

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

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”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah produktivitas kerja karyawan di PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba?
2. Bagaimanakah pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba.
2. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Astra International Tbk. Honda Sales Masamba.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Astra International Tbk. Honda Sales Masamba.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Penulis berharap mampu menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Memberikan tambahan pengetahuan dan bukti empiris mengenai pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Sebagai sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Sebagai referensi yang akan datang, diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan referensi penelitian yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Produktivitas Kerja

2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah koneksi jarak seluruh objek yang dipakai pada sistem produksi suatu barang dan jasa atas seluruh keluarannya. Produktivitas pada dasarnya menggambarkan pendirian mental yang terus menerus beranggapan bahwa mutu hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Janusi, 2020).

Menurut Sutrisno (2016) produktivitas kerja adalah keberhasilan pada pemanfaatan kemampuan dan perlengkapan, yang pada dasarnya berfokus pada target yang sama. Produktivitas kerja adalah perbandingan dari kinerja dengan jangka waktu yang diperlukan dalam menciptakan hasil teori dari seorang karyawan.

Tujuan dari setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan pada karyawan yaitu agar meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Karena dengan produktivitas kerja yang tinggi karyawan bisa menyerahkan hasil yang serasi dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Sunarsi, 2018).

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mengajak dan memastikan produktivitas. Usaha perusahaan saat menaikkan produktivitas tenaga kerjanya perlu lebih dulu melihat faktor-

faktor yang berdampak dan memastikan produktivitas dari karyawan. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

1) Tingkat Upah dan Sistem Bonus

Dengan memberikan upah kerja yang tinggi dapat memotivasi karyawan agar bertugas makin bersemangat terus lantaran merasa pekerjaannya dalam sistem produksi di perusahaan dihargai oleh pihak perusahaan. Produktivitas yang meningkat memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan gaji atau bonus yang lebih tinggi pula. Tingkat gaji dan bonus yang alokasikan pun dapat sebagai salah satu aspek yang memengaruhi kepuasan para karyawan untuk memilih tempat kerjanya.

2) Pendidikan, Keahlian, dan Keterampilan para Karyawan

Dalam menaikkan produktivitas kualitas sumber daya manusia (SDM) berperan penting. Pendidikan dan keahlian para pekerja menggambarkan rahasia untuk meningkatkan produk yang diciptakan oleh karyawan. Keterampilan karyawan dapat lebih meningkat bilamana karyawan tersebut terkadang menjalankan pekerjaan yang sama dan melakukan secara terus-menerus hingga produktivitas karyawan tersebut meningkat dalam melakukan pekerjaan yang sama.

3) Usia Pekerja

Usia karyawan yang terbilang masih muda memiliki produktivitas yang lebih tinggi jika disamakan dengan karyawan yang usianya lebih tua sebab karyawan yang usianya lebih muda memiliki tenaga lebih kuat yang sangat dibutuhkan pada pekerjaan konstruksi.

4) Pengadaan Barang

Pada saat pengadaan barang sampai ditempat, maka aktivitas semua karyawan akan kandas saat para karyawan harus mengangkat dan ditemukan pengerahan barang tersebut ke lokasi yang sudah dipersiapkan. Atau bilamana pada saat aktivitas sedang masih berjalan di material yang diinginkan tidak ada di tempat proyek maka produktivas pekerjaan tersebut akan berhenti karena akan menanti pasokan muatan material tersebut.

5) Hubungan Sosial/Kerjasama dan Komunikasi

Hubungan sosial sesama karyawan dapat mengakibatkan implementasi kerja di lapangan, adanya jaringan yang baik dan harmonis antara sesama karyawan dapat melancarkan hubungan kerja hingga menciptakan kondisi yang mendukung atas munculnya semangat bersaing dikalangan pekerja. Dengan begitu, tujuan yang diinginkan mudah tercapai.

2.1.3. Indikator Produktivitas Kerja

1) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja atau jumlah kerja yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan menjadi indikator penilaian pertama bagi perusahaan. Jika karyawan bekerja dengan kuantitas yang melebihi dari target perusahaan maka bisa dinilai indikator ini sudah berhasil.

2) Kualitas Kerja

Kemampuan terbaik seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara teknis itulah yang dikatakan kualitas. Semakin bagus kualitas kerja seprang karyawan maka produktivitas akan semakin bagus.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yang berkaitan dengan kinerja adalah pemahaman seorang karyawan yang diinginkan ada dari pertama saat merampungkan pekerjaan. Mengoptimalkan waktu kerja agar menghasilkan keluaran kerja yang semakin baik yang diperlukan dari seorang karyawan.

2.2. Penilaian Kinerja

2.2.1. Pengertian penilaian kinerja

Penilaian kinerja merupakan metode menyurvei seberapa efektif karyawan menjalankan kewajibannya jika dipadankan pada seperangkat tolak ukur yang selanjutnya mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Indria, 2015). Penilaian kinerja juga dapat diartikan menjadi penilaian teratur dari kinerja seorang karyawan pada sebagian arah penilaian dan demi mengetahui kemampuan dari seseorang demi perkembangan yang berkelanjutan dan peningkatan dari seorang karyawan di suatu perusahaan dan tingkatan khusus (Anbarasu, et all, 2015).

Suatu penialain kinerja yang bagus wajib mendukung setiap karyawan agar mengetahui tugasnya, menandai kesempatan agar bisa menerima akibat, memahami kemampuan dan kekurangan pribadi di saat melaksanakan beragam manfaat kontribusi (Rifai, 2013). Penilaian kinerja karyawan mempunyai beragam fungsi dan maksud yang bisa amati dari berbagai sudut pandang peningkatan di perusahaan maupun organisasi, terkhusus manajemen sumber daya manusia. Aktivitas penilaian kinerja karyawan dalam dalam suatu perusahaan melakukan

pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan (Janusi, 2020).

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu. Penilaian kinerja karyawan begitu berguna untuk semangat perkembangan perusahaan dengan totalitas, dengan penilaian itu maka bisa diketahui keadaan sesungguhnya mengenai seperti apa kinerja karyawan sehingga bisa mempersiapkan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain penilaian kinerja ini menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian, serta pertumbuhan seorang karyawan (Wijaya and Sari, 2020).

2.2.2. Faktor-faktor yang memengaruhi penilaian kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (Mangkunegara, 2007).

1) Faktor kemampuan

Kemampuan karyawan secara intelektual terdiri dari kemampuan kapasitas dan kemampuan realitas (IQ), artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang sesuai dengan kedudukannya dan berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan akan makin gampang untuk meraih kinerja yang diinginkan.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan saat mengalami kondisi kerja. Motivasi menggambarkan suasana yang membangkitkan semangat karyawan yang teratur dalam meraih target perusahaan (tujuan kerja). Tindakan mental seorang karyawan perlu tindakan mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, paham target utama dan tujuan kerja yang akan diperoleh, mampu menggunakan, dan menciptakan kondisi kerja.

2.2.3. Kriteria penilaian kinerja

Kriteria kinerja merupakan aspek-aspek pertimbangan kinerja seorang penguasa kedudukan suatu tim dan suatu unit kerja. Secara beriringan aspek itu

menggambarkan keinginan kinerja yang berupaya dicapai karyawan dan tim untuk meraih strategi organisasi (Harsuko, 2011).

- 1) Kriteria berdasarkan sifat menempatkan diri pada individualitas seorang karyawan. Loyalitas, keterampilan, kepandaian berkomunikasi dan kemampuan memimpin menggambarkan kepribadian yang selalu dilihat semasa proses observasi. Bentuk kriteria ini menempatkan diri seperti apa seseorang, tidak apa yang raih atau tidak diraih seorang karyawan dalam tugasnya.
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku terpusat tentang seperti apa tanggung jawab dijalankan. Kriteria seperti ini sangat berpengaruh bagi pekerjaan yang memerlukan interaksi antar personal. Sebagai contoh apakah SDM nya ramah atau menyenangkan.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin terkenal dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berpusat pada apa yang sudah diraih atau diciptakan daripada seperti apa sesuatu diraih dan diciptakan.

2.2.4. Indikator penilaian kinerja

Menurut Simamora (2012), menyebutkan ada sebagian indikator penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Loyalitas

Setiap karyawan mempunyai kualitas loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana karyawan akan diberikan kedudukan yang baik. Situasi ini dapat dilihat dengan kualitas kehadiran atau kinerja yang mereka miliki.

2) Semangat kerja

Perusahaan wajib mewujudkan kondisi dan bidang pekerjaan yang mendukung. Hal ini dapat menambah semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pada suatu perusahaan.

3) Kerja sama

Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama dalam lingkungan perusahaan.

4) Target

Tujuan atau sasaran yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dari instansi.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi adalah sebuah keinginan atau pertimbangan yang melandasi semangat dalam melaksanakan sesuatu. Oleh karena itu motivasi adalah situasi yang memicu keinginan, dan motivasi kerja adalah pemicu semangat yang mengundang suatu keinginan atau selera seseorang sehingga sungguh-sungguh berjuang dan menggunakan tenaga atas apa yang mereka laksanakan. Dorongan dan motivasi ini

diharapkan setiap karyawan sanggup berpikir keras dan aktif dalam menggapai kinerja yang tinggi (Wijaya and Sari, 2020).

Motivasi merupakan kapasitas keinginan seorang karyawan membawa diri pada tindakan yang berfokuskan tujuan pada pekerjaan. Ini bukan perasaan tenang yang relative terhadap pencapaian beragam kesibukan seperti soal kepuasan, tapi lebih menggambarkan perasaan siap bekerja untuk meraih tujuan pekerjaan.

2.3.2. Teori-teori motivasi kerja

Mangkunegara, (2007) mendeskripsikan teori-teori motivasi dari para ahli manajemen sebagai berikut:

1) Teori kebutuhan

Kebutuhan bisa diartikan seperti satu ketidakseimbangan atau perselisihan yang dirasakan antara karyawan atas keinginan yang ada dalam diri. Karyawan yang tidak terlaksana keinginannya dapat memperlihatkan sikap kesal, sebaliknya bila keinginan karyawan terlaksana maka karyawan akan menampakkan sikap bahagia aktualisasi dari rasa puasny.

2) Teori ERG (*existence, Relatedness, Growth*) dari Clayton Alderfer

Teori ERG menggambarkan pemikiran dari nama tiga dasar kepentingan, yaitu:

- a) *Existence Needs*, Keinginan ini berkaitan lewat jasmani dan keberadaan karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, dan tunjangan.

- b) *Relatedness Needs*, Keinginan interpersonal yaitu kepuasan berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c) *Growth Need*, Keinginan untuk memajukan dan menaikkan pribadi. Hal ini berkaitan atas kapasitas dan kesanggupan karyawan.

3) Teori *insting*

Teori motivasi *insting* ada berlandaskan teori evolusi Charles Darwin. Darwin mengemukakan bahwa aktivitas yang genius menggambarkan bayangan dan pemikiran yang diwariskan, oleh karena itu tidak seluruh kelakuan bisa dirumuskan sebelumnya dan dikendalikan oleh pikiran.

4) Teori *drive*

Konsep *drive* menjadi rancangan yang terkenal pada aspek motivasi hingga tahun 1918. Kata *drive* dipaparkan menjadi arah dorongan dari tubuh yang tidak proposional. Motivasi diartikan seperti satu keinginan yang membangunkan agar keluar dari ketidakcocokan atau tuntutan.

5) Teori lapangan

Teori lapangan merupakan rancangan dari Kurt Lewin. Teori ini menggambarkan ancaman psikologis untuk mendalami karakter dan motivasi. Teori lapangan lebih mementingkan pada pandangan jelas seorang karyawan dibandingkan pada naluri.

2.3.3. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi munculnya motivasi kerja seseorang.

Inilah beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja seseorang:

1) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat didefinisikan seperti derajat keselamatan karyawan tersebut. Berdasarkan (Habibi, 2005) adanya tanggungan dari sebuah perusahaan akan menghasut motivasi kerja karyawan. Hal ini diakibatkan adanya suatu perasaan sejahtera yang dirasakan pada seorang karyawan karena adanya keselamatan dari perusahaan bersifat jaminan asuransi, serupa jaminan sosial tenaga kerja. Adanya rasa kesejahteraan ini layak bagi seorang karyawan. Rasa kesejahteraan ini bisa menurunkan tanggung jawab karyawan yang sibuk dengan tugasnya.

2) Penghargaan

Seorang pekerja dapat makin mempunyai keinginan bekerja berpikir dengan adanya sebuah penghargaan terhadap hasil kerjanya. Hal ini berdampak dalam dua sisi seseorang pekerja ini memperoleh sebuah penghargaan yang secara tepat sebagai motivasi untuk bekerja.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang aman dapat membantu keinginan motivasi terhadap aktivitas. Selain itu, adanya lingkungan kerja tersebut akan melancarkan pekerjaan para karyawan.

4) Masa kerja

Orang yang mempunyai masa kerja yang lama lebih mempunyai dorongan kerja dibandingkan dengan karyawan baru. Tanggung jawab seorang karyawan bisa berkembang bersamaan seiring bertambahnya usia dan lama mereka

bekerja. Tanggung jawab atas kerja tersebut bisa kita hubungkan dengan adanya dorongan kerja dalam diri seorang karyawan.

5) Tingkat pendidikan

Seorang bakal karyawan lebih mengarah mempunyai ambisi akan kerja yang makin tinggi apabila pekerja mempunyai pendidikan yang mencukupi. Hal ini berkaitan atas salah satu bagian pada aspek kesejahteraan. Seorang pekerja bisa memperoleh eskalasi motivasi kerja bilamana mempunyai tanggung jawab atas tugas mereka. Pada hal ini, pangkat pendidikan seseorang mempunyai tugas pokok menjadi sebuah tanggung jawab untuk seseorang demi memperoleh pekerjaan dan tanggung jawab pemahaman terhadap pokok dari suatu pekerjaan.

2.3.4. Indikator-indikator motivasi kerja

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Bayu,*et all* 2013) ada beberapa indikator motivasi kerja yang terdiri dari:

1) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu pengaruh lebih lanjut dari pengimplementasian fungsi, baik berbentuk kekuasaan dan tanggung jawab maupun kewenangan. Tanggung jawab didefinisikan secara publik seperti pekerjaan dalam melaksanakan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

2) Prestasi

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

3) Tujuan

Tujuan melihat pada afirmasi mengenai situasi yang dicita-citakan dimana perusahaan bertujuan untuk melaksanakannya dan seperti afirmasi mengenai kondisi di masa depan dimana perusahaan sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil dari para peneliti terdahulu yang sudah melakukan penelitian. Berikut ini beberapa penelitian yang berkaitan dengan penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang digunakan sebagai landasan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil pembahasan	Simpulan
1.	(Sunarsi, 2018) Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi	Motivasi Disiplin Produktivitas kerja	Analisis regresi berganda Uji multikolinearitas Uji heterokedastisitas Uji normalitas Uji validitas Uji reliabilitas Uji autokorelasi Uji hipotesis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Dibuktikan dengan hasil nilai F hitung = $8098,471 > 3,160$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi.	Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2.	(Wijaya and Sari, 2020) Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang.	Penilaian kinerja Motivasi Produktivitas pegawai	Analisis korelasi dan regresi Pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji t diperoleh t hitung untuk variabel penilaian kinerja variabel motivasi yang artinya ada pengaruh secara persial penilaian kinerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara persial penilaian kinerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y)

Tabel lanjutan

No	Nama peneliti dan judul penelitian	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil pembahasan	Simpulan
3.	(Waliamin, 2020) Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Pangrango 2 Bogor.	Penilaian kinerja Motivasi Produktivitas kerja	Metode pendekatan kuantitatif Uji deskriptif Uji validitas Uji reliabilitas	Hasil penelitian, pihak Hotel Pangrango 2 Bogor perlu memperhatikan evaluasi kinerja karena sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan motivasi itu sendiri akan berpengaruh terhadap produktivitas.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas.
4.	(Hamali, 2013) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pada PT X Bandung	Motivasi Produktivitas kerja	Metode deskriptif dan asosiatif Uji korelasi dan regresi Uji validitas Uji reliabilitas Uji hipotesis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki kategori cukup baik dan produktivitas kerja berkategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
5.	(Herianto and Mirsa, 2018) Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan.	Motivasi kerja Staf Dinas Bina Marga Pemerintah Provinsi	Pendekatan deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Yang dinilai dengan faktor intrinsik memberikan kategori cukup baik karena kinerja yang baik, kinerja yang dapat dikenali oleh orang lain, dan kemajuan organisasi atau pekerjaan yang berorientasi pada perubahan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil yang tidak memuaskan dalam penerapan antara faktor intrinsik dan ekstrinsik oleh staf.

Tabel lanjutan

No	Nama peneliti dan judul penelitian	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil pembahasan	Simpulan
				Namun motivasi staf yang dinilai dengan menerapkan faktor ekstrinsik menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil yang tidak memuaskan ini terjadi karena tingkat gaji yang rendah, status yang buruk dan hubungan staf yang canggung.	
6.	(Efida, 2016) Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi kerja Guru Terhadap Produktivitas Pendidikan di SD Negeri Gugus VI Kecamatan Sungaitarab	Penilaian kinerja Motivasi kerja Produktivitas kerja	Metode kuantitatif	Hasil analisis tingkat penerimaan responden menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru memiliki korelasi terhadap produktivitas guru. Motivasi kerja guru memiliki korelasi terhadap produktivitas guru. Penilaian kinerja guru dan motivasi kerja guru berhubungan dengan produktivitas guru.	Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan antara kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas.
7.	(Rahmawati, 2013) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung.	Motivasi Produktivitas kerja	Metode deskriptif Analisis regresi linear berganda Uji hipotesis	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan gaji, bonus dan promosi akan memengaruhi produktivitas kerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran menejer dalam memotivasi karyawan akan memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Tabel lanjutan

No	Nama peneliti dan judul penelitian	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil pembahasan	Simpulan
8.	(Rani and Mayasari, 2015) Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.	Penilaian kinerja Motivasi	Analisis regresi berganda Uji validitas Uji reliabilitas Uji hipotesis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan penilaian kinerja oleh atasannya membuat kinerja karyawan tersebut semakin tinggi. Hasil selanjutnya adalah variabel motivasi bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap kinerja karyawan.
9.	(Ainnisya and Susilowati, 2018) Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan.	Penilaian kinerja Motivasi kerja	Metode observasi, wawancara, angket, dokumentasi Uji validitas Uji reliabilitas Uji koefisien determinasi Uji persamaan regresi	Hasil nilai koefisien korelasi 0,0721 menunjukkan hubungan antara penilaian kinerja dan motivasi adalah kuat. Uji determinasi diperoleh R square sebesar 0,520 atau variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh penilaian kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji regresi yang sama diperoleh persamaan $Y=8,464+0,807 X$, jika koefisien penilaian kinerja 0 maka motivasi kerja sebesar 8,464.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara penilaian kinerja dan motivasi.

Tabel lanjutan

No	Nama peneliti dan judul penelitian	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil pembahasan	Simpulan
10.	(Rachman, 2018) Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur	Penilaian kinerja Produktivitas kerja	Metode koefesien korelasi Analisis regresi linear sederhana Uji signifikan	Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan yang menyatakan bahwa r hitung lebih kecil dari r tabel yaitu $0,155 < 0,403$ untuk nilai kritis pada $N=40$ dengan taraf signifikansi= $0,01$ untuk $N=40$ mempunyai tingkat hubungan sangat rendah.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dan produktivitas kerja pegawai.
11.	(Syamsurizal, 2016) Pengaruh Penilaian Kinerja Sales Marketing Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Inti Elektrindo Abadi	Penilaian Kinerja Produktivitas Kerja	Metode survey Analisis survey Koefesien determinasi Analisis regresi	Berdasarkan hasil analisa data diperoleh bahwa pelaksanaan penilaian kinerja PT. Inti Elektrindo Abadi Jakarta, Dari hasil perhitungan korelasi antara penilaian kinerja sales marketing terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar $0,97$ sehingga dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja sales marketing dapat meningkatkan produktivitas kerja PT. Inti Elektrindo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila pelaksanaan penilaian kinerja dilakukan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel lanjutan

No	Nama peneliti dan judul penelitian	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil pembahasan	Simpulan
				Abadi dan dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa metode pelatihan memberikan sumbangan terbesar terhadap peningkatan produktivitas kerja Pada PT. Inti Elektrindo Abadi, yaitu sebesar 94 % dan sisanya 6% dipengaruhi faktor lain.	
12.	(Senen and Solihat, 2008) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata	Motivasi kerja Kemampuan kerja karyawan Produktivitas kerja karyawan.	Metode survey Uji hipotesis Analisis korelasi Metode deskriptif dan verifikatif	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh temuan: Tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Safilindo Permata secara umum berkategori tinggi. Tingkat kemampuan kerja karyawan di PT. Safilindo Permata berkategori tinggi; Tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Safilindo Permata berkategori Tinggi. Motivasi kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan; Kemampuan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan dan kemampuan kerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja karyawan dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh sangat tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel lanjutan

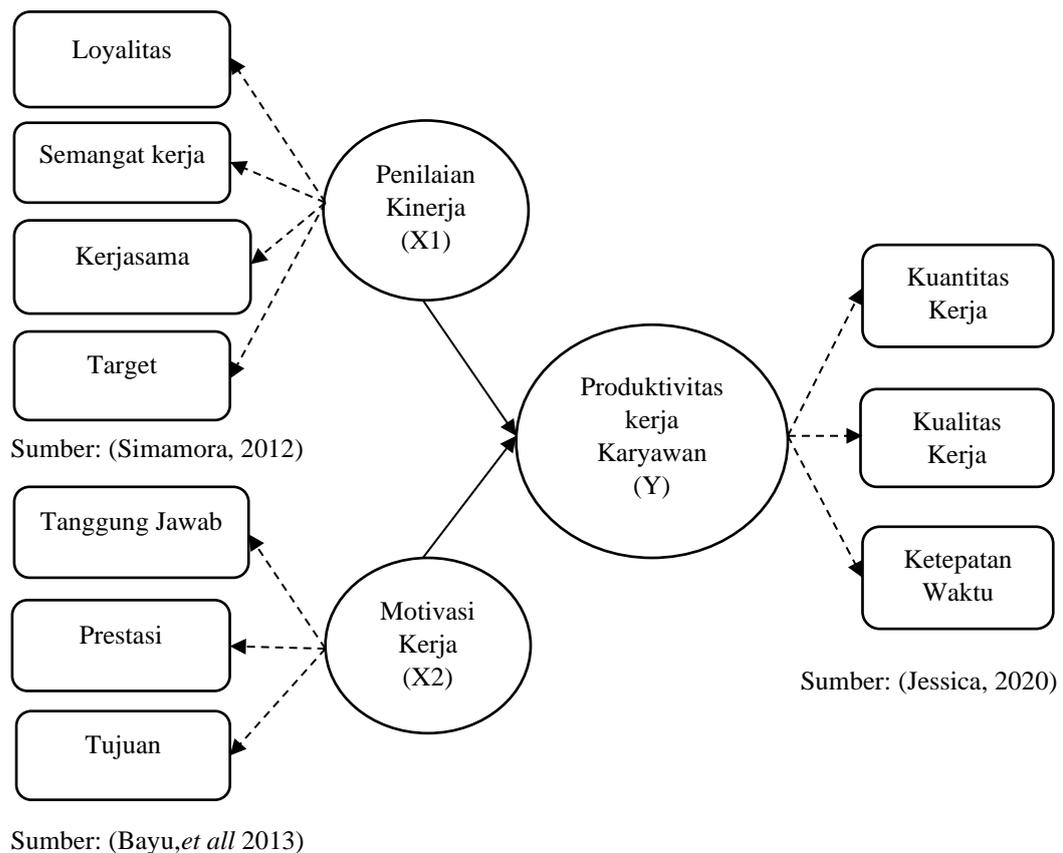
No	Mana peneliti dan judul penelitian	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil pembahasan	Simpulan
				berpengaruh sangat tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.	
13.	(Samodra, 2016) Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan di PT. Telkomsel Branch Malang	Penilaian Kinerja Karyawan Motivasi kerja Kinerja karyawan.	Metode angket Uji hipotesis Uji validitas Uji reliabilitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) penilaian kinerja karyawan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (2) penilaian kinerja karyawan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja (3) motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara penilaian kinerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
14.	(Vortuna, 2015) Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG .Krebet Baru Malang)	Penilaian kinerja Kompensasi Motivasi kerja karyawan.	Metode angket Uji hipotesis Uji asumsi klasik Analisis regresi linear berganda	Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan adalah variabel penilaian kinerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y), selain itu variabel bebas yang memberikan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

Tabel lanjutan

No	Nama peneliti dan judul penelitian	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil pembahasan	simpulan
				pengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah variabel penilaian kinerja (X1).	
15.	(Laksmiari, 2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit	Motivasi kerja Produktivitas kerja	Metode angket Uji hipotesis Uji regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 6,616 dengan Nilai t hitung 5,373 > ttabel = 2,042 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah konsep suatu penelitian yang menghubungkan antara variabel satu dengan yang lainnya, kerangka konseptual ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- : Variabel yang diteliti
- : Indikator penghubung
- : Garis pengaruh
- - - - -→ : Garis indikator

2.6 Hipotesis

Hipotesis atau perkiraan merupakan jawaban sementara tentang persoalan yang masih bersifat praduga atau masih belum jelas bukti kebenarannya. Hipotesis juga bisa diartikan sebagai dugaan sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Berdasarkan penjelasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu adanya perbedaan hasil penelitian oleh peneliti terdahulu membuat saya memilih hipotesis sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut (Rani and Mayasari, 2015) berdasarkan jurnal penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi”. Menyimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba.

2.6.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut (Rachman, 2018) berdasarkan jurnal penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BPKAD (Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah) Kabupaten Kutai Timur”. Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba

2.6.3 Pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut (Sunarsi, 2018) berdasarkan jurnal penelitiannya yang berjudul “Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi” menyimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga bahwa penilaian kinerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan PT PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan model atau metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian. Desain penelitian ditetapkan berdasarkan tujuan dan hipotesis penelitian (Creswell, 2016).

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.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Maret – Mei 2021.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Riduwan (2013) menyatakan bahwa populasi adalah objek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba yang berjumlah 40 karyawan.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian. Metode penetapan sampel yang dipakai pada penelitian ini yaitu metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan menjadi sampel.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis memakai penelitian kuantitatif, sebab data yang diterima nanti berbentuk angka. Dari angka yang diterima dapat ditelaah lebih lanjut dalam penjabaran data. Adapun beralaskan sumbernya, data dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

3.4.1. Data Primer

Data primer yaitu pengumpulan data secara langsung dan mengumpulkan data dengan penelitian terhadap objek yang dilakukan. Adapun cara untuk mendapatkan data primer yaitu:

1) Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. (Sugiyono, 2012) mengemukakan beberapa macam wawancara yaitu wawancara terstruktur (peneliti telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang akan diperoleh sehingga peneliti menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan), dan wawancara tidak terstruktur (pelaksanaan wawancara lebih bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya).

2) Observasi

Menurut Sugiyono (2012), observasi adalah suatu metode yang rumit, suatu metode yang berpola dari beragam metode biologis dan psikologis. Diantara dua yang terpenting adalah metode-metode pengamatan dan ingatan. Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengutipan data yaitu dapat mengamati perilaku dari Karyawan PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.

3) Kuesioner

Sugiyono (2012) menyatakan “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyodorkan beberapa pertanyaan tertulis untuk responden untuk menanggapi”. Dalam penelitian ini kuesioner digunakan demi mengakumulasi data dari para responden yang sudah ditetapkan. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket dan sebagainya.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penyangga penelitian yang didapatkan dari beragam sumber yang dipakai dalam melengkapi penelitian. Data sekunder didapatkan berlandaskan informasi tertulis yang diterbitkan untuk bahan penelitian. Ditambah pula ambil membaca dan mempelajari buku-buku teks, makalah internet dan lain-lain yang bersinggungan dengan penelitian serta yang dapat menunjang penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis memakai penelitian kuantitatif, sebab data yang didapatkan nanti akan berupa angka. Dari angka yang didapatkan akan dijabarkan lebih lanjut pada analisis data. Data yang didapat dan dikumpulkan langsung oleh peneliti dari penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT.Astra Honda Motor Cabang Masamba yang mengisi angket/kuesioner.

3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1. Variabel Penelitian

1) Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2018) penilaian kinerja adalah suatu cara yang dilakukan dengan teratur demi melihat dan mempertimbangkan kinerja individu. Penilaian kinerja adalah suatu dasar yang diinginkan bisa melaksanakan kinerja para karyawan secara rutin dan sistematis. Sehingga bisa membagikan fungsi guna memberikan kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

2) Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi adalah kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan.

3) Produktivitas kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Perilaku moral yang inventif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, professional, dan berjiwa kejuangan. Produktivitas kerja tidak sekedar ditujukan agar memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Tetapi kualitas kerja juga harus diperhatikan.

3.6.2. Definisi Operasional

Definisi operasional biasa digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan-batasan terhadap variabel yang ada dalam penelitian ini, berikut definisi operasional:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Penilaian Kinerja (X1)	Merupakan salah satu bentuk kebijakan manajemen instansi untuk terus merevisi sumber daya manusia yang dimilikinya dengan cara membandingkan hasil kerja para pegawai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan, dan membandingkan hasil kerja yang ada dengan harapan-harapan dari atasan. Biasanya kegiatan ini dilakukan dalam suatu periode tertentu (Hasibuan, 2001).	1. Loyalitas 2. Semangat kerja 3. Kerjasama 4. Target	Likert
2.	Motivasi kerja (X2)	Suatu kebutuhan yang muncul dari dalam diri seseorang pegawai yang dipengaruhi faktor internal maupun eksternal untuk melakukan pekerjaan dengan baik di instansi (Robbins and Judge, 2009)	1. tanggung jawab 2. Prestasi 3. tujuan	Likert

3.	Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahantenaga) dan sisitem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Simamora, 2004)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketetapan waktu	Likert
----	-------------------------	---	---	--------

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert. Dengan demikian, penggunaan instrumen yaitu mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Adapun skor masing-masing jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	: Skor 5
Setuju (S)	: Skor 4
Ragu-ragu (R)	: Skor 3
Tidak Setuju (TS)	: Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: Skor 1

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) uji validitas adalah untuk memahami tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang dipakai dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilaksanakan agar memahami apakah item-item yang terdapat dalam kuesioner

benar-benar bisa membuktikan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validasi dilaksanakan melalui perbandingan nilai r hitung dengan r tabel, apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya, dikatakan tidak valid bila nilai dari nilai r hitung $<$ dari nilai r tabel, untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Berikut tabel uji validitas:

Tabel 3.2 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

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varians total

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur agar memahami sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran bisa diyakini jika alat ukur memperoleh hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik Chronbach Alpha, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila Chronbach Alpha > 0,6. Berikut tabel uji reliabilitas:

Tabel 3.3 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

3.9 Analisis Data

3.9.1 Uji Regresi Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2014).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y : Produktivitas karyawan
- a : Konstanta
- b₁, b₂ : Koefisien Regresi
- X₁ : Penilaian kinerja
- X₂ : Motivasi Kerja
- e : Kesalahan residual (error)

3.9.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang begitu jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (penilaian kinerja dan motivasi

kerja) terdapat variabel dependen (produktivitas kerja). Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

1) Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (0,05)$ maka H_a diterima, H_0 ditolak
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (0,05)$, maka H_a diterima, H_0 diterima

2) Uji F Simultan

Menurut Ghozali (2012), uji statisti f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji f simultan digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen (penilaian kinerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Pengujian dengan

menggunakan uji distribusi f yang dihitung melalui program SPSS. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima.
2. Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

3) Uji R^2 (Koefesien Determinasi)

Koefesien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variase variabel dependen. Nilai R^2 mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. R^2 mendekati 0 maka semakin lemah variasi variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Peneliti mencari nilai R^2 menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

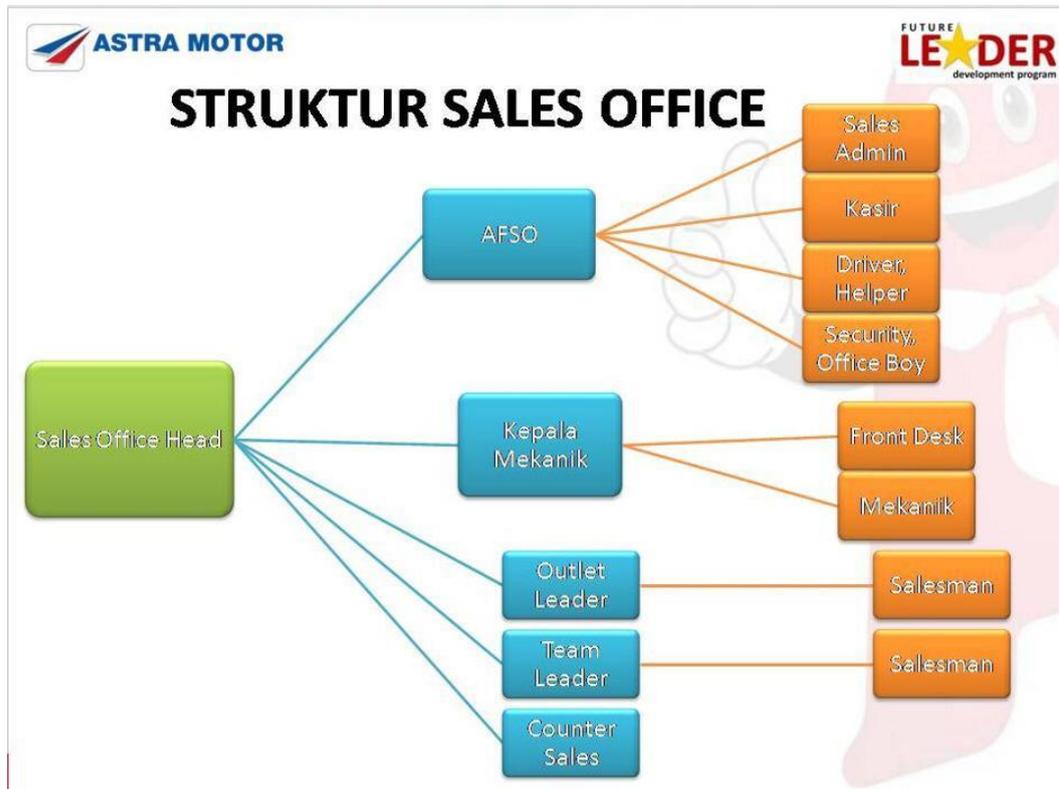
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba yang beralamat di Jl. Sultan Hasanuddin No. 11, Kelurahan Bone Tua, Kecamatan Masamba, Kabupaten Luwu Utara, Provinsi Sulawesi Selatan yang bergerak dibidang industri sepeda motor merk Honda khususnya di Masamba karena melihat kebutuhan kendaraan sepeda motor meningkat setiap tahunnya.

Perusahaan ini mempunyai ruang lingkup sebagai perusahaan perindustrian, dan penyaluran sepeda motor beserta suku cadangnya, kini PT. Astra International Tbk sudah menjadi salah satu perusahaan besar di Indonesia yang memperkerjakan 185.580 orang karyawan di 170 perusahaan termasuk anak perusahaan, perusahaan asosiasi dan *jointly controlled entities*.

PT. Astra International Tbk memiliki Catur Dharma sebagai filosofi perusahaan yaitu menjadi milik yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa, memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, menghargai individu dan membina kerja sama, dan menjadi perusahaan yang senantiasa berusaha mencapai yang terbaik. Catur Dharma ini mengantarkan PT. Astra International Tbk pada visi dan misinya untuk mensejahterakan bangsa dengan memberikan nilai terbaik kepada stakeholder perusahaan khususnya yang ada di Masamba, Luwu Utara.

Berikut struktur perusahaan pada PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba:



Gambar 4.1 Struktur Perusahaan

4.1.2. Deskripsi Responden

Karakteristik responden dalam memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kuesioner berisikan 20 pernyataan yang diberikan kepada 40 responden, dimana responden merupakan karyawan PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba, yang dinyatakan dalam kuesioner adalah jenis kelamin, usia, masa kerja serta pendidikan dari masing-masing responden. Adapun deskripsi tentang responden dijelaskan sebagai berikut:

- a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki- laki	27	67,5%
Perempuan	13	32,5%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang atau sekitar 67,5% dari keseluruhan responden, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau sekitar 32,5% dari keseluruhan jumlah responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini di dominasi oleh laki-laki. Hal tersebut dikarenakan jumlah karyawan PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba sebagian besar adalah laki-laki.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
20-24	32	80%
25-35	8	20%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-24 tahun sebanyak 32 orang atau sekitar 80% dari jumlah keseluruhan

responden, sedangkan responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 20% dari jumlah keseluruhan responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini tergolong usia muda atau produktif. Hal tersebut dikarenakan responden yang mengisi kuesioner adalah generasi muda atau milenial yang memiliki peranan penting terhadap perusahaan PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persentase
3 bulan-1tahun	23	57,5%
2 tahun	12	30%
3-5 tahun	5	12,5%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa responden yang bermasa kerja 3 bulan – 1 tahun sebanyak 23 orang atau sekitar 57,5% dari jumlah keseluruhan responden, responden yang bermasa kerja 2 tahun sebanyak 12 orang atau sekitar 30% dari jumlah keseluruhan responden, dan responden yang bermasa kerja 3-5 tahun sebanyak 5 orang atau sekitar 12,5% dari jumlah keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini bermasa kerja 3 bulan – 1 tahun.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	7	17,5%
SMA	33	82,5%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 7 orang atau sekitar 17,5% dari keseluruhan jumlah responden, sedangkan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 33 orang atau sekitar 82,5% dari keseluruhan responden. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden pada penelitian ini berpendidikan SMA.

4.1.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1). Uji Validitas

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 4.5 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

2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau cronbach alpha

> 0,60 Sugiyono (2017). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 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

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk semua variabel penelitian ini lebih besar daro 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja dinyatakan reliabel.

3). Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi berganda seperi berikut:

Tabel 4.7 Uji regresi linear berganda

Model		Unstandardize	Standardize Coefecients	
		Coefesients	B	t
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 koefesien 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) Koefesien 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) Koefesien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,153 menunjukkan bahwa variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi vriabel-variabel lainnya tetap maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,153.

4). Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel penilaian kinerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil pengujian parsial

Model		Unstandardize	Standardize Coeficients		
		Coeficients	T hitung	T tabel	Sig.
		B			
1	(Constant)	-,661	-,453		,653
	Penilaian Kinerja (X1)	,318	1,918	2,026	,063
	Motivasi Kerja (X2)	,712	4,647	2,026	,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.

5). Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama.

Tabel 4.9 Hasil pengujian simultan (uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
Regression	290.996	2	145.498	185.771	3,251	.000 ^b
Residual	28.979	37	.783			
Total	319.975	39				

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.

6). Koefisien Determinasi (Uji R²)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Berikut tabel pengujian koefisien determinasi:

Tabel 4.10 Hasil pengujian koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.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.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Penilaian Kinerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

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 penelitian terdahulu 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. (Rahman Tanjung,2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. (Mahendro Sumardjo,2011) hasil pengujian hipotesis menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. (Marjoni Rachman, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung $< r$ tabel pada taraf signifikan 1% sehingga antara penilaian kinerja dan produktivitas kerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yang sangat rendah.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

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 (Roni Faslah, 2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. (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. (Hadi Mulyadi, 2010) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (Arif Yusuf Hamali, 2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap produktivitas. (Ni Putu Pradita, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel pada taraf signifikan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

4.2.3 Pengaruh Penilaian Kinerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

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. ((Zaqi Abizal Mahvur, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan penilaian kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) berpengaruh secara serentak terhadap produktivitas kerja karyawan. (Mohammad Rifki, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel penilaian kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). (Aritonang, 2011) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). (Hendra Nazmi, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama pebliana kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap produktiivtas kerja karyawan (Y). Besarnya

kemampuan penilaian kinerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan produktivitas kerja sebesar 47,6%, sedangkan sisanya 52,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

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.

5.2. Saran

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 RUJUKAN

- Ainnisya, R. N. and Susilowati, I. H. (2018) 'Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan', *Widya Cipta*, II(1), pp. 133–140.
- Anbarasu, V., Jeniitha, A. Yulit, J. . (2015) 'Anbarasu, V., Jenitha, A. and Yulit, J.J.. (2015). Employee Performance Appraisal System Using Fuzzy Logic. International Journal Of Innovative Research& Development, 4(3), pp.232-238.', *International Jurnal of Innovative Research and Development.*, 4(3).
- Anbarasu, V., Jenitha, A. and Yulit, J. . (2015) 'Employee Performance Appraisal System Using Fuzzy Logic', *International Journal Of Innovative Research& Development*, 4(3), pp. 232–238.
- Bayu, F., Handoyo, D. W. and Agung, B. (2013) 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang', *Jurnal Diponegoro*.
- Creswell, J. W. (2016) *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Efida, L. (2016) 'Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Produktivitas Pendidikan di SD Negeri Gugus VI Kecamatan Sungaitarab', *Jurnal Al-Fikrah*, 4(2), pp. 228–235.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8, c. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibi (2005) *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan di PT. ASKES Regional VI Jawa Tengah dan DIY Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang*. Yogyakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Gajah Mada.
- Hamali, A. Y. (2013) 'Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung', 14(2), pp. 77–86.
- Harsuko, R. (2011) *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herianto, D. and Mirsa, S. (2018) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan', *Jurnal Politik Profetik (JPP)*, 6(1), pp. 91–105. Available at: <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/jpp/article/view/5810>.
- Indria Hangga Rani, M. M. (2015) 'Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi', *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), pp. 164–170.

- Janusi Waliamin (2020) 'Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Pangrango 2 Bogor', 3(1), pp. 77–84.
- Jessica, C. (2020) *Ketahui Indikator Produktivitas Kerja dan Cara Mengukurnya*, <https://glints.com/id/lowongan/indikator-produktivitas-kerja/#.YBssnegzbIV>.
- Kasmir (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- 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.
- Mangkunegara, A. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purnama, R. (2008) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung', *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 7(14), pp. 58–72. doi: 10.17509/strategic.v8i2.1028.
- 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).
- Rahmawati, D. (2013) 'Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung', *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), pp. 1–16. Available at: <http://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6/6%0Ahttp://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6>.
- Rani, I. H. and Mayasari, M. (2015) 'Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi', *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), pp. 164–170.
- Riduwan (2013) *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta.
- Rifai, V. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. and Judge, T. (2009) *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. Jakarta: Pustaka Gramedia.
- Samodra, M. R. (2016) 'Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan di PT. Telkomsel Branch Malang', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, pp. 1–17.
- Sedarmayanti (2009) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ke. Bandung: CV Mandar Maju.

- Senen, S. H. and Solihat, S. (2008) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata', *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 7(14), pp. 1–82. doi: 10.17509/strategic.v8i2.1014.
- Simamora, H. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, W. (2004) *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Contoh Kasus dan Pemecahannya*. Yogyakarta.
- Sunarsi, D. (2018) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Nadi Suwarna Bumi', *Jurnal Semarak*, 1(1), pp. 66–82. doi: 10.32493/smk.v1i1.1247.
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syamsurizal (2016) 'Pengaruh Penilaian Kinerja Sales Marketing Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Inti Elektrindo Abadi', *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(1), pp. 96–117.
- Vortuna, B. V. (2015) 'Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG . Kreet Baru Malang)', pp. 1–16.
- Waliamin, J. (2020) 'Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Pangrango 2 Bogor', 3(1), pp. 77–84.
- Wijaya, E. and Sari, P. P. (2020) 'Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang', *Creative Research Management Journal*, 3(1), pp. 65–76.