

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Studi Pada PT Teekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar)

Dwi Mardiyanti¹, Nurdiana Mulyatini², Elin Herlina³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
dwimardiyanti10@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1). Bagaimana penilaian prestasi kerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar?; 2). Bagaimana motivasi kerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar?; 3). Seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar?. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Koefisien Korelasi Rank Spermans, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji t (Uji Hipotesis). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada PT Telekmunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar dengan besarnya pengaruh 22,09% dan sisanya sebesar 77,91% dipengaruhi oleh variabel lain. Diharapkan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar mempertahankan penilaian prestasi kerja bagi pegawainya sehingga akan meningkatkan motivasi kerja pegawai, dengan demikian perusahaan perlu lebih memperhatikan lagi proses penilaian prestasi kerja berdasarkan motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Penilaian Prestasi Kerja, Motivasi Kerja Pegawai.

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah makhluk unik, karena memiliki sifat yang kompleks. Mengelola sumber daya manusia melibatkan semua orang yang ada di dalam perusahaan dan ini membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Hal ini dilakukan sebagai upaya memperbaiki cara kerja sama, sehingga hasil yang diinginkan dapat diperoleh.

Dalam peraturan perundang – undangan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 tentang Ketenagakerjaan, yakni “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”.

Jika penilaian prestasi kerja dijalankan, kedepannya akan memiliki efek positif terhadap motivasi individual. Hal ini diungkapkan Chandra (2001:35) bahwa apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan metode yang tepat sehingga hasilnya objektif,

yaitu sesuai dengan prestasi kerja karyawan, dan imbalan yang diberikan sesuai dengan keobjektifan penilaian tersebut, maka motivasi karyawan akan meningkat.

Menurut Samsudin (2008:24) “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

Dari hasil pra survey terhadap 20 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar dengan menggunakan teori ERG terdapat 40 persen pegawai yang masih belum terpenuhi kebutuhannya selama mereka bekerja seperti kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari atau kebutuhan afiliasi dan pengembangan kemampuan karyawannya yang belum cukup baik, dengan begitu motivasi kerja pegawai di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar belum semuanya optimal atau bisa juga disebut dengan kategori kurang tetapi mengarah ke cukup, dapat dilihat pada tabel dibawah.

**Tabel 1.1
Pra Survey**

No	Teori	Hasil
1.	<i>Existence needs</i> (Kebutuhan Dasar)	40%
2.	<i>Relatedness needs</i> (Kebutuhan Interpersonal)	20%
3.	<i>Growth needs</i> (Kebutuhan Untuk Pengembangan Kemampuan Karyawan)	40%

Sumber: Kuesioner bayangan.

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa hasil Existence needs 40% yaitu 12 dari 20 karyawan beranggapan tidak, Relatednes needs 20% 16 dari 20 karyawan beranggapan tidak dan Growth needs 40% 12 dari 20 karyawan beranggapan tidak, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga teori tersebut masih belum bisa memenuhi kebutuhan, seperti kebutuhan dasar, kebutuhan interpersonal dan kebutuhan untuk pengembangan kemampuan karyawan dalam perusahaan, terutama lebih berfokus kepada kebutuhan dasar dan kebutuhan pengembangan kemampuan karyawan.

Secara umum, hasil penilaian prestasi kerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Perkembangan Prestasi Kerja Pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar Dari Tahun 2016 – 2018.

No	Tahun	Kinerja	Kompetensi
1.	2016	P2 = Nilai diatas 100 % - 103%	K2
2.	2017	P2 = Nilai diatas 100 % - 103%	K2
3.	2018	P2 = Nilai diatas 100 % - 103%	K2

(Sumber PT Telekomunikasi, Tbk Area Banjar).

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa, penilaian prestasi kerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar selama 3 tahun kebelakang berada pada posisi atau level P2= Nilai diatas 100% sampai 103% atau bisa disebut juga berada pada posisi standar (tidak menurun bahkan tidak juga meningkat), dan begitupun pada penilaian prestasi kerja kompetensi, berada pada K2= Kompetensi lebih dari memadai (standar). Dengan adanya tingkatan penilaian tersebut karyawan seharusnya termotivasi untuk mengisi tingkatan yang sangat baik yaitu tingkatan yang mempunyai nilai paling bagus diatas 103% (P1). Bagaimana caranya karyawan dapat menempati urutan atau tingkatan tersebut, supaya karyawan termotivasi dan bisa mendapatkan hasil yang optimal.

