

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan

Rima Nur Ainnisya¹, Isnurrini Hidayat Susilowati²

¹AMIK BSI Bogor
e-mail: rimnurainnisya20@gmail.com

²AMIK BSI Bogor
e-mail: isnurrini.ihs@bsi.ac.id

Abstract – Performance appraisal is very important on organization. One of the goal from performance appraisal is to increase the work motivation of the employment so it can reach the maximum work. This research to get know about the influence of performance appraisal to work motivation at Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. The sampel that used are saturation sampling which are all of the 50 employed from Personnel & General Affairs, Accounting&Finance, Marketing, Front Office dan Food&Beverage and using likert scale. The research method use are : methods observation, interview, questionnaire and documentation. The calculate method that use are : test of correlation coefficient, determination coefficient, and simple linear regression equation with the computer program of SPSS 17. The result of the coefficient correlation value 0,0721 shows the relationship between performance appraisal and motivation is strong. The determination test obtained R square is equal to 0,520 or 52% of the working motivation variables, which are influenced by performance appraisal, while the remaining 48% are influenced by other factor. The test of equal regression obtained by equation $Y = 8,464 + 0,807X$, if the coefficient of performance appraisal is 0, then the working motivation is 8,464.

Key Word: Performance Appraisal, Motivation

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan dunia yang semakin maju dari masa ke masa, dan kemudahan yang disebabkan kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing-pesaing baru masuk dalam bisnis yang telah dijalani. Mengakibatkan adanya persaingan yang sangat ketat yang berarti semakin banyak tuntutan perbaikan untuk mengurangi biaya, meningkatkan produktivitas karyawan dan melakukan hal-hal dengan lebih baik. Jika perusahaan tidak menyikapi hal tersebut maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan didalam perusahaan tersebut akan terhambat. Dan demi mencapai keunggulan dalam persaingan tersebut perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas kinerja karyawannya yang dapat dilihat melalui proses penilaian kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2010) Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Penilaian kinerja dapat dilakukan secara rutin atau secara periodik yang dapat dinilai oleh atasan langsung. Adapun penilaian tidak hanya meliputi kegiatan fisik yang dihasilkan oleh pegawai tetapi juga menilai kemampuan-kemampuan atau keahlian-keahlian khusus dari pegawai sesuai dengan jabatan dan pekerjaan masing-masing. Penilaian kinerja juga sangat berperan penting terhadap pertumbuhan perusahaan karena bagi perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya

dalam mengembangkan suatu perencanaan selanjutnya. Perencanaan tersebut dapat berupa penghargaan atas setiap kerja keras yang dilakukan oleh karyawan yang memang mempunyai dedikasi tinggi untuk kepentingan perusahaan sehingga penghargaan yang diberikan menjadi motivasi untuk karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Penghargaan tersebut dapat berupa kenaikan jabatan, kenaikan gaji dan potongan gaji.

Perusahaan yang memiliki target atau sasaran yang cukup tinggi, sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Perusahaan sangat mengharapkan karyawannya mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan diiringi motivasi kerja yang tinggi untuk maju bersama dan untuk mewujudkan kondisi tersebut, diperlukan suatu usaha guna memelihara dan mengembangkan karyawan yang memiliki kemampuan serta motivasi yang tinggi yaitu salah satunya dengan melakukan penilaian kinerja. (Sutrisno, 2016)

Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan bergerak dibidang perhotelan yang merupakan hotel bintang 3. Setiap harinya Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan memberikan pelayanan kepada para tamu yang menginap. Untuk menjaga eksistensi nama hotel dan menjaga kepercayaan dan kenyamanan tamu terhadap hotel, maka pihak hotel melakukan

kegiatan penilaian kinerja untuk meningkatkan motivasi karyawan yang bertugas dalam memberikan pelayanan kepada para tamu.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₀ : Tidak adanya pengaruh antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan.

H₁ : Adanya pengaruh antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan.

