

# **PENGARUH MOTIVASI DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI RIMBA BARU**

**Saur Melianna Sipayung**

Fakultas Ekonomi - Universitas Methodist Indonesia

Email : saurpayung12@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. Rimba Baru, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Rimba Baru dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. Rimba Baru. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling probabilitas (*probability*). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda

Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel motivasi dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Baru dan variabel penilaian kinerja lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel motivasi di PT. Rimba Baru dilihat dari besarnya koefisien regresi. Secara serempak, variabel motivasi dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Baru. Nilai adjusted R square = 0,102 atau 10,2% yang artinya bahwa secara serempak, variabel motivasi dan penilaian kinerja mempunyai pengaruh 10,2% terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Baru. Sedangkan sisanya sebesar 89,8% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Motivasi; Penilaian Kinerja; Kinerja Pegawai.**

---

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Setiap perusahaan harus memiliki keunggulan bersaing ditengah persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Untuk mencapai keunggulan bersaing tersebut, diharapkan semua aspek pekerjaan dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitasnya. Salah satu aspek terpenting dalam menciptakan suatu keunggulan bersaing adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Untuk mengetahui kinerja karyawan didalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap

karyawannya. Sistem penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. Rimba Baru adalah sistem penilaian terhadap performa kerja karyawan yang dilakukan di dalam lingkungan kerja karyawan. Bentuk dan sistem penilaian terhadap kinerja karyawan dinamakan laporan penilaian hasil kerja. Karyawan merasa penilaian kinerja yang dilakukan PT. Rimba Baru masih kurang objektif dan lebih ditentukan oleh atasannya. Walaupun tidak sampai mengakibatkan tingginya tingkat keluar-masuknya karyawan, namun hasil penilaian kinerja mempengaruhi kinerja karyawan. PT. Rimba Baru biasanya melakukan penilaian kinerja sekali atau dua kali

dalam setahun. Penilaian kinerja dilakukan setahun sekali itu hanya berlaku untuk staff biasa, namun kalau penilaian kinerja dilakukan setahun dua kali hanya untuk kalangan manajer PT. Rimba Baru.

Motivasi juga sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai termotivasi untuk bekerja dengan semangat tinggi, apabila ia memiliki keyakinan akan terpenuhinya harapan-harapan yang didambakan serta tingkat manfaat yang akan diperolehnya. Motivasi yang timbul karena adanya usaha-usaha yang secara sadar dari pegawai dan dilakukan untuk menimbulkan daya/kekuatan/dorongan untuk melakukan perbuatan-perbuatan tertentu (perilaku) bagi tercapainya tujuan organisasi ditempat bekerja.

#### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi dan penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Rimba Baru?.
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Rimba Baru?.
3. Apakah penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Rimba Baru?.

#### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. Rimba Baru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Rimba Baru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. Rimba Baru.

#### **KAJIAN PUSATAKA**

##### **Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri pegawai yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan (Rivai 2006:148), dorongan adalah motif dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku, menggerakkan adalah menempatkan diri pada kelompok agar berkerja secara sadar untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi. Mengarahkan perilaku adalah suatu konstruksi yang mengaktifkan dan cara memberi dorongan atau daya pada organisasi untuk melakukan aktivitas.

Menurut Robin (2003:133) Pengertian motivasi adalah kemauan untuk berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi tanpa mengabaikan kemauan untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Sementara Gibson (2000:138) mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang dapat menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Motivasi kerja diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Mathis (2001:276) adalah atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Menurut Buchari (2000:79) motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang, motivasi adalah suatu proses psikologi, kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*). Sementara Gibson (2000:127) mendefinisikan motivasi adalah kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan mengarahkan perilaku. Buhler, (2004:191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan"

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Mathis (2003:224) adalah

1. Atasan
2. Rekan kerja,
3. Sarana fisik,
4. Kebijakan
5. Peraturan
6. Imbalan jasa uang dan non uang,
7. Jenis pekerjaan dan tantangan.

Lindner (2000:187), mengemukakan bahwa: pemberian motivasi adalah sesuatu yang sangat penting yang dilakukan oleh para manajer untuk dapat bertahan. Pegawai yang termotivasi dibutuhkan untuk merubah lingkungan kerja secara cepat. Pegawai yang termotivasi membantu organisasi untuk bertahan. Pegawai yang

termotivasi akan lebih produktif, kreatif dan inisiatif. Untuk itu manajer perlu memahami apa yang memotivasi pegawai berkaitan dengan peran yang ditampilkan.

Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberi kepuasan kerja kepada pegawai dengan harapan pegawai akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi di dalam bekerja yang pada akhirnya kinerja organisasi juga akan semakin baik.

### **Penilaian Kinerja**

Untuk mengetahui kinerja karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, maka dilakukan penilaian kinerja terhadap karyawan tersebut. Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu. Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk melihat kemampuan karyawan-karyawannya.

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa "Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan".

Sulistiyani dan Rosidah (2003) menyatakan bahwa "Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara

efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi”.

Sedangkan menurut Sofyandi (2008) bahwa “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan.

Menurut Moeheriono (2009) faktor penilaian kinerja adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor-faktor penilaian kinerja terdiri dari beberapa aspek, yakni seperti berikut :

#### 1. Hasil Kerja

Hasil kerja yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalnya, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.

#### 2. Perilaku

Perilaku yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap

sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

#### 3. Atribut dan Kompetensi

Atribut dan kompetensi yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.

#### 4. Komparatif

Komparatif yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan bersangkutan, misalnya sesama *sales* berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

### **Pengertian Kinerja**

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja (*performance*) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda namun makna yang terkandung pada hakekatnya sama, yaitu catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut: Sedarmayanti (2007:70) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Mangkunegara (2006:64) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan istilah

dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas adalah kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Kuantitas adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Tujuan organisasi adalah keadaan atau tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi di waktu yang akan datang melalui kegiatan organisasi.

Kustriyanto dalam Mangkunegara (2006:98) juga menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Selanjutnya Handoko (2001:76) menyatakan bahwa kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Rivai (2003:175) menyatakan bahwa; prestasi kerja atau kinerja adalah kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian, dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu kontribusi tersebut perlu diukur seberapa besar pengaruhnya terhadap nilai yang diberikannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Proses penilaian kinerja sangat berhubungan dengan keahlian karyawan. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama karyawan memerlukan umpan

balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka di masa yang akan datang. Oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.

Menurut Simanjuntak (2005:115) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern. Menurut Furtwengler (2002:134) kinerja dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai maksudnya kecepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai merupakan hal yang dilihat dari tercapainya kinerja atau tidak.

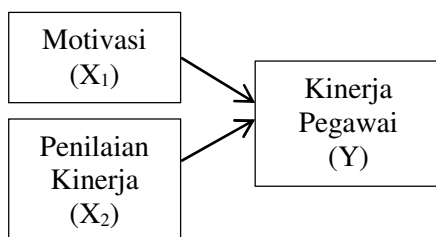
Dharma (2005:44) menyatakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan prilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan. Menurut Mahsun (2006:62) bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Menurut Robertson dalam Mahsun (2006:98) juga menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang/jasa, kualitas barang/jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor menurut Mahsun (2006:57) ada beberapa elemen pokok yaitu :

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja/*feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1.**  
**Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dirumuskan peneliti dan teori pendukung maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Motivasi berpengaruh terhadap minat kinerja pegawai pada PT. Rimba Baru.
- H2: Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Baru.
- H3: Motivasi dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Baru.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan penulis di PT. Rimba Baru unit kantor wilayah Medan yang berlokasi di Jalan G. Krakatau No. 36 Medan

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Rimba Baru. Untuk penentuan jumlah sample digunakan rumus Slovin menurut Sugiyono (2012:124), dibulatkan menjadi 98 orang.

### Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda dipergunakan karena variabel terikat yang dicari dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas, analisis regresi linear berganda menggunakan model persamaan Sugiyono (2012:243) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai (Y)

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Penilaian Kinerja

a = konstanta

b<sub>1</sub> = koefisien regresi motivasi

b<sub>2</sub> = koefisien penilaian kinerja

e = Standard error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat dilihat bahwa Ftabel adalah 3.09. Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0 for windows:

**Tabel 1.**

## METODOLOGI PENELITIAN

### Hasil Uji Serempak (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	63,130	2	31,565	6,535	,002 <sup>b</sup>
Residual	458,870	95	4,830		
Total	522,000	97			

a. Dependent Variable: Total jawaban Y

Sumber : Peneliti, Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Pada Tabel 1. dapat dilihat bahwa hasil perolehan Fhitung pada kolom F yakni sebesar 6,535 dengan tingkat signifikansi = 0,02 berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika signifikansinya (0,02) < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian menolak H0 dan menerima H1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (motivasi dan penilaian kinerja) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap minat kinerja pegawai pada PT. Rimba Baru. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi dan penilaian kinerja mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Rimba Baru.

### Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri variabel motivasi (X1), dan Penilaian kinerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada PT. Rimba Baru.

**Tabel 2.**

#### Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji -t)

Model	T	Sig.
Motivasi	90,988	,000
Penilaian kinerja	105,084	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja pegawai  
Sumber : Peneliti, Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi adalah 90,988 dan nilai  $t_{tabel}$  1.985 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( 90,988 > 1.985 ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan ( 0.000 < 0.05 ) berdasarkan hasil yang diperoleh, maka diindikasikan bahwa hasil penelitian menerima H1 dan menolak H0 untuk variabel motivasi. Dengan demikian, variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Baru.

Nilai  $t_{hitung}$  diversifikasi produk adalah 105,084 dan nilai  $t_{tabel}$  1.985 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( 105,084 > 1.985 ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel diversifikasi produk berpengaruh positif dan signifikan (0,000 < 0.05) berdasarkan hasil yang diperoleh, maka diidentifikasi bahwa hasil penelitian menerima H1 dan menolak H0 untuk variabel motivasi. Dengan demikian, variabel penilaian kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Baru. Secara parsial, variabel motivasi dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Baru.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 3.**  
**Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,348 <sup>a</sup>	,121	,102	2,19777

a. Predictors: (Constant), Total jawaban X2, Total jawaban X1

Sumber : Peneliti, Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

a. R = 0.348 berarti hubungan antara variabel motivasi (X1) dan Penilaian

kinerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 34,8% artinya hubungan adalah kuat.

- b. *Adjusted r Square* 0.121 berarti 12,1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (x1) dan penilaian kinerja (X2), sedangkan sisanya 87,9% dapat di jelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti ini seperti citra merek dan harga.

### Analisis Data

Hasil pengolahan data primer dapat dilihat pada tabel ini:

**Tabel 4.**

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandar Coeff		Standard Coeff	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24,006	2,960		8,109	,000
Total jawaban X1	,187	,109	,168	1,727	,087
Total jawaban X2	,346	,118	,284	2,928	,004

a. Dependent Variable: Total jawaban Y

Sumber : Peneliti. Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan dalam table 4. maka diperoleh persamaan hasil linear berganda sebagai berikut:

$$Y=24.006+0.187+0.346 X2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

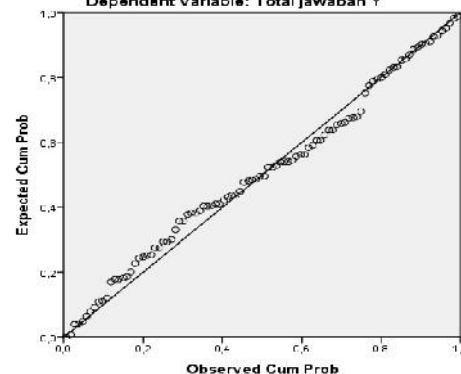
- a. Konstanta (a) = 24,006 konstan sebesar 24,006 menyatakan bahwa tanpa adanya motivasi (X1) dan Penilaian kinerja (X2) maka besarnya nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 24,006 %.

- b. Koefisien X1 (b1) = 0.187, apabila terjadi peningkatan pada variabel motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.187%.

- c. Koefisien X2 (b2) = 0.346, apabila terjadi peningkatan pada variabel penilaian kinerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.346%.