Dalam penelitian ini penulis memilih objek penelitian di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar, dengan dasar pertimbangan bahwa dengan adanya penilaian prestasi kerja secara tidak langsung mempunyai dampak positif bagi keberlangsungan hidup perusahaan atau organisasi. Dimana apabila penilaian prestasi kerja dapat berjalan dengan baik di suatu perusahaan atau organisasi, karyawan akan dengan antusiasnya termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dan memang pada dasarnya adanya proses penilaian prestasi kerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar berjalan dengan sesuai prosedur yang telah ditetapkan dan diketahui oleh semua karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar.

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penilaian prestasi kerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar?
2. Bagaimana motivasi kerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar?
3. Seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Penilaian prestasi kerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar.
2. Motivasi kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar.

Besarnya pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar.

3. Besarnya pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar.

Landasan Teoritis

Cooper yang dikutip oleh Burhanuddin Yusuf (2015:203) mengemukakan Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dengan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Landasan teori dalam penelitian ini adalah indikator yang digunakan dalam variabel penilaian prestasi kerja menurut Heidjarachman Ranupanjoyo dan Suad Husnan (2000:126) adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap, kehadiran.

Metode penilaian prestasi kerja menurut M. Manullang yang Burhanuddin Yusuf (2015:227) metode penilaian prestasi kerja yang cukup baik untuk diterapkan adalah sebagai berikut :

1. Graphic Rating System

Hal ini merupakan suatu metode penilaian karyawan dimana tabel penilaian mengandung beberapa objek penilaian yang digambarkan dalam garis atau skala. Pada skala tersebut terletak masing – masing sifat pegawai atau karyawan, dan disitu pulalah sifat pegawai yang bersangkutan ditandai. Graphic rating system ini masih dianggap metode penilaian yang terbaik, meskipun diakui adanya segi – segi kelemahan, seperti:

- a) Bahwa “*hallo effect*” (efek penilaian yang bersifat pribadi)
- b) Masing – masing sifat yang dinilai dianggap sama peranannya.

Untuk mengatasi kelemahan–kelemahan tersebut, penilai harus mendapatkan pelatihan dalam mengadakan penilaian.

2. Ranking Method

Ranking method disebut pula dengan “*man to man comparison*” atau “*man to man scale*”, yaitu suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan tingkatannya ada berbagai sifat yang dinilai. Dalam metode ini, setiap penilaian membuat sebuah “*master scale*” yaitu pengukuran yang tepat pada umumnya menunjukkan lima tingkatan tertentu. Misalnya, sifat yang akan dinilai adakah sifat “*leadership*” dari beberapa karyawan. Kelemahan utama metode ini adalah terlalu banyak makan waktu dan sulit mengerjakannya.

3. Forced Chaired Method

Dalam metode ini, para penilai diberikan serangkaian kumpulan kalimat, misalnya 28 blok kalimat dan masing–masing blok diisi lima kalimat. Masing–masing blok kalimat itu oleh penilaian dicoret atau ditandai. Kalimat yang ditandai pertama adalah kalimat yang paling cocok pada keadaan orang yang dinilai, sedangkan kalimat yang ditandai kedua adalah kalimat yang paling bertentangan.

Kelebihan metode ini adalah penilai tidak mengetahui tinggi rendahnya nilai dari karyawan yang dinilai sehingga dapat terjamin objektivitasnya. Penilaian dilakukan oleh kantor pusat, terutama cara–cara penilaiannya. Namun demikian, metode ini jarang digunakan dalam perusahaan.

Rivai Zainal (2015:607) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Indikator yang digunakan dalam motivasi kerja pegawai menurut Teori ERG menurut Aldefer dalam Anwar Prabu (2009:98) adalah *existence needs, relatedness needs, growth needs*.

Prinsip-prinsip motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017:140) bahwa prinsip-prinsip motivasi sebagai berikut :

1) Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengemukakan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pimpinan mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu - waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Motivasi datang dari dalam diri masing-masing karyawan, oleh karena itu pemimpin harus menciptakan kondisi dimana karakter karyawan dapat termotivasi dengan sendirinya. Pemimpin harus memberikan penjelasan kepada karyawan bahwa mereka harus percaya pada diri sendiri dan menyukai pekerjaan masing-masing sehingga akan termotivasi dengan sendirinya.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Koefisien Korelasi Rank Spermn, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji t (Uji Hipotesis).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penilaian Prestasi Kerja PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar

Tabel 1.3
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar

No	Pertanyaan	Skor Yang Ditargetkan	Skor Yang Dicapai	Skor Rata-rata
Kuantitas kerja				
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan	34 x 5 = 170	168	168
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan	34 x 5 = 170	168	
Kualitas Kerja				
3.	Kualitas kerja saya sangat memuaskan	34 x 5 = 170	168	168
4.	Prestasi kerja di PT Telkom Cabang Banjar dilihat dari kuantitas dan kualitas kerja	34 x 5 = 170	168	
Keandalan				
5.	Menurut Anda, hasil penilaian yang dilakukan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang telah dihasilkan masing masing karyawan bukan karena kedekatan hubungan antara karyawan dengan pimpinan	34 x 5 = 170	170	168
6.	Menurut Anda, karyawan yang baru bergabung dan karyawan yang sudah lama bergabung di	34 x 5 = 170	166	

	dalam perusahaan diperlakukan sama oleh perusahaan dalam proses penilaian prestasi kerja			
Inisiatif				
7.	Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dapat membedakan antara yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi.	$34 \times 5 = 170$	168	168,5
8.	Hasil penilaian prestasi kerja yang transparan akan meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja di masa yang akan datang.	$34 \times 5 = 170$	169	
Kerajinan				
9.	Saya mampu bekerjasama dengan atasan	$34 \times 5 = 170$	170	170
10.	Pencapaian kerja saya mampu melebihi target yang ditetapkan	$34 \times 5 = 170$	170	
Sikap				
11.	Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat saya bekerja	$34 \times 5 = 170$	163	162
12.	Karyawan PT Telkom Cabang Banjar selalu memenuhi semua tata tertib (aturan) yang berlaku ditempat kerja	$34 \times 5 = 170$	161	
Kehadiran				
13.	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang tidak jelas	$34 \times 5 = 170$	170	170
14.	Kehadiran kerja merupakan	$34 \times 5 = 170$	170	

	hal yang sangat penting bagi saya			
Total		2380	2379	1174,5

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari tabel 1.3 terdapat total hasil skor kuesioner mengenai tanggapan responden tentang penilaian prestasi kerja pegawai dengan total skor rata-rata terbesar adalah 170 untuk indikator kerajinan dan kehadiran sedangkan total skor rata-rata terkecil adalah 162 untuk indikator sikap.

Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai rata-rata tersebut, sehingga dapat disimpulkan apakah penilaian prestasi kerja pegawai menurut responden sangat rendah atau sangat tinggi maka penulis menggunakan indikator sebagai berikut:

Nilai skor tertinggi : $5 \times 14 \times 34 = 2380$

Nilai skor terendah : $1 \times 14 \times 34 = 476$

Tabel 1.4
Interpretasi Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar

No	Interval	Interpretasi
1.	0-476	Sangat Rendah
2.	477-952	Rendah
3.	953-1428	Cukup
4.	1429-1904	Tinggi
5.	1904-2380	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari hasil jawaban kuesioner diperoleh nilai total sebesar 2379, jika dibandingkan dengan tabel 1.4 maka berada pada interval ke-5 yang artinya tanggapan responden terhadap penilaian prestasi kerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar adalah sangat tinggi.

Motivasi Kerja Pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar

Tabel 1.5
Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar

No	Pertanyaan	Skor Yang	Skor Yang	Skor Rata-
----	------------	-----------	-----------	------------

		Ditargetkan	Dicapai	rata
Existence needs.				
1.	Karyawan PT Telkom Cabang Banjar yang selalu berusaha untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan	$34 \times 5 = 170$	170	168,57
2.	Bila ada tugas kerja lembur, saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya.	$34 \times 5 = 170$	168	
3.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	$34 \times 5 = 170$	170	
4.	Apakah selama bekerja di PT Telkom Cabang Banjar bisa memenuhi kebutuhan dasar	$34 \times 5 = 170$	166	
5.	Pengakuan dari perusahaan membuat karyawan lebih giat bekerja	$34 \times 5 = 170$	170	
6.	Semangat kerja karyawan dilihat dari cocok atau tidaknya pekerjaan yang dijalankan	$34 \times 5 = 170$	170	
7.	Bekerja di perusahaan ini menjamin kehidupan saya dimasa tua	$34 \times 5 = 170$	166	
Relatedness needs				
8.	Saya selalu berusaha untuk bekerja sama dengan rekan kerja lain	$34 \times 5 = 170$	170	167,33
9.	Karyawan PT Telkom Cabang	$34 \times 5 = 170$	170	

	Banjar selalu menunjang tinggi nilai persahabatan dengan rekan kerja			
10.	Apabila saya membutuhkan pertolongan dalam berkerja, rekan sekerja selalu siap memberikan bantuan.	$34 \times 5 = 170$	170	
11.	Saya merasa senang karena karyawan di PT Telkom Cabang Banjar bisa menerima saya sebagai partner kerja yang baik	$34 \times 5 = 170$	158	
12.	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang saya peroleh	$34 \times 5 = 170$	167	
13.	Atasan selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	$34 \times 5 = 170$	169	
Growth needs				
14.	Karyawan PT Telkom Cabang Banjar memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi	$34 \times 5 = 170$	160	
15.	Karyawan PT Telkom Cabang Banjar memiliki semangat untuk melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan	$34 \times 5 = 170$	168	
16.	Dalam menyelesaikan tugas selalu inisiatif tanpa harus menunggu perintah dari atasan	$34 \times 5 = 170$	169	
17.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tepat waktu agar	$34 \times 5 = 170$	168	167,14

	saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang selanjutnya			
18.	Perusahaan selalu memberikan atas pekerjaan yang dicapai oleh saya	$34 \times 5 = 170$	169	
19.	Penghargaan atau hadiah yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi kerja karyawan	$34 \times 5 = 170$	168	
20.	Atasan memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan	$34 \times 5 = 170$	168	
Total		3400	3354	503,04

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari tabel 1.5 terdapat total hasil skor kuesioner mengenai tanggapan responden tentang motivasi kerja pegawai dengan total rata-rata terbesar adalah 168,57 untuk indikator *existence needs* sedangkan total skor rata-rata terkecil adalah 167,14 untuk indikator *growth needs*.

Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai rata-rata tersebut, sehingga dapat disimpulkan apakah motivasi kerja pegawai menurut responden sangat rendah atau sangat tinggi maka penulis menggunakan indikator sebagai berikut:

Nilai skor tertinggi : $5 \times 20 \times 34 = 3400$

Nilai skor terendah : $1 \times 20 \times 34 = 680$

Tabel 1.6
Interpretasi Mengenai Motivasi Kerja Pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar

No	Interval	Interpretasi
1.	0-680=	Sangat Rendah
2.	681-1360	Rendah
3.	1360-2040	Cukup
4.	2031-2720	Tinggi
5.	2721-3400	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari hasil jawaban kuesioner diperoleh nilai total sebesar 3354, jika dibandingkan dengan tabel 1.6 maka berada pada interval ke-5 yang artinya tanggapan responden terhadap motivasi kerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar adalah sangat tinggi.

Penilaian Prestasi Kerja Pt Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar dinilai sangat penting. Karena dengan adanya penilaian prestasi kerja pihak atasan dapat mengetahui tindakan-tindakan apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dari pegawai tersebut. Berikut beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli mengenai penilaian prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2007:97) : “Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya.

Dari hasil perhitungan skor pernyataan setiap indikator tentang penilaian prestasi kerja, diperoleh total skor per variabel yang dicapai sebesar 2379 dibandingkan dengan skor yang diharapkan 2380, maka interpretasi yang dihasilkan berada pada kategori sangat tinggi. Dengan skor rata-rata terbesar adalah 170 untuk indikator kerajinan dan kehadiran, sedangkan total skor rata-rata terkecil adalah 162 untuk indikator sikap. Dengan demikian penilaian prestasi kerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar sudah dilaksanakan dengan baik yaitu dengan menggunakan penilaian *performance* (P) dan penilaian kompetensi (K).

Motivasi Kerja Pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar

Memahami motivasi sangatlah penting kinerja rekasi terhadap persoalan sumber daya manusia lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi itu berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangka pandangan yang berbeda pula.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Pegawai akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekejaannya, banyak pegawai akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginan tersebut dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri pegawai tersebut dapat berasal dari keinginan diri sendiri atau berasal dari luar dirinya.

Dari hasil perhitungan skor pernyataan setiap indikator motivasi kerja pegawai, diperoleh total skor per variabel yang dicapai sebesar 3354 dibandingkan dengan skor yang

diharapkan 3400, maka interpretasi yang dihasilkan berada pada posisi sangat tinggi. Dengan skor tertinggi rata-rata adalah 168,57 untuk indikator *existence needs*, sedangkan skor terkecil yaitu 167,14 untuk indikator *growth needs*. Dengan demikian bahwa motivasi kerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar memiliki semangat kerja yang tinggi guna mendapatkan hasil yang maksimal.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT Telekomunikasi, Indonesia, Tbk Area Banjar

Pimpinan tidak akan mengetahui bahwa pegawainya mempunyai prestasi kerja yang baik atau buuk tanpa adanya proses penilaian prestasi kerja. Dengan penilaian prestasi kerja inilah diketahui kekurangan dan kelebihan masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui kondisi prestasi kerja pegawai setiap organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta harus melaksanakan program penilaian prestasi kerja terlebih dahulu guna menjadi pedoman untuk menetapkan tingginya motivasi kerja pegawai.

Apabila penilaian prestasi kerja ini sesuai dengan apa yang diinginkan atau bahkan diharapkan oleh karyawan dan akan memberikan pengaruh atau perubahan terhadap jabatan, tingkat gaji, tunjangan dan lain sebagainya, maka motivasi kerja karyawan akan menjadi semakin tinggi bahkan positif. Dan hal ini akan memberikan dampak yang sangat baik terhadap semua yang bersangkutan bahkan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Area Banjar dengan hasil analisis koefisien korelasi rank spearman adalah $r_s = 0,47$ yang berarti terdapat hubungan yang sedang antara variabel X yaitu penilaian prestasi kerja dengan variabel Y yaitu motivasi kerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar. Dan untuk koefisien determinasi adalah sebesar 22,09% yang berarti penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar sebesar 22,09% dan 77,91% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,01 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,037 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, dimana $(3,01 > 2,037)$.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Herjanto (2008:104), bahwa “motivasi sangat menentukan prestasi kerja pegawai”.

Selain itu, hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Suratman Jimmy (2006) menyatakan bahwa “penilaian prestasi kerja mempunyai hubungan yang positif atau berpengaruh terhadap motivasi kerja”.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mendukung hipotesis yang telah diajukan yaitu penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar. Secara teori hubungan kedua variabel tersebut yaitu penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja pegawai dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja. Artinya, apabila penilaian prestasi kerja mengalami peningkatan maka motivasi kerja pegawai pun akan meningkat dan sebaliknya apabila penilaian prestasi kerja mengalami penurunan maka motivasi kerja pegawai juga akan menurun.

Simpulan dan Saran

Penilaian prestasi kerja PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar sudah baik. Namun, perusahaan harus lebih memperhatikan pegawai seperti memberikan insentif dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi serta bisa menjamin karier pegawai tersebut.

Motivasi kerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar secara umum sudah baik. Namun, seharusnya perusahaan lebih bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan menyenangkan agar semangat dan motivasi kerja pegawai dapat kembali meningkat, serta memperkuat hubungan kerja antar pegawai (*teamwork*).

Penilaian prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar, sehingga adanya peningkatan pada faktor kemampuan dan faktor motivasi dan dampak dari penilaian prestasi kerja akan meningkatkan motivasi kerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan beberapa variabel independen lainnya seperti: penempatan kerja pegawai, pengawasan, lingkungan kerja, dan lainnya. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel penelitian serta memperluas wilayah sampel agar diketahui perbedaan dan persamaan hasil penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Agnita Yolanda¹, Sylvia Vianty Dst. *Efektivitas penilaian prestasi kerja karyawan (studi kasus : ptpn iv (persero)-kebun tinjowan simalungun)*. 2015. Dalam Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 02, 2015, 69-74 69. Tersedia <http://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/107>
- Burhanuddin Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Syari'ah*. Depok. Penerbit PT Rajagrafindo Persada.
- Dhiya Harjanti dan Jessica. 2014. *Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada pt. Enseval putera megatrading cabang surabaya 2*. Dalam AGORA Vol. 2, No. 1, (2014). Tersedia <https://media.neliti.com/media/publications/36040-ID-pengaruh-penilaian-prestasi-kerja-terhadap-motivasi-kerja-karyawan-dengan-kompen.pdf>
- Heidjarachman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia* (Edisi 4. Yogyakarta BPEE.
- Ivancevich, Jhon et. Al. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1 Edisi 7*. Erlangga.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok. Penerbit PT Rajagrafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT Bumi Aksara.
- Malayu S,P Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Penerbit PT Bumi Angkasa.
- Malayu S.P Hasibuan. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertiann dan Masalah*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Robbins, S.P dan Judge. 2007. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan. *Diklat, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada kantor otoritas*. 2018. Dalam Jurnal Mirai Management Volume 3 No.2 2018. Tersedia <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Penerbit PT Refika Aditama.
- Setiawan Diki. 2015. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi pt. Pusri Palembang*. 2015. Dalam PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2(2015)43-53.Tersedia <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/567>

- Siagian Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta : Penerbit PT Rineka Cipta.
- Siagian Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Sidanti Heny. 2015. *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun*. Dalam Jurnal jibeka Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53. Tersedia. <https://lp2m.asia.ac.id/wp-content/uploads/2012/10/7-JURNAL-HENY-S-MADIUN-JIBEKA-VOL-9-NO-1-FEB-2015.pdf>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: penerbit PT Buku Seru.
- Suyadi Prawirosentono dan Dewi. 2015. *Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit BPEE – Yogyakarta.
- Thoha, Mftah. 2007. *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta : Rajawali. Persada