
**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK KANTOR KAS RS SENTOSA
BANDUNG**

Suherman¹, Evy Ismayanty²

Program Studi Manajemen STIE Tridharma Bandung

Email : sherman_558@yahoo.com

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penggerak operasional perusahaan dalam menjalankan usahanya, maka penulis melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas RS. Santosa Bandung". Penulis menggunakan koefisien korelasi untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan, dan diperoleh sebesar 0,410 yang artinya menunjukkan bahwa hubungan berkekuatan sedang antara

penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan.

Dengan t-hitung sebesar 2,377 lebih besar dari nilai t-tabel 1,701, maka hipotesis dapat diterima artinya bahwa penilaian prestasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap motivasi kerja, sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan dihitung dengan menggunakan determinasi, hasilnya didapat sebesar 16,8%, dan sisanya 83,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja dan fasilitas yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja, Motivasi Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi, maka perhatian dari seorang pemimpin sangat diperlukan. Sehingga diperoleh tenaga kerja berkualitas, berkompeten, handal, memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan yang tertuju pada prestasi kerja.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas RS Santosa Bandung merupakan salah satu Kantor Kas yang dimiliki PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Dewi Sartika penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada masing – masing karyawan, penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan tiga sampai enam bulan sekali dalam setahun. Maka dapat diperoleh gambaran bahwa masalah penilaian prestasi kerja karyawan mempunyai kekurangan sehingga bisa menyebabkan motivasi kerja karyawan juga mengalami penurunan.

Dengan alasan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan menyajikan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk KANTOR KAS RS SANTOSA BANDUNG”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Penilaian Prestasi Kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas RS Santosa Bandung.
2. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas RS Santosa Bandung.
3. Apakah terdapat pengaruh antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas RS Santosa Bandung.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Penilaian Prestasi Kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas RS Santosa Bandung.

2. Mengetahui Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas RS Santosa Bandung.
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas RS Santosa Bandung.

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Mathis dan Jackson (2006:3), Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2013:2) definisi Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Penilaian Prestasi Kerja

Rivai Vithzal & Basri (2005:94), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Motivasi Kerja Karyawan

Pengertian motivasi kerja Menurut Sadili Samsudin, (2006:282) mengemukakan pernyataannya bahwa: "Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan"

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk

menjawab rumusan masalah, sedangkan penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi melalui suatu pengujian hipotesis (Sugiyono, 2013:13).

Adapun variabel-variabel yang menjadi objek penelitian yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*) adalah Penilaian prestasi kerja.
2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) adalah model Motivasi kerja karyawan

Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Penilaian prestasi kerja Terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas RS. Santosa Bandung. Adapun secara operasional, variabel tersebut dapat dijabarkan dalam Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Penilaian Prestasi Kerja (X)	Penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing –masing secara keseluruhan. (Soeprihanto, 2009:9)	- Adil - Objektif - Transparan - Konsisten - Sensitif (Hasibuan 2000:8)	Ordinal
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. (Arep dan Tanjung, 2004:43)	- Tingkat absensi - Disiplin Kerja - Pencapaian Prestasi kerja - Tanggung Jawab - Kerjasama (Mangkunegara 2006:11)	Ordinal

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Studi Lapangan: Wawancara, Observasi, Kuesioner
- b. Studi kepustakaan: Studi Literatur, Studi dokumentasi

Populasi Penelitian

Populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas RS. Santosa Bandung yang berjumlah 30 orang karena merupakan bagian yang tidak terpisahkan dan saling mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 30 orang karyawan yang ada di Kantor Kas PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas RS. Santosa Bandung. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 *for windows*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) Menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.

Metode Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui Pengaruh Penilaian prestasi kerja Terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas RS. Santosa Bandung, maka penulis menggunakan regresi linear sederhana.

Dengan model regresi sederhana yang akan dibentuk menurut (Sugiyono, 2010:277) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana: Y = variabel Motivasi kerja
 X = Penilaian prestasi kerja
 a = Konstanta

b = Koefisien Variabel X

e = Residual

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi ini untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X (Penilaian prestasi kerja) dengan variabel Y (Motivasi kerja karyawan). Adapun pengujian validitas dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampe dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Uji Hipotesis (Uji t/Uji Parsial)

Uji-t/Uji Parsial, yaitu untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumus uji hipotesis sebagai berikut:

$t_{hitung} =$

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, terima, H_a tolak H_o maka hipotesis diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, tolak, H_a terima H_o maka hipotesis ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik berdasarkan Usia

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 23 tahun, yaitu sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 30%. Dan responden terendah berada pada usia 27 tahun dengan jumlah 2 orang dan presentase sebesar 7%.

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 17 orang dengan persentase 56,67%, sedangkan responden perempuan berjumlah 13 orang dengan persentase 43,33%.

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Rata-rata tingkat pendidikan responden paling banyak sampai pendidikan SMA/K sebanyak 13 orang dengan persentase 43%. sedangkan pendidikan paling sedikit merupakan lulusan Diploma sebanyak 8 orang (27%)

Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Responden yang telah menikah berjumlah 3 orang dengan persentase 10%, sedangkan responden sebagian besar belum menikah berjumlah 27 orang dengan persentase 90%.

Karakteristik berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden paling banyak berkisar antara 2 tahun, yaitu sebanyak 13 orang dengan persentase 43%.

PEMBAHASAN

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja sebagian besar memberikan tanggapan setuju terhadap semua indikator. Hal ini menunjukkan responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel Penilaian Prestasi Kerja, walaupun masih terdapat responden yang ragu terhadap indikator, namun hal ini dapat menjadi perhatian perusahaan untuk lebih meningkatkan Penilaian Prestasi Kerja di perusahaannya.

Motivasi Kerja Karyawan

Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi kerja karyawan sebagian besar memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan responden memberikan tanggapan positif terhadap Motivasi kerja karyawan, walaupun masih terdapat responden yang ragu terhadap indikator Absensi, maka hal ini dapat menjadi perhatian perusahaan untuk lebih meningkatkan Motivasi kerja karyawan diperusahaannya melalui penilaian prestasi kerja yang lebih baik.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas RS. Santosa Bandung

Dari hasil penelitian diperoleh koefisien regresi untuk variabel Penilaian Prestasi Kerja sebesar 0,429 yang berarti berpengaruh secara positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 0,168. Dimana bahwa Artinya variabel X (Penilaian Prestasi Kerja) berkontribusi sebesar 16,8% terhadap variabel Y (Motivasi

Kerja Karyawan), sedangkan sisanya sebesar 83,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja dan fasilitas.

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana, diketahui mempunyai konstanta sebesar 46,557 dengan tanda positif. Sehingga besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel independen (Penilaian Prestasi Kerja) diasumsikan 0, maka variabel dependen (Motivasi Kerja Karyawan) akan naik sebesar 46,557.

Uji Validitas

Pada penelitian ini Uji validitas dihasilkan adalah korelasi pearson berada di atas 0,3 sehingga dapat dikatakan dua puluh pertanyaan di atas valid dan layak digunakan sebagai alat ukur Motivasi Kerja Karyawan.

Uji Reliabilitas

Adapun hasil perhitungan yang didapat dengan menggunakan program SPSS terlihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	20

Sumber: Output IBM SPSS 21 *for windows* (2016)

Nilai reliabilitas di atas sebesar 0,822 lebih besar dari 0,60 hasil ini menunjukkan bahwa kuesioner pada dua puluh pertanyaan di atas reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel Penilaian prestasi Kerja.

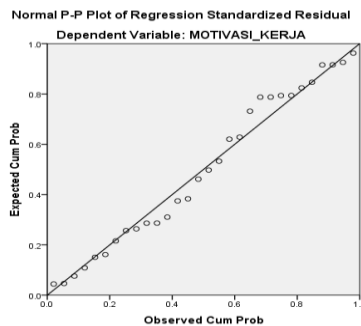
Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	20

Sumber: Output IBM SPSS 21 *for windows* (2016)

Nilai reliabilitas pada tabel 3 di atas sebesar 0,863 lebih besar dari 0,60 hasil ini menunjukkan bahwa butir kuesioner pada ke dua puluh pertanyaan di atas reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel Motivasi Kerja Karyawan.

Uji Normalitas



Gambar 1
Normalitas

Berdasarkan grafik normal plot, menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Korelasi

Koefisien korelasi ini untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X (Penilaian Prestasi Kerja) dengan variabel Y (Motivasi Kerja)

Tabel 4
Hasil Korelasi
Model Summary^b

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 ^a	.168	.138	6.40473

Sumber Output IBM SPSS 21 for windows (2016)

Berdasarkan tabel diatas besarnya korelasi R = 0,410, berarti nilai 0,410 diatas berada dalam derajat berkekuatan sedang, karena berada antara nilai 0,40 – 5,99 yang berarti Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 ^a	.168	.138	6.40473

Gambar 1
Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel X (Penilaian Prestasi Kerja) dengan variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan), serta untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X (Penilaian Prestasi Kerja) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan).

Analisis Regresi Linier Sederhana

Model regresi sederhana untuk mengetahui Pengaruh X (Penilaian Prestasi Kerja) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan).

Tabel 5

Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	46.557	14.832		3.139	.004
PENILAIAN_PRESTASI_KERJA	.429	.181	.410	2.377	.025

Sumber Output IBM SPSS 21 *for windows* (2016)

Dengan model regresi sederhana yang akan dibentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b \cdot X + e$$

Dimana:

Y = Motivasi kerja Karyawan

X = Penilaian Prestasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Variabel X

e = Residual

Berdasarkan tabel diatas maka model regresi yang digunakan adalah: $Y = 46,557 + 0,429 X + e$, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

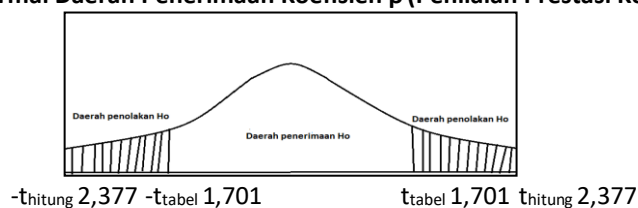
1. Persamaan regresi linear sederhana diatas diketahui mempunyai konstanta sebesar 46,557 dengan tanda positif. Sehingga besaran konstanta menunjukkan jika variabel independen (Penilaian Prestasi Kerja) diasumsikan 0, maka variabel dependennya akan naik sebesar 46,557.
2. Koefisien variabel X = 0,429, berarti setiap kenaikan variabel X (Penilaian Prestasi Kerja) akan menyebabkan kenaikan variabel Y (Motivasi Kerja karyawan) sebesar 0,429.

Uji Hipotesis

Coefficients menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja memiliki nilai *p-value* $0,025 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan *t*-hitung $2,377 >$ dari *t*-tabel ($n - k, 30 - 2 = 28$) $1,701$ artinya signifikan.

Berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya maka hipotesis yang menyatakan: "Terdapat pengaruh signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas RS Santosa Bandung" dapat diterima.

Gambar 2
Kurva Normal Daerah Penerimaan Koefisien β (Penilaian Prestasi Kerja)



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan analisa yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja yang dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk cabang Kantor Kas RS Santosa Bandung sudah cukup berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel Penilaian Prestasi Kerja, walaupun masih terdapat responden yang ragu (11,67%), tidak setuju (2,34%) dan sangat tidak setuju (0,16%).
2. Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai motivasi kerja di PT. Bank

Rakyat Indonesia (Persero), Tbk cabang Kantor Kas RS Santosa Bandung berada pada kriteria baik. Ini terbukti dari jawaban responden secara keseluruhan dengan rata – rata setuju pada seluruh indikator sebesar 61,50% dan sangat setuju (24,35%).

3. Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 0,168. Dimana bahwa pengaruh X (Penilaian Prestasi Kerja) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan) sebesar 16,8%, sedangkan sisanya sebesar 83,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja dan fasilitas dsb, yang tidak diamati dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Andi. Hasibuan, D. H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta. PT.Grasindo.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Vithzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya.
- Soeprihanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta