.co.id/books/edition/Motivasi_Kerja_dan_Gen_Z/eKzuDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1