Metode penelitian menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden. Sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh dengan menggunakan skala likert Menurut (Sugiyono, 2015) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penulis juga menggunakan perhitungan secara SPSS versi 17 untuk menentukan koefisien korelasi, koefisien determinasi serta persamaan regresi yaitu berisikan pernyataan-pernyataan mengenai penilaian kinerja dan motivasi kerja karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan

2.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau buruk dan dengan penilaian kinerja para karyawan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif. Beberapa para ahli mendefinisikan pengertian penilaian kinerja karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2010) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Pada prinsipnya Penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi dan individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi". (Sulistiyani, 2009)

2.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap perusahaan yang melakukan suatu kegiatan tertentu mempunyai tujuan. Perusahaan melakukan kegiatan penilaian kinerja dengan tujuan utamanya untuk mengukur kinerja para karyawan dan mengetahui kelebihan dari para karyawan tersebut. Menurut (Sedarmayanti, 2010) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan

kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperlihatkan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan
7. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Selain tujuan penilaian kinerja menyimpulkan bahwa banyak manfaat yang didapat dari penilaian kinerja. yaitu :

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi. (Sedarmayanti, 2010)

2.1.3. Dimensi Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja dilakukan dengan melalui beberapa komponen atau faktor-faktor penilaian.

Masing-masing komponen memiliki bobot atau nilai tersendiri yang telah ditentukan sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diemban oleh suatu perusahaan. Menurut (Kasmir, 2016) untuk memudahkan pemahaman komponen penilaian yang umum diberikan adalah sebagai berikut:

1. Absensi, merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Jumlah kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, artinya jika kehadiran sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali. Demikian pula sebaliknya jika tingkat kehadirannya kurang tentu pengaruh kinerjanya kurang baik atau buruk. Dampak dari kinerja ini dapat mempengaruhi kompensasi.
2. Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sama seperti halnya dengan absensi, kejujuran juga memiliki standar minimal yang harus dibuat. Penilaian terhadap kejujuran karyawan biasanya dilakukan dengan indikator yaitu: perbuatan dan komunikasi. Masing-masing indikator dinilai kemudian dijumlahkan sehingga menghasilkan suatu nilai tertentu. Makin memenuhi standar kejujuran maka akan memengaruhi kinerja demikian pula sebaliknya.
3. Tanggung Jawab adalah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung.
4. Kemampuan (hasil kerja) merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.
5. Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Loyalitas seorang karyawan dapat pula dilihat dari pernah tidaknya seseorang melakukan pengkhianatan misalnya dengan memberikan informasi rahasia perusahaan kepada pihak lain
6. Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan dan ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan yang sudah diperintahkan
7. Kerjasama merupakan saling membantu diantara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerjasama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan
8. Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin.

Dalam banyak kasus tidak semua orang memiliki kemampuan untuk memimpin para bawahannya, apalagi dalam kondisi yang beragam.

9. Prakarsa merupakan seseorang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. Prakarsa ini menandakan seseorang memiliki kepedulian kepada kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, prakarsa sering dijadikan salah satu komponen penilaian kinerja karyawan.

2.2. Motivasi Kerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut (Mangkunegara, 2013) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu.

Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan . (Sedarmayanti, 2010)

2.2.2. Dimensi Motivasi

Dimensi motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2013) adalah:

1. Kebutuhan fisiologi yaitu kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga sebagai kebutuhan primer. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan sandang, pangan dan papan, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya
2. Kebutuhan keamanan yaitu kebutuhan akan rasa kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang tidak hanya keamanan fisik tetapi juga keamanan mental psikologis.
3. Kebutuhan merasa memiliki yaitu kebutuhan yang mencakup rasa persahabatan, kerjasama, kasih sayang kebersamaan dan iklim kekeluargaan dalam organisasi.
4. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan harga diri yang mencerminkan pengukuran atas harkat, martabat melalui tanda jasa, pangkat dan sebagainya dari orang lain/atasan.
5. Aktualisasi diri yaitu kebutuhan seperti kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta memperoleh pendidikan dan pelatihan yang diberikan organisasi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Data Penelitian

3.1.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang dijadikan penelitian adalah Bagian *Personnel & General Affairs*, Bagian *Accounting & Finance*, Bagian *Marketing*, Bagian *Front Office*, Bagian *Food&Beverage* pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. Populasi pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan berjumlah 50 orang. Penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 sampel. Untuk itu penulis menggunakan sampling jenuh dengan menggunakan skala likert.

3.1.2. Karakteristik responden

Berdasarkan data responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 50 (lima puluh) karyawan yang diperoleh dari penelitian pada Bagian

Personnel & General Affairs, Bagian *Accounting & Finance*, Bagian *Marketing*, Bagian *Front Office*, Bagian *Food&Beverage* pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan dan informasi karakteristik responden diperoleh berdasarkan kuesioner yang akan diberikan kepada pelanggan untuk di analisis lebih lanjut.

1. Jenis Kelamin

Responden pada bulan Mei 2017 dalam penelitian ini lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 60% atau 30 orang dari pada pelanggan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 40% atau 20 orang.

2. Usia

Jumlah responden terbesar berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 1 dengan jumlah responden terbesar adalah usia 25 – 35 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 25	10	20%
2	25 – 35	20	40%
3	35 – 50	15	30%
4	> 50	5	10%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

3. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa responden pada bulan Mei 2017 dalam penelitian ini mayoritas berpendidikan S1 sebesar 37% atau 17 orang. Responden yang berpendidikan SMA/SMK

sebesar 30% atau 15 orang, D3 sebesar 20% atau 10 orang dan pelanggan yang berpendidikan S2 sebesar 16% atau 8 orang.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	SMA/SMK	15	30%
2	D3	10	20%
3	S1	17	34%
4	S2	8	16%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

4. Masa Kerja

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 5–10 tahun sebesar 40% atau 20 orang, responden dengan masa kerja 1–5 tahun

sebesar 30% atau 15 orang, masa kerja 10-15 tahun sebesar 20% atau 10 orang, sedangkan masa kerja <1 tahun sebanyak 10% atau 5 orang

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1	< 1 tahun	5	10%
2	1 – 5 tahun	15	30%
3	5 – 10 tahun	20	40%
4	10 – 15 tahun	10	20%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

3.2. Uji Intrumen Penelitian

3.2.1. Uji Validitas

Berdasarkan tabel 6 tabel r uji 2 (dua) arah dengan $N=50/df=48$ taraf kesalahan 5% diperoleh 0,273. Karena r hitung lebih besar

dari r tabel untuk taraf kesalahan 5%, maka dapat disimpulkan indikator penilaian kinerja tersebut valid. Adapun indikator-indikator dari dimensi penilaian kinerja dan motivasi yang diuji validitasnya ada pada tabel 4 dan tabel 5.

Tabel 4. Dimensi dan Indikator Variabel Penilaian Kinerja

Variable	Dimensi	Indikator
Penilaian Kinerja (X)	Absensi	Bukti kehadiran
	Kejujuran	Perbuatan dan komunikasi
	Tanggung jawab	Bertanggung jawab atas pekerjaan
	Kemampuan (hasil kerja)	Mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan memiliki kualitas dalam pekerjaan
	Loyalitas	Kesetiaan karyawan
	Kepatuhan	Ketaatan karyawan
	Kerjasama	Saling membantu
	Kepemimpinan	Kemampuan memimpin
	Prakarsa	Memiliki ide-ide atau pendapat

Sumber : Kasmir (2016)