### Uji Asumsi Klasik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Total jawaban Y

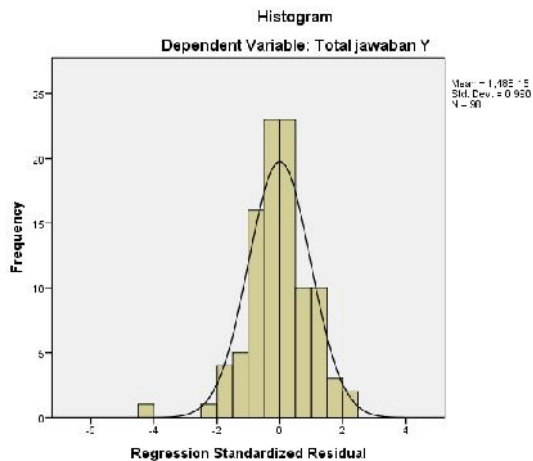


Sumber : Peneliti, Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

#### Gambar 2. Grafik P-P Plot Normalitas

Pada grafik 2, menunjukkan grafik histogram memberikan pola distribusi yang menceng (*skewness*) ke kiri atau ke kanan, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang memusat ditengah, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.





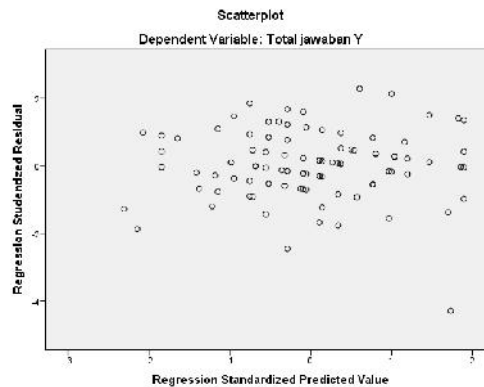
Sumber : Peneliti, Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

**Gambar 3. Grafik Histogram**

Berdasarkan gambar 3. di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidak heteroskedastisitas maka digunakan metode grafik dan glejser. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas atau dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Peneliti, Hasil Pengolahan Data (2016)

**Gambar 4. Hasil Uji**

#### Heteroskedastisitas (Metode Grafik)

Berdasarkan gambar 4. terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Baru dan variabel penilaian kinerja lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel motivasi di PT. Rimba Baru dilihat dari besarnya koefisien regresi.
2. Hasil penelitian menyatakan secara serempak, variabel motivasi dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Baru.

- Hasil penelitian ini didukung oleh nilai adjusted R square = 0,102 atau 10,2% yang artinya bahwa secara serempak, variabel motivasi dan penilaian kinerja mempunyai pengaruh 10,2% terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Baru. Sedangkan sisanya sebesar 89,8% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

#### Saran

- Sebaiknya pihak PT. Rimba Baru lebih memperhatikan penilaian kinerja, dikarenakan penilaian kinerja berpengaruh lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.
- Sebaiknya pihak PT. Rimba Baru dapat lebih memperbanyak dalam membuat motivasi seperti menambah frekuensi motivasi, membuat kata-kata yang lebih informatif dan lebih menarik lagi untuk menarik kinerja pegawai.
- Bagi peneliti berikutnya yang tertarik meneliti tentang motivasi dan penilaian kinerja dapat menambah variabel lain seperti disiplin kerja, sehingga peneliti berikutnya dapat lebih baik lagi dan berkembang.

#### DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2007. *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.

Buchari, Zainun. 2000. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

Buhler, Patricia. 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Edisi Pertama. diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko. Jakarta: Prenada.

Dessler, Gary, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Human Resource*

*Management*, Terjemahan Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit Prehalindo, Jakarta.

Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Gibson, James L, John M.Ivancevich Jr. 2000. *Organisasi dan Manajemen; Perilaku Struktur, Proses*, alih bahasa Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, BP-Universitas Diponegoro, Semarang.

Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Andi Offset.

Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia..* Edisi Kedua. Yogyakarta:BPFE.

Hasibuan, Malayu. SP, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, A.Anwar Prabu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung:Remaja Rosdakarya.

Mahsun, Moh, 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta:BPFE.

Mathis, L. Robert dan Jackson. H. John, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Buku I. Jakarta:Salemba Empat.

Moheriono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*.

- Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_, 2005. *Performance Appraisal*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Santoso Budi, Purbayu, dan Ashari, 2002, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excell & SPSS*. Jakarta.
- Simamora Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keenam. Bandung: Alfabeta.
- Sofyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W, 2003. *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Umar, Husein, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuli, Sri Budi Cantika, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit UMM Press, Malang.