**Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi
Kerja Karyawan
(Studi pada Karyawan Tetap PG. Kreet Baru Malang)**

By:

Bunga Violita Vortuna
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
bunga.vio@gmail.com

Dosen Pembimbing :

Dr. Dodi W. Irawanto, SE., M.Com
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PG. Kreet Baru Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PG. Kreet Baru Malang sejumlah 82 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni sampel acak dan kuesioner yang terkumpul sejumlah 80 buah yang digunakan sebagai data primer. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner dengan skala likert. Analisis data digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan SPSS versi 20 untuk mengetahui penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PG. Kreet Baru Malang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah penilaian kinerja (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah motivasi kerja karyawan (Y). 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 pengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah variabel penilaian kinerja (X1).

Kata Kunci: penilaian kinerja, kompensasi, motivasi kerja karyawan

**The Effect Of Performance Assessment And Compensation On
Work Motivation
(A Study On Employees Of PG. Kreet Baru Malang)**

By:

Bunga Violita Vortuna
Faculty of Economics and Business, Brawijaya University
bunga.vio@gmail.com

Supervisor:

Dr. Dodi W. Irawanto, SE., M.Com
Faculty of Economics and Business, Brawijaya University

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of performance assessment and compensation on the work motivation of employees of PG. Kreet Baru, a sugar company located in Malang. The sample of this research is 82 permanent employees of the company, which were selected through random sampling technique, to which Likert-scaled questionnaires were distributed. The number of returned questionnaires is 80 pieces, which are used as primary data. This study uses multiple linear regression analysis, processed through SPSS 20, to measure the effect of the independent variables, which are performance assessment (X1) and compensation (X2), on the dependent variable, which is work motivation (Y). The results of this study shows that, simultaneously and partially, performance assessment and compensation have a significant effect on work motivation. In addition, performance assessment has a dominant influence on work motivation.

Keywords: performance assessment, compensation, work motivation

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis, tidak terlepas dari tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, tanpa karyawan suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada Sumber Daya Manusia.

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk

mencapai tujuan. Untuk mendorong semangat kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas kinerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Handoko (2001), salah satu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi. kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, (Hasibuan, 2007). Pemberian kompensasi yang layak dan adil secara tidak langsung akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Di PG. Krebet Baru Malang, kompensasi tidak akan menjadi suatu masalah bagi perusahaan atau karyawan sebab kompensasi

keuangan baik secara langsung maupun tidak langsung telah diberikan guna memperlancar karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

PG Kreet Baru yang merupakan unit usaha dari PT PG Rajawali I yang merupakan anak perusahaan PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero). PG. Kreet Baru merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang agrobisnis berbasis tebu diolah menjadi gula pasir.

Berbagai upaya dilakukan oleh PG. Kreet Baru Malang dalam pemberian kompensasi finansial maupun non finansial. Karyawan menerima gaji terendah sesuai dengan upah minimum regional (UMR) yang ditentukan.

Selain pemberian kompensasi yang layak, salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan sistem penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang baik akan dapat menghasilkan informasi yang akurat, sehingga hasil tersebut dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat.

Menurut Mondy (2010), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Hasil dari penilaian kinerja juga dapat menjadi acuan karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan dapat mengetahui tingkat produktivitasnya sehingga karyawan secara tidak langsung akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya jika hasil penilaian kinerja untuk karyawan tersebut dinilai dibawah standar perusahaan.

Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, PG. Kreet Baru telah melakukan beberapa tindakan, salah satunya dengan penilaian kinerja. Melalui penilaian kinerja itu sendiri karyawan akan terpacu untuk berprestasi, dikarenakan tindakan karyawan dipantau oleh perusahaan atau tim penilai kinerja, serta dengan menerapkan *reward and punishment* bagi karyawan agar tetap terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin demi tercapainya target kerja perusahaan.

PG. Kreet Baru saat ini dalam tahap mengembangkan sistem penilaian kinerja. Sistem penilaian

kinerja yang digunakan oleh perusahaan adalah penilaian kinerja yang bersifat subyektif. Untuk memaksimalkan sistem penilaian kinerja yang lama, PG. Kreet Baru mengembangkan sistem penilaian kinerja yang baru, yaitu Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang rencananya akan direalisasikan pada tahun ini.

Perusahaan mengharapkan adanya timbal balik yang timbul berupa motivasi yang tinggi dalam bekerja dengan adanya penilaian kinerja yang dilakukan serta pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif. Kompensasi atau balas jasa yang diberikan oleh PG. Kreet Baru terdiri dari upah, tunjangan-tunjangan dan imbalan pasca kerja. Menurut perusahaan, kompensasi yang diberikan tergolong cukup dan sesuai dengan kinerja yang disumbangkan oleh karyawan. Akan tetapi tidak sedikit karyawan yang mengungkapkan jika kompensasi yang didapat masih belum sesuai harapan karyawan. Hal ini sejalan dengan Hirarki Kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow yang menyatakan bahwa

manusia akan selalu berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi.

Maka dari itu penelitian ini bertujuan menguji apakah terdapat pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan tetap PG. Kreet Baru Malang. Berdasarkan latar belakang di atas, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PG. Kreet Baru Malang?
2. Apakah penilaian kinerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PG. Kreet Baru Malang?
3. Apakah kompensasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PG. Kreet Baru Malang?
4. Variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan pada PG. Kreet Baru Malang?

LANDASAN TEORI

Penilaian Kinerja

Pengertian Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) yang dikemukakan oleh Dessler (2016) yaitu penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan/atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Menurut Mondy (2010) penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim.

Ada beberapa hal yang menjadi kriteria penilaian kinerja. Menurut Cascio (2012), kriteria sistem penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Relevan (*relevance*). Relevan mempunyai makna (1) terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi, dan (2) terdapat keterkaitan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam form penilaian.

2. Sensitivitas (*sensitivity*).

Sensitivitas berarti adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.

3. Reliabilitas (*reliability*).

Reliabilitas dalam konteks ini berarti konsistensi penilaian. Dengan kata lain sekalipun instrumen tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda dalam menilai seorang pegawai, hasil penilaiannya akan cenderung sama.

4. Akseptabilitas (*acceptability*).

Akseptabilitas berarti bahwa pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.

5. Praktis (*practicality*).

Praktis berarti bahwa instrumen penilaian yang disepakati mudah dimenegerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut.

Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan

dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi balas jasa mereka pada perusahaan. (Rivai, 2009).

Menurut Dessler (2016), kompensasi meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.

Sedangkan Hasibuan (2007), mengemukakan bahwa:

“Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan”.

Menurut Simamora (2004), komponen-komponen dari program kompensasi ialah:

- a) Upah dan gaji (*wages*). Biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya).
- b) Insentif. Insentif (*incentive*), adalah tambahan kompensasi di

atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

- c) Tunjangan. Tunjangan (*benefit*) adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan/sekelompok karyawan yang sebagai bagian dari keanggotaannya di perusahaan.
- d) Fasilitas. Fasilitas merupakan balas jasa bagi karyawan dalam bentuk jasa atau pelayanan yang tidak menciptakan nilai finansial tetapi dapat dirasakan manfaatnya secara langsung oleh karyawan.

Motivasi

Menurut Robbins & Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Namun, kekuatan yang besar tidak mungkin memberikan hasil kinerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut disalurkan dalam suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Terakhir, motivasi memiliki dimensi

ketekunan (*persistence*). Ketekunan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya.

Sedangkan menurut Siagian (2004), motivasi berasal dari kata “*movere*” dalam bahasa Latin, yang artinya bergerak. Terdapat tiga komponen utama motivasi, yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan, timbul dalam diri seseorang apabila ia merasa adanya kekurangan dalam dirinya. Usaha untuk mengatasi kekurangan biasanya menimbulkan dorongan. Dorongan merupakan usaha pemenuhan secara terarah. Dalam teori motivasi, tujuan adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan.

Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow membuat hipotesis bahwa di dalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan:

1. **Fisologis.** Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. **Rasa aman.** Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.

3. **Sosial.** Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.

4. **Penghargaan.** Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan dan perhatian.

5. **Aktualisasi diri.** Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa; meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita dan pemenuhan diri.

Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh secara simultan dari penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PG. Kreet Baru Malang.

H₂ : Terdapat pengaruh dari penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PG. Kreet Baru Malang.

H₃ : Terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PG. Kreet Baru Malang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan tetap PT. Kreet Baru Malang sejumlah 450 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik penarikan sampel dengan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{450}{1 + 450 (0,10)^2} = 81,8$$

Keterangan :

N = Jumlah Populasi

e = Batas toleransi kesalahan (dalam penelitian ini menggunakan 10%=0,10)

n = Jumlah sampel

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut, maka dapat diketahui sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 82 orang (pembulatan dari 81,8).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara, dengan menggunakan skala pengukuran likert. Alat uji instrumen data pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Metode analisis

data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Disamping itu, uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji F dan uji dominan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika *Corected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar daripada r tabel (Sarjono & Julianita, 2011).

Untuk variabel penilaian kinerja, secara keseluruhan butir-butir penilaian kinerja memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dikatakan valid. Untuk kompensasi, secara keseluruhan butir-butir kompensasi memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dikatakan valid. Untuk variabel motivasi kerja, secara keseluruhan butir-butir motivasi kerja memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dikatakan valid.

Pada uji reliabilitas, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2016).

Pada variabel penilaian kinerja, menampilkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,865 > 0,70; sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran pernyataan reliabel. Variabel kedua, yaitu kompensasi menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,859 > 0,70; sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran pernyataan reliabel. Variabel ketiga, yaitu motivasi kerja menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,849 > 0,70; sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran pernyataan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2016) normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dan histogram dari residualnya. Didapat hasil grafik *normal propability plot* yang

memiliki titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan variabel terikat dan variabel bebas mempunyai data berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016). Didapat hasil korelasi antara variabel penilaian kinerja dan kompensasi dengan nilai VIF tidak lebih dari 10 yakni 1,470 dan tidak memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yakni 0,680. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Dari grafik *scatterplots*, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka

0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka dalam dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,386X_1 + 0,352X_2$$

Dari persamaan garis regresi linear berganda diatas, maka dapat diartikan sebagai berikut :

1. Y (motivasi kerja) merupakan variabel terikat yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Penilaian Kinerja (X1) dan Kompensasi (X2).
2. $\beta_1 = 0,386$ merupakan variabel penilaian kinerja (X1) dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja (X1) memiliki hubungan yang searah dengan variabel motivasi kerja karyawan (Y). Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila penilaian kinerja karyawan

semakin baik maka motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila penilaian kinerja (X1) buruk, maka motivasi kerja karyawan (Y) akan semakin menurun.

3. $\beta_2 = 0,352$ merupakan variabel kompensasi (X2) dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki hubungan yang searah dengan variabel motivasi kerja karyawan (Y). Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi semakin tinggi maka motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila kompensasi (X2) rendah, maka motivasi kerja karyawan (Y) akan semakin menurun.

Uji Hipotesis

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2016). Diperoleh nilai F tabel sebesar 3,12, sedangkan nilai F hitung sebesar 28,662. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung $> F$ tabel yakni $28,662 > 3,12$ dan $\text{sig } F (0,000) < \alpha=0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Hasil uji t antara penilaian kinerja dengan motivasi kerja karyawan menghasilkan t hitung sebesar 3,690, sedangkan t tabel adalah sebesar 1,99085 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji t antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan

menghasilkan t hitung sebesar 3,366, sedangkan t tabel adalah sebesar 1,99085 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Dalam menentukan variabel independen yang dominan dalam mempengaruhi variabel dependen maka dilihat dari nilai koefisien standarisasi (*standardized beta coefficients*) yang terbesar. Berdasarkan uji regresi linear berganda, pengujian menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kinerja memiliki nilai koefisien standarisasi (*standardized beta coefficients*) terbesar yakni sebesar 0,386. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis keempat tidak diterima. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel penilaian kinerja lebih dominan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PG. Kregbet Baru Malang.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Simultan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah

dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa secara simultan penilaian kinerja dan mempengaruhi motivasi kerja karyawan PG. Kregbet Baru Malang. Hasil tersebut berdasarkan pengujian hipotesis melalui uji F, dari perolehan nilai F tabel sebesar 3,12, sedangkan nilai F hitung sebesar 28,662. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel yakni $28,662 > 3,12$ dan sig F $(0,000) < \alpha=0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Pengaruh Parsial

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa secara parsial penilaian kinerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan PG. Kregbet Baru Malang. Hasil tersebut berdasarkan pengujian hipotesis melalui uji t, dari perolehan t hitung sebesar 3,690, sedangkan t tabel adalah sebesar 1,99085 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih

kecil dari $\alpha (0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wono (2008) bahwa variabel penilaian kinerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa secara parsial kompensasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan PG. Kregbet Baru Malang. Hasil tersebut berdasarkan pengujian hipotesis melalui uji t, dari perolehan t hitung sebesar 3,366, sedangkan t tabel adalah sebesar 1,99085 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari $\alpha (0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanjung (2005) bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Dominan

Berdasarkan hasil uji dominan, telah didapatkan hasil bahwa penilaian kinerja adalah yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan PG. Kerebet Baru Malang sehingga hipotesis ditolak. Hasil tersebut berdasarkan pengujian regresi linear berganda dengan melihat dari nilai koefisien standarisasi (*standardized beta coefficients*) yang terbesar. Pengujian menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kinerja memiliki nilai koefisien standarisasi (*standardized beta coefficients*) terbesar yakni sebesar 0,386, sedangkan koefisien standarisasi variabel Kompensasi sebesar 0,352. Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, penilaian kinerja perlu diperhatikan dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Penilaian kinerja dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik penilaian kinerja dan kompensasi, maka dapat meningkatkan

motivasi kerja karyawan PG. Kerebet Baru Malang.

2. Penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik penilaian kinerja, maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PG. Kerebet Baru Malang.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik kompensasi, maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PG. Kerebet Baru Malang.
4. Diantara penilaian kinerja dan kompensasi terbukti penilaian kinerja lebih dominan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PG. Kerebet Baru Malang.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, item penilaian kinerja yang paling rendah adalah dari indikator praktis. Oleh karena itu, PG. Kerebet Baru Malang diharapkan dapat memastikan apabila format/model dari penilaian kinerja karyawan yang

digunakan mudah dipahami, sehingga mudah dimengerti karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan sosialisasi kepada karyawan tentang sistem penilaian kinerja yang akan diterapkan perusahaan.

1. Berdasarkan hasil penelitian, item kompensasi yang paling rendah adalah dari indikator fasilitas. Oleh karena itu, PG. Kregbet Baru Malang diharapkan dapat memastikan pemenuhan fasilitas yang dibutuhkan bagi karyawan agar tidak menghambat pekerjaan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan pengecekan secara berkala pada ketersediaan fasilitas yang dibutuhkan, contohnya fasilitas alat tulis kantor (ATK).
2. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien determinasi yang cukup mengindikasikan bahwa penilaian kinerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan, maka dari itu

penelitian ini dapat menjadi bahan kajian ulang yang lebih mendalam bagi penelitian yang akan datang dengan menggunakan metode pengujian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, W. F. 2012. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit 6th Edition*. McGraw-Hill, New York.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Kedelapan*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi. Kedua*. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 9*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Mondy, R. Wayne. 2010. *Human Resource Management Eleventh Edition*. Prentice Hall, New Jersey.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sarjono, H. & Julianita, W. 2011. *SPSS vs LISREL*. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-3*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Tanjung, Andri. 2005. 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman Bandung)' Skripsi. Universitas Widyatama, Bandung. (dalam negeri).
- Wono, Sarbini. 2008. 'Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Keterbukaan Nilai Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Kasus Pekerja *Bottom Line* di Perusahaan Rokok PT. "G")'. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 1. pp 18-29.