Tabel 5. Dimensi dan Indikator Variabel Motivasi Kerja

Variable	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja (Y)	Kebutuhan fisiologikal	Rasa lapar, haus, istirahat, fasilitas
	Kebutuhan keamanan	Perlindungan dari bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup
	Kebutuhan merasa Memiliki	Diterima dikelompok, berinteraksi
	Kebutuhan harga Diri	Dihormati dan dihargai
	Aktualisasi diri	Kemampuan, skill dan potensi

Sumber : Mangkunegara (2011)

Tabel 6. Validitas Variabel X dan Y (Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
PENILAIAN KINERJA (X)	X1	0,669	0,273	Valid
	X2	0,764		Valid
	X3	0,684		Valid
	X4	0,623		Valid
	X5	0,786		Valid
	X6	0,481		Valid
	X7	0,809		Valid
	X8	0,685		Valid
	X9	0,720		Valid
	X10	0,757		Valid
MOTIVASI KERJA (Y)	Y1	0,624	0,273	Valid
	Y2	0,716		Valid
	Y3	0,741		Valid
	Y4	0,590		Valid
	Y5	0,718		Valid
	Y6	0,715		Valid
	Y7	0,738		Valid
	Y8	0,680		Valid
	Y9	0,787		Valid
	Y10	0,631		Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

3.2.2. Reliability Instrumen

Berdasarkan Tabel 7 nilai alpha cronbach's 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel. Dari hasil yang didapat pada variabel X (Penilaian kinerja) adalah

0,879 maka hasilnya adalah sangat reliabel artinya penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 7 Reliability Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.879	10

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2017

Tabel 8. Reliability Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.877	10

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 8 nilai alpha cronbach's 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel. Dari hasil yang didapat pada variabel Y (Motivasi Kerja) adalah 0,877 maka hasilnya adalah sangat reliabel artinya penelitian dapat dilanjutkan.

3.3. Analisis Variabel Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja

3.2.1. Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan Tabel III.9 hasil output dari pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi antara penilaian kinerja dan motivasi sebesar 0,721 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara penilaian kinerja dan motivasi karyawan adalah termasuk pada katagori kuat.

Jadi terdapat hubungan yang kuat antara penilaian kinerja terhadap motivasi pada karyawan Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. Penilaian kinerja menggambarkan bagaimana sebaiknya dilakukan oleh karyawan agar dapat memotivasi karyawan sehingga sasaran yang diinginkan oleh Hotel Cipta dapat tercapai. Karyawan pada Hotel Cipta Mampang termotivasi melalui penilaian kinerja seperti evaluasi tentang kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kejujuran dalam bekerja.

Pengujian koefisien Penilaian kinerja dengan motivasi sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis
H0 : Tidak ada hubungan antara penilaian kinerja dan motivasi
H1 : Terdapat hubungan antara penilaian kinerja dan motivasi
2. Kriteria pengujian
Jika Signifikansi > 0,05 maka H0 diterima
Jika Signifikansi <0,05 maka H0 di tolak
3. Kesimpulan
Dari output didapatkan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara penilaian kinerja dengan motivasi. Peningkatan penilaian kinerja juga akan meningkatkan motivasi karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan.

Dari hasil tersebut diatas berarti, karyawan mempersepsikan bahwa penilaian kinerja yang baik sangat erat digunakan untuk evaluasi kinerja karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dinilai yaitu dimensi penilaian kinerja seperti absensi, kejujuran, tanggungjawab, kemampuan kerja, loyalitas, kepatuhan, kerjasama dan kepemimpinan serta prakarsa tau ide-ide karywan. Hasil penilaian kinerja yang jelas akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk terus bekerja dengan giat.

Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi

		Correlations	
		PENILAIAN KINERJA	MOTIVASI
PENILAIAN	Pearson Correlation	1	,721 ^{xx}
	Sig (2-tailed)		.000
	N	50	50
MOTIVASI	Pearson Correlation	,721 ^{xx}	1
	Sig (2-Tailed)	.000	
	N	50	50

^{xx} Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)
Sumber : Data SPSS yang diolah, 2016

3.2.2 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.510	2.561

a. Predictors: (Constant), PENILAIAN
Sumber : Data SPSS yang diolah , 2016

Berdasarkan tabel III.10 Uji Determinasi diperoleh r^2 (R Square) sebesar 0,520 atau 52% artinya variabel motivasi dipengaruhi variabel penilaian kinerja sebesar 52% sisanya 48% dipengaruhi oleh

faktor lain diluar penelitian seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi.

3.2.3 Uji Persamaan Regresi

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS , persamaan regresi linier sederhana adalah

Tabel 11. Uji Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.464	5.191		1.631	.110
	PENILAIAN	.807	.112	.721	7.211	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 11 dalam Uji Persamaan regresi diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,464 + 0,807X$$

Menunjukkan bahwa

Nilai konstanta (a) adalah 8,464. Hal ini diartikan jika koefisien penilaian kinerja bernilai 0, maka motivasi kerja bernilai 8,464

Nilai koefisien regresi variable penilaian kerja (b) bernilai positif yaitu 0,807. Hal ini dapat diartikan setiap peningkatan penilaian kinerja sebesar 1 unit,

maka motivasi kerja juga akan meningkat sebesar 0,807 unit.

Uji t , digunakan untuk mengetahui apakah penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

1. Hipotesisnya

H0 : Penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja

H1 : Penilaian kinerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja

2. Dari ouput didapatkan t hitung sebesar 7,211

3. T tabel dengan signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan $df = 50-2 = 48$. Hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,011
4. Kriteria Pengujian
Jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima
Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 di tolak
5. Kesimpulan
Nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($7,211 > 2,011$) maka H_0 di tolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien B positif, artinya jika penilaian kinerja naik maka motivasi kinerja juga akan naik.

Pengujian berdasar signifikansi :

1. Hipotesisnya
 H_0 : Penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja
 H_1 : Penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja
2. Nilai Signifikansi dari hasil output adalah 0,000
3. Kriteria pengujian
Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima
Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak
4. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kinerja.

IV. KESIMPULAN

Pada bab ini penulis akan menyajikan kesimpulan yang diambil dari seluruh hasil penelitian tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang penulis dapatkan dari perhitungan Uji Koefisien Kolerasi diperoleh hasil sebesar 0.721 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan searah karena bernilai positif dan mendekati angka 1.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja, maka digunakan teknik perhitungan Koefisien Determinasi. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel penilaian kinerja sebesar 52% dan sisanya 48% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

3. Berdasarkan hasil perhitungan Analisa Regresi Linear Sederhana diperoleh persamaan $Y = 8,464 + 0,807X$ yang menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh penilaian kinerja, maka nilai motivasi kerja pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan sebesar 8,464 dan jika penilaian kinerja naik sebesar 1 unit maka motivasi kerja juga akan meningkat sebesar 0,807 unit.

REFERENSI

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. d. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Isnurrini Hidayat Susilowati, SE.MM. lahir di Magelang Jawa Tengah menyelesaikan studi S1 di FE Universitas Sebelas Maret (UNS) Solo dan S2 Magister Manajemen di Institut Pertanian Bogor (IPB) Bogor. Pernah bekerja di PT.Bank Danamon Indonesia, Tbk Bone dan Pare-Pare Sulawesi Selatan sebagai Kepala Operasional dan Administrasi dan di PT. Bank Niaga, Tbk pada Divisi Marketing Komunikasi sebagai Koordinator Marketing Even. Saat ini aktif sebagai dosen pada AMIK BSI Bogor sejak tahun 2010 dan menjadi anggota konsorsium Akademi Manajemen Keuangan (AMK) BSI Jakarta.

Rima Nur Ainnisya, lahir di Depok JawaBarat tanggal 20 September 1996, menyelesaikan studi D3 di ASM BSI Jakarta program studi Manajemen Administrasi Tahun 2017.