

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENILAIAN KINERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REIKEN QUALITY”**

**Suriyanti¹, Masykur Arief Subagya², Fadlil Nurdin Harmoneza³, Muhamad Ali Dimiyati⁴,
Ahmad Fahrul Roji⁵, Deni Saputra⁶**
suriyanti308@gmail.com¹, masykurarief8@gmail.com², fadlilnurdinharmoneza@gmail.com³,
alidimiyatii@gmail.com⁴, fahrulroji343@gmail.com⁵, denisaputra11042003@gmail.com⁶
Universitas Pelita Bangsa

ABSTRAK

PT. “Reiken Quality Tools adalah perusahaan yang bergerak dalam produksi cetakan die casting, cetakan injeksi plastik, komponen cetakan dan perlengkapan jig. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2005 berlokasi di Cikarang, Bekasi. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Reiken Quality Tools. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Reiken Quality Tools. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Reiken Quality Tools. Sampel terdiri dari 65 responden yang merupakan karyawan PT. Reiken Quality Tools. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linear berganda menggunakan software SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji T dari Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai $2.501 > 1.999$, sedangkan uji T dari Penilaian Kinerja memiliki nilai sebesar $2.088 > 1.999$. Secara simultan Motivasi Kerja dan Penilaian Kinerja menunjukkan F hitung yaitu $9273 > 3.15$. Sedangkan hasil koefisien determinasi menghasilkan R Square sebesar 0.230 atau 23%, artinya Motivasi Kerja dan Penilaian Kinerja dapat menjelaskan sebesar 23% kinerja karyawan sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.”

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Penilaian Kinerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini persaingan yang terjadi antar perusahaan semakin ketat, sehingga setiap perusahaan diharapkan memiliki kemampuan bersaing yang mumpuni. Kemajuan suatu perusahaan bisa ditentukan dengan kualitas sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan tersebut. Karena selain teknologi yang dimiliki oleh suatu perusahaan tentu saja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam usaha memajukan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi (Aswin, et al. 2022).”

“Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya saat ini sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berada didalamnya demi kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan memerlukan adanya motivasi atau dorongan dalam bekerja.”

“Demi meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sebuah perusahaan biasanya melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan. Penilaian kinerja ini dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya yaitu dengan cara atasan menilai berbagai aspek dari setiap individu ataupun sumber daya manusia yang berada didalamnya. Adanya penilaian kinerja ini diharapkan bisa menjadi acuan dan dorongan bagi para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan.”

“Dengan adanya motivasi kerja dan penilaian kinerja dalam perusahaan tentu menimbulkan berbagai reaksi dari karyawan ataupun sumber daya manusia pada PT. Reiken Quality Tools. Para karyawan tentu ingin kinerjanya dinilai baik oleh atasan sehingga mereka harus menunjukkan etos kerja yang baik. Selain itu mereka juga harus bisa memperlihatkan

kinerja mereka yang baik. Namun ada pula yang merasa penilaiannya kurang sesuai dengan yang terjadi dilapangan sehingga menimbulkan kekecewaan tersendiri bagi karyawan yang merasa kurang sesuai.”

“Dalam penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Andi Pallawagau, Asyari dan Olivia Yolanda pada tahun 2023 menghasilkan nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0.439 atau 43%. Selain itu, ada pula penelitian yang dilakukan oleh Ini Made Dian Windari Putri, I Wayan Pantiyasa dan Denok Lestari pada tahun 2024 menghasilkan nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0.624 atau sebesar 62,4%.”

“Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan bisa menjadi bahan pertimbangan oleh pihak-pihak yang juga ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama. Selain itu penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan bagi para pembaca.

METODE PENELITIAN

“Saat membuat sebuah penelitian diperlukan adanya pendekatan. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan pendekatan sistematis untuk menginvestigasi fenomena terukur menggunakan metode statistik, matematis atau komputasi (I Made Dwi Mertha Adnyana, 2024).”

