



Research Paper Publication
Jurnal Ilmiah Manajemen
Terminal Informasi Ilmiah

ISSN : 2089-2330

Vol : 10.03.2021
Hal : 81 - 87

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ANGGOTA TNI
DI DENHUBREM KOTA PALEMBANG**

Yoga Juliantara¹
Fretty Welta²

yogajuliantara17@gmail.com
welta18@gmail.com

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Kader Bangsa

Article Info

Keywords :
Penilaian Prestasi Kerja,
Motivasi Kerja, dan Kompensasi.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kompensasi sebagai variabel intervening pada anggota TNI Di Denhubrem Kota Palembang Hasil penilaian prestasi kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Motivasi adalah suatu hal yang mempengaruhi dan perilaku manusia yang keras sehingga mereka mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu, kompensasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur. Untuk membuktikan bahwa variabel kompensasi mampu menjadi variabel pemediasi antara penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja. Perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja dihitung.

Yoga Juliantara¹
Fretty Welta²

yogajuliantara17@gmail.com
welta18@gmail.com

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 10.03.2021

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Penilaian prestasi kerja merupakan ukuran dan standar karyawan yang dinilai secara kompetitif, adil dan objektif yang dinilai oleh organisasi. Dalam suatu organisasi karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan berbeda-beda ketika bergabung dalam perusahaan ini terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Penilaian dapat diberikan apabila pegawai telah menyampaikan *inovasi/improvement* sesuai bidang pekerjaan yang disetujui atasan langsung. Hasil penilaian prestasi kerja tersebut dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selain kompensasi yang diberikan berdasarkan penilaian kerja juga berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja.

Tujuan Penelitian

Permasalahan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel penilaian prestasi kerja terhadap variabel motivasi kerja karyawan dan variabel kompensasi sebagai variabel intervening Anggota TNI di Denhubrem Kota Palembang

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kajian Literatur

Definisi penilaian prestasi kerja menurut P.Siagian (2002)¹ adalah Informasi yang diperoleh dari hasil kinerja anggotanya merupakan proses organisasi. Sedangkan menurut Saydam (2000)², penilaian prestasi kerja adalah Pengawasan pelaksanaan pekerjaan salah satu alur aktivitas untuk mengawasi karyawan.

Hipotesis

Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) H1 : Diduga ada pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kompensasi?
- b) H2 : Diduga ada pengaruh penilaian prestasi kerja melalui kompensasi sebagai variabel intervening terhadap motivasi kerja?
- c) H3 : Diduga ada pengaruh penilaian prestasi terhadap motivasi kerja?

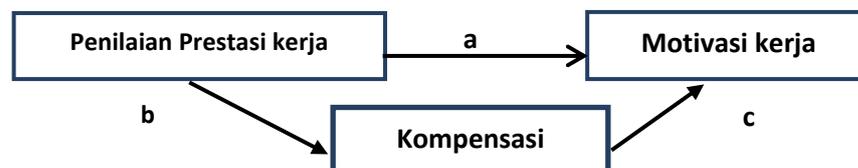
Objek Penelitian

Adapun objek penelitian Anggota TNI di Denhubrem Kota Palembang

Variabel Operasional

- 1) Penilaian Prestasi Kerja (X) adalah Penilaian prestasi kerja merupakan suatu system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan
- 2) Motivasi (Y) adalah Motivasi merupakan perubahan energy dalam diri seseorang yang di tandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan
- 3) Kompensasi (Z) adalah Kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan

Kerangka Berpikir



Gambar Model penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Path Analisis (Analisis jalur)

¹ Siagian, Sondang.p. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan, Bumi Aksara. Jakarta

² Gouzali Saydam, (2000), *Manajemen sumber daya manusia (Human Resource) Suatu pendekatan mikro*, Djabatan, Jakarta

Analisis jalur digunakan untuk menelusuri hubungan antara variabel yang dibuat. Metode analisis jalur dilakukan melalui 2 tahap, yaitu:

1. Hubungan penilaian prestasi kerja sebagai variabel bebas dan kompensasi sebagai variabel terikat. Berikut persamaan regresi linier sederhana:

$$Z = a + b_2X$$

Z adalah variabel kompensasi

X adalah variabel penilaian prestasi kerja

a adalah konstanta

b adalah koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan (+) ataupun penurunan (-)

2. Hubungan penilaian prestasi kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja, dimana penilaian prestasi kerja sebagai variabel bebas pertama, kompensasi sebagai variabel bebas kedua dan motivasi sebagai variabel terikat". Berikut ini adalah persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X + cZ$$

Y adalah variabel motivasi kerja

Z adalah variabel kompensasi

X adalah variabel penilaian prestasi kerja

a adalah konstanta

b₁, c adalah koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan (+) ataupun penurunan (-)

3. Uji validitas

“Pengujian validitas kuesioner dalam penelitian menggunakan rumus korelasi *product moment* (Umar: 2002)³ yaitu:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - \sum x^2)(n\sum y^2 - \sum y^2)}}$$

Keterangan:

r : Korelasi product Moment.

X: Skor butir (Pertanyaan)

Y: Skor *factor* (variabel)

n : jumlah sampel.

Dengan menggunakan *level of significant* 95%, Apabila :

r hitung > r tabel maka pengukuran adalah valid.

r hitung ≤ r tabel maka pengukuran adalah tidak valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis jalur digunakan untuk menelusuri hubungan antara variabel yang dibuat. Metode analisis jalur dilakukan melalui 2 tahap, yaitu:

1) Hubungan penilaian prestasi kerja sebagai variabel terikat

Hubungan penilaian prestasi kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja, dimana penilaian prestasi kerja sebagai variabel bebas pertama, kompensasi sebagai variabel bebas kedua dan motivasi sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah persamaan :

$$Y = a + b_1X + Cz$$

³ Umar, Husein. (2002). *Metode penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Tabel Hasil
Analisis Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.866	.433		2.531	.000
	Penilaian Prestasi Kerja	.360	.068	.320	1.143	.032
	Kompensasi	-.268	.108	-.160	.398	.076

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

$$Y = a + b_1X + cZ$$

$$Y = 3.866 + 0,360X + (-0,268)Z$$

$$Y = 3.866 + 0,360X - 0,268Z$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja (Variabel Bebas)

X = Penilaian Prestasi Kerja (Variabel Terikat)

Z = Kompensasi

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

- a) Koefisien regresi penilaian prestasi kerja (b_1) bernilai positif sebesar 0,360 hal ini menunjukkan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif akan tetapi terhadap motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan.
- b) Koefisien regresi (c) bernilai negatif sebesar -0,268, hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja, sehingga adanya peningkatan negatif kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja.

2) Hubungan Penilaian Prestasi Kerja sebagai terikat terhadap Kompensasi sebagai variabel bebas.

Berikut persamaan : $Z = a + b_2X$

Tabel Hasil
Analisis Kompensasi terhadap Penilaian Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.200	.368		1.888	.000
	Penilaian Prestasi Kerja	.453	.072	.688	3.788	.000

a. Dependent Variable: Kompensasi

$$Z = a + b_2X$$

$$Z = 4.200 + 0,453 X$$

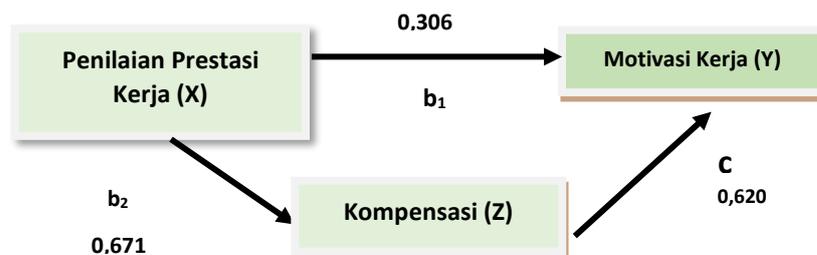
Koefisien regresi penilaian prestasi kerja (b) bernilai positif 0,453. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kompensasi, sehingga meskipun adanya peningkatan pemberian kompensasi sebesar 0,453 akan berpengaruh terhadap kompensasi.

3) Uji Intervening

Agar dapat membuktikan bahwa variabel kompensasi mampu menjadi variabel yang memediasi antara penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja.

Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardizedcoefficients* regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan dapat dibuat gambar analisis jalur sebagai berikut:

Gambar 4.7.1
Analisis Intervening Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Kompensasi



Nilai koefisien determinasi sebesar 21% menunjukkan bahwa 21% informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya 79% dijelaskan lain diluar model. Angka koefisien pada model ini relatif besar sehingga layak dilakukan interpretasi lebih lanjut.

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan :

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (x) terhadap motivasi kerja (y) :

a. Pengaruh langsung Penilaian Prestasi kerja (x) terhadap motivasi kerja (y):

$$\begin{aligned} x \text{ --- } y &= (b_1)^2 \times 100\% \\ x \text{ --- } y &= (0,306)^2 \times 100\% \\ x \text{ --- } y &= 0,0936 \times 100\% \\ x \text{ --- } y &= 9,32\% \end{aligned}$$

Jadi diketahui bahwa pengaruh langsung sebesar 9,32%

b. Pengaruh tidak langsung penilaian prestasi kerja (x) terhadap motivasi kerja (y) melalui kompensasi (z):

$$\begin{aligned} x \text{ --- } y \text{ (via z)} &= (b_1 \times b_2 \times c) \times 100\% \\ x \text{ --- } y \text{ (via z)} &= (0,306 \times 0,671 \times 0,620) \times 100\% \\ x \text{ --- } y \text{ (via z)} &= (0,12209 \times 0,580) \times 100\% \\ x \text{ --- } y \text{ (via z)} &= 0,078 \times 100\% \\ x \text{ --- } y \text{ (via z)} &= 7,8\% \end{aligned}$$

Jadi diketahui bahwa pengaruh tidak langsung sebesar 7,8%

- c. Maka diketahui pengaruh penilaian prestasi kerja (x) terhadap motivasi (y) adalah :
- $$= 9,32\% + 7,80\%$$
- $$= 17,132\%$$
- Jadi diketahui pengaruh penilaian prestasi kerja (x) terhadap motivasi (y) adalah 17,132%

PEMBAHASAN

Penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja dan kompensasi sebagai variabel intervening dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

a) Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan penilaian prestasi kerja yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja Anggota TNI di Denhubrem Kota Palembang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Warsidi (2004)⁴ yang menjelaskan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Penilaian prestasi kerja juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta Menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa meningkat.

b) Pengaruh Penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja dan kompensasi sebagai variabel intervening

Hasil analisa intervening menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja mempengaruhi motivasi kerja Anggota TNI di Denhubrem Kota Palembang melalui kompensasi, yang dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung melalui kompensasi yang lebih besar dibanding pengaruh langsung terhadap kinerja. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000)⁵. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya penilaian prestasi kerja yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan motivasi kerja yang lebih baik dari para karyawan.

⁴ A.M, Sardiman. (2006). *Interkasi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. Raja Grafindo Persada

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kompensasi Anggota TNI di Denhubrem Kota Palembang adalah sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kompensasi, sehingga adanya peningkatan penilaian prestasi kerja tidak akan meningkatkan kompensasi secara signifikan.
2. Penilaian prestasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Motivasi Kerja melalui kompensasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi menjadi variabel yang memediasi antara penilaian prestasi kerja terhadap Motivasi kerja.
3. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga adanya peningkatan penilaian prestasi kerja akan meningkatkan motivasi kerja

REFERENSI

- [1] Siagian, Sondang.p. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesembilan, Bumi Aksara. Jakarta.
- [2] Gouzali Saydam, (2000), Manajemen sumber daya manusia (Human Resource) Suatu pendekatan mikro, Djabatan, Jakarta
- [3] Umar, Husein. (2002). Metode penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [4] A.M, Sardiman. (2006). Interkasi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- [5] Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson, 2000.*Human Resource Management*10 th Edition, Tomson South-Western, Unitd States.