

# **PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK. HONDA SALES OPERATION MASAMBA**

**Imran Ukkas<sup>1</sup>, Fatima<sup>2</sup>**

**<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia**

Fatimatime7@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Astra International Tbk Honda Sales Operation Masamba. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dan metode penentuan sampel menggunakan metode penentuan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda. Hasil uji simultan (Uji F) yaitu penilaian kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai signifikan  $0,000 < \alpha < 0,05$ . Dan untuk pengujian secara parsial yaitu penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat signifikan  $0,063 > 0,05$ , motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis 1 ditolak. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis 2 diterima. Dan penilaian kinerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis 3 diterima.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the effect of performance appraisal and work motivation on employee productivity at PT. Astra International Tbk Honda Sales Operation Masamba. The population and sample in this study were 40 respondents and the sampling method used the saturated sample determination method, where the entire population was sampled. The data analysis method used is multiple linear regression test. Simultaneous test results (F test) namely performance appraisal (X1) and work motivation (X2) simultaneously have a significant effect on employee work productivity, with a significant value of  $0.000 < \alpha < 0.05$  when compared to the 5% alpha level. And for the partial test, the performance appraisal does not have a significant effect on employee work productivity, indicated by a significant level of  $0.063 > 0.05$ , work motivation has a significant effect on employee work productivity indicated by a significant level of  $0.000 < 0.05$ . So it can be concluded that the performance appraisal has no significant effect on employee productivity, so hypothesis 1 is rejected. Work motivation has a significant effect on employee work productivity, so hypothesis 2 is accepted. And performance appraisal and work motivation simultaneously have a significant effect on employee productivity, so hypothesis 3 is accepted.*

*Keywords: Performance Assessment, Work Motivation, Work Productivity.*

## **PENDAHULUAN**

Produktivitas kerja sangat dibutuhkan dalam hal mengkoordinir dan memotivasi karyawan dalam suatu perusahaan agar produktivitas kerjanya dapat meningkat. Disamping itu karyawan juga harus memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dan mempunyai tingkat kesadaran yang tinggi pula, sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang mana nantinya akan memengaruhi kelancaran program perusahaan dalam mengembangkan perusahaan.

Dengan sumber daya manusia, arah produktivitas kerja karyawan sukses diarahkan secara efektif dan efisien, terpenting yang berhubungan pada sasaran perusahaan. Bagian bermakna pada kesuksesan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan yaitu keterampilan karyawan dan mempunyai dorongan pekerjaan yang besar, maka bisa diandalkan pencapaian kerja yang menguntungkan.

Persoalan-persoalan yang muncul berkaitan dengan produktivitas kerja menggambarkan suatu tanda apabila fungsi manajemen seperti penyelenggara sumber daya manusia dibutuhkan. Situasi ini menggambarkan suatu usaha untuk menambah produktivitas kerja. Terkadang perkembangan pada suatu perusahaan seimbang dengan sumber daya manusia yang bagus juga. Keadaan ini menimbulkan tidak persis antara rencana dengan hasil yang.

Produktivitas kerja bisa berkurang apabila kesempatan adanya kompetisi yang kurang, kecurigaan sosial antara para karyawan, minimnya pengetahuan dalam berpikir dapat menimbulkan jatuhnya perkembangan dari pada perkembangan perusahaan.

Penilaian kinerja pada dasarnya menggambarkan aspek daya fungsi menumbuhkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, sebab dengan adanya prosedur atau program yang makin bagus atas sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan. Penilaian kinerja karyawan benar-benar berfungsi untuk semangat perkembangan perusahaan dengan totalitas, dengan penilaian ini lalu bisa diketahui keadaan yang sesungguhnya mengenai seperti apa kinerja karyawan.

Sistem penilaian kinerja yang efektif harus bisa memenuhi dua tujuan, yaitu tujuan evaluasi membiarkan orang lain mengetahui posisinya dan tujuan pengembangan yang memberikan informasi dan arahan tertentu kepada individu sehingga dapat memperbaiki kinerjanya. Manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai mekanisme yang dapat digunakan untuk memastikan apakah setiap karyawan pada tiap tingkatan telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi berkedudukan paling berpengaruh untuk mengembangkan kinerja karyawan. Maksud untuk pemberian motivasi kerja kepada karyawan agar

karyawan bisa melakukan kewajibannya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu motivasi juga bisa menjaga dan mengembangkan moral, antusiasme dan dorongan kerja, akibat menanggung tanggung jawab yang menantang. Dengan aturan ini suatu perusahaan bisa memotivasi meningkatnya motivasi kinerja dalam perusahaan, yang mempercepat berkembang dan meningkatnya kompetisi sehat antara karyawan/tim kerja pada suatu perusahaan. Namun pada individu setiap manusia tidak seluruhnya karyawan memperoleh motivasi melalui lingkungan kerjanya yang kadang disebut dengan motivasi eksternal, namun ada juga karyawan yang mendapat motivasi dari dalam diri (motivasi internal) tanpa ada motivasi individual yang diperoleh pada lingkungan kerjanya.

PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba adalah suatu perusahaan yang beroperasi dibagian manufaktur, perakitan dan distributor sepeda motor merek Honda. Pada perusahaan PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba penulis tertarik melakukan penelitian tentang bagaimana motivasi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Tetapi, masih lumayan besar timbul ketidakseimbangan yang tidak sinkron pada persepsi. Masih ada sebagian kelemahan yang sedang ditunjukkan oleh karyawan, dimana karyawan minim

termotivasi terhadap tanggungjawabnya sehingga memicu karyawan tidak mencapai standar produktivitas kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa masalah yang terjadi yakni kurangnya motivasi kerja yang diperoleh oleh karyawan pada PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba sehingga karyawan tidak mencapai standar produktivitas kerja perusahaan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengkajinya dalam suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba”.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal, dari mulai menyusun pertanyaan yang spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, menganalisis angka-angka dengan menggunakan statistik, melakukan penyelidikan yang tidak memihak dengan cara yang objektif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja karyawan di PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba.

Sementara itu untuk sumber data yang digunakan adalah data primer dan data skunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, observasi dan kuesioner yang disebarakan pada karyawan PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba. Adapun Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan menjadi sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel, apabila nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka kuesioner dikatakan valid, dan sebaliknya apabila nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Berikut uji validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Penilaian Kinerja (X1)	1	0,793	0,312	Valid
	2	0,736	0,312	Valid
	3	0,714	0,312	Valid
	4	0,417	0,312	Valid
	5	0,506	0,312	Valid

	6	0,736	0,312	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,693	0,312	Valid
	2	0,702	0,312	Valid
	3	0,726	0,312	Valid
	4	0,664	0,312	Valid
	5	0,648	0,312	Valid
	6	0,702	0,312	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,811	0,312	Valid
	2	0,810	0,312	Valid
	3	0,811	0,312	Valid
	4	0,810	0,312	Valid
	5	0,445	0,312	Valid
	6	0,810	0,312	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefesien keandalan atau cronbach alpha  $>$  0,60 Sugiyono (2017). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Croanbach Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Penilaian Kinerja (X1)	0,715	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,773	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,828	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2021

### 2. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardize Coeficients	Standardize Coeficients	
		B	t	Sig.
1	(Constant)	-.661	-.453	,653
	Penilaian Kinerja (X1)	,318	1,918	,063
	Motivasi Kerja (X2)	,153	4,647	,000

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Dari tabel 4.7 di atas diperoleh persamaan liner berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,661 + 0,318x_1 + 0,153x_2 + e$$

Dari hasil tabel di atas, maka dapat dijelaskan koefisien regresinya sebagai berikut:

- a) Konstanta (a) sebesar -0,661, artinya jika penilaian kinerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) nilainya tetap atau sama dengan nol maka produktivitas kerja ( $Y$ ) nilai skornya sebesar -0,661.
- b) Koefisien regresi variabel penilaian kinerja memiliki nilai sebesar 0,318 menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,318.

- c) Koefisien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,153 menunjukkan bahwa variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,153.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardize Coeficients	Standardize Coeficients	
		B	t	Sig.
1	(Constant)	-.661	-.453	,653
	Penilaian Kinerja (X1)	,318	1,918	,063
	Motivasi Kerja (X2)	,153	4,647	,000

Sumber: Data diolah SPSS 2021

#### a) Penilaian Kinerja (X1)

Penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  ( $0,063 > 0,05$ ). Hal ini berarti penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga ini mengakibatkan hipotesis ditolak.

#### b) Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.

**b. Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	F hitung	F tabel	Sig.
Regression	290.996	2	185.771	3,251	.000 <sup>b</sup>
Residual	28.979	3			
Total	319.975	3			
		7			
		9			

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan F sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga jika penilaian kinerja dan motivasi kerja secara bersama-sama

meningkat, maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

**c. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 6. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 <sup>a</sup>	.909	.905	.88499

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar ,905 artinya 90,5% variabel dependen (produktivitas kerja) dijelaskan oleh variabel independen (penilaian kinerja dan motivasi kerja) dan sisanya 9,5% ( $100\% - 90,5\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan teoritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara penilaian kinerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1,918 dengan nilai signifikan sebesar  $0,063 > 0,05$  dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,318 menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika penilaian kinerja kurang baik maka

semakin menurun pula produktivitas kerja pada suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh (Syamsurizal,2016) yang memperoleh hasil penelitian bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pelaksanaan penilaian kinerja tidak dilakukan maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian yang lain antara motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,647 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai sebesar 0,712 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja baik maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rachman, 2018) yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan yang menyatakan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk nilai kritis pada taraf signifikansi sehingga mempunyai tingkat hubungan yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian melalui regresi linear berganda pada penelitian ini diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil jika dibandingkan  $\alpha = 5\%$  (0,05) berarti semua variabel bebas yakni penilaian kinerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Laksmiari, 2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif dengan nilai t hitung dan nilai probabilitas uji t yang lebih kecil dari 0,05.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, setelah melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis data dan interpretasi hasil analisis mengenai Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.
- 3) Penilaian kinerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diajukan penulis sebagai berikut: dari nilai

- 1) Kepada perusahaan yaitu PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba sebaiknya lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan agar lebih baik lagi. Hal ini dilakukan agar memunculkan kinerja yang lebih baik lagi terhadap karyawan.
- 2) Kepada karyawan PT. Astra International Tbk. Honda Sales Masamba perlu meningkatkan kinerja agar produktivitas kerja semakin meningkat dan berdampak positif bagi perusahaan itu sendiri.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Laksmiari, N. P. P. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit', *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), pp. 54–63.
- Rachman, M. (2018) 'Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BPKAD (Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah) Kabupaten Kutai Timur', *Administrasi Publik*, 2(2).

Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Syamsurizal (2016) 'Pengaruh Penilaian Kinerja Sales Marketing Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Inti Elektrindo Abadi', *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(1), pp. 96–117.