“Menurut Prof. Dr. H. Djaali (2020) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat inferensial dalam arti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistika dengan menggunakan data hasil pengumpulan data melalui pengukuran.”

“Metode ini digunakan atas dasar untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu Motivasi Kerja (X1), Penilaian Kinerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).”

“Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan aspek penting untuk mencapai suatu tujuan. Namun tentu sumber daya manusia saja tidak akan cukup tanpa adanya dorongan atau faktor pendorong baik internal maupun eksternal.”

“Menurut Timotius Duha (2020) motivasi dapat diartikan sebagai suatu hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak yang lain, agar pihak yang lain tersebut tergerak, terpengaruh atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu.”

“Menurut Endang Suswati (2020) pengertian motivasi merupakan suatu dorongan atau keinginan kuat dari setiap manusia sehingga menumbuhkan jiwa dan semangat dalam melakukan segala kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan.”

“Dari penjabaran di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang timbul karena adanya dorongan yang dapat membuat seorang individu tergerak untuk melakukan ataupun tidak melakukan suatu hal.”

“Perusahaan dihadapkan pada persaingan yang harus dihadapi. Saat ini teknologi memang berpengaruh pada kemajuan suatu perusahaan, namun sumber daya manusia yang berkualitas juga merupakan faktor penting dalam usaha memajukan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja perusahaan harus bisa melakukan banyak hal, salah satunya dengan penilaian kinerja. Karena dengan adanya penilaian kinerja tentu saja sumber daya manusia yang ada di dalamnya akan bekerja lebih giat lagi dan berusaha menjadi lebih baik.”

“Penilaian kinerja adalah proses atau kegiatan yang dilakukan organisasi dengan cara mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan, dan akuntabilitas individu karyawan, serta kontribusi karyawan bagi organisasi atau perusahaan dalam periode tertentu mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan (Akhmad Fauzi, 2020).”

“Penilaian kinerja karyawan adalah evaluasi sistematis yang biasanya dilakukan oleh seorang HR atau Human Resource terhadap kinerja karyawan yang ada untuk memahami kemampuan karyawan sehingga perusahaan dapat merencanakan pengembangan karir yang lebih lanjut kepada karyawan yang bersangkutan (Dr. Suriadi et al., 2021).”

“Dari penjabaran di atas maka dapat disimpulkan bahwa, penilaian kinerja adalah proses atau kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan cara mengevaluasi karyawannya yang biasanya dinilai oleh seorang HR atau Human Resource terhadap kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu untuk memahami kemampuan karyawan sehingga perusahaan dapat melakukan perencanaan pengembangan karir terhadap karyawan” tersebut.

“Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal penting untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga harus diperhatikan oleh pimpinan organisasi (Reni Chairunnisah, 2021).”

“Kinerja karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah manajemen. Kinerja atau performance adalah tingkat keberhasilan atau hasil seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya berdasarkan standar hasil kerja, target, sasaran serta kriteria yang telah ditentukan dan disepakati oleh bersama terlebih dahulu (Dr. I Made Darsana, 2023).”

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pelaksanaan tugasnya dalam organisasi selama periode waktu tertentu dalam mengerjakannya (Dudung & Eka, 2021).”

“Maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan target, sasaran serta kriteria yang telah disepakati dengan perusahaan dalam periode waktu tertentu.”

“Dalam penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Reiken Quality Tools” dilakukan dengan cara survei, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada para responden, yang mana dalam hal ini merupakan karyawan PT. Reiken Quality Tools.”

“Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan bantuan software statistik (seperti SPSS) untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan. Tahapan analisis data dalam penelitian ini mencakup:”

A. “Uji Kualitas Data

Dalam uji kualitas data terdapat beberapa pengujian, seperti uji validitas dan uji reliabilitas. Berikut ini merupakan penjelasannya:

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) uji validitas adalah prosedur untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian (seperti kuesioner atau tes) benar-benar mengukur apa yang dimaksud untuk diukur. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = maka pernyataan ini valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = maka pernyataan ini tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah alat untuk melakukan pengukuran suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi suatu instrumen penelitian, seperti kuesioner atau survei.”

B. “Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik bisa dilakukan beberapa hal:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data residual (galat) dalam model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel independen dalam regresi saling berkorelasi sangat tinggi, yang bisa menyebabkan estimasi regresi menjadi tidak stabil.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah varian residual dalam model

regresi konstan (homoskedastis) atau berubah-ubah (heteroskedastis).”

C. “Uji Hipotesis”

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

“Uji parsial (T) bertujuan untuk menilai signifikansi pengaruh dari setiap masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang telah dirumuskan.”

2. “Uji Signifikan Simultan (Uji F)”

Menurut Ghozali (Wafiq, et al. 2024) uji F di gunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau silmutan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi linear berganda.

D. “Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan promosi penilaian kinerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).”

E. “Uji Koefisien Determinasi (R²)”

“Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan melalui adjusted R² menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen dalam model. Semakin besar nilai adjusted R², maka semakin baik pula kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel (Ghozali. 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

“Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Reiken Quality Tools, dengan melibatkan 65 responden. Seluruh data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert (1 sangat tidak setuju, sampai 5 sangat setuju).”

“Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan serangkaian uji seperti uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta uji F, uji T dan koefisien determinasi. Berikut ini merupakan hasil dari berbagai pengujian yang sudah dilakukan:”

A. “Uji Kualitas Data”

1. “Uji Validitas”

“Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson product moment melalui pengujian dua arah (two-tailed test). Metode ini mengukur hubungan antara skor setiap item (pertanyaan) dengan total skor masing-masing variabel. Apabila terdapat hubungan yang kuat dan signifikan, maka item tersebut dinyatakan valid. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 65 orang, sehingga nilai r tabel pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df=65-2=63$ adalah sebesar 0,244. Sebuah item dikatakan “valid jika r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,244$).”

Variabel	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.244	0.461	Valid
	X1.2	0.244	0.525	Valid
	X1.3	0.244	0.580	Valid
	X1.4	0.244	0.554	Valid
	X1.5	0.244	0.674	Valid
	X1.6	0.244	0.552	Valid
	X1.7	0.244	0.524	Valid
Penilaian Kinerja (X2)	X2.1	0.244	0.636	Valid
	X2.2	0.244	0.624	Valid
	X2.3	0.244	0.571	Valid
	X2.4	0.244	0.559	Valid
	X2.5	0.244	0.576	Valid
	X2.6	0.244	0.546	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.244	0.327	Valid
	Y.2	0.244	0.474	Valid
	Y.3	0.244	0.562	Valid
	Y.4	0.244	0.580	Valid
	Y.5	0.244	0.610	Valid
	Y.6	0.244	0.557	Valid
	Y.7	0.244	0.713	Valid

Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas, seluruh item pada variabel motivasi kerja, penilaian kinerja dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian selanjutnya.”

2. Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrument penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali. Dalam penelitian ini, dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha.”

“Suatu intrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha nya > 0.6 , yang menunjukkan bahwa item-item dalam instrument tersebut konsisten dan stabil dalam mengukur variabel yang dimaksud (Sugiyono, 2023).”

“Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.624	Reliabel
Penilaian Kinerja	0.612	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.617	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, ketiga nilai tersebut berada diatas batas minimum >0.6 , yang berarti setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang cukup dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur konsisten dalam penelitian ini.”

B. “Uji Asumsi Klasik”

1. “Uji Normalitas”

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1,3563003
	Std. Deviation	2,44960083
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,100
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,076 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

“Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Pengujian dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov test, dengan kriteria bahwa data dinyatakan normal $\text{Sig.} > 0.05$.”

“Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0.076, yang berarti lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, dan asumsi normalitas dalam regresi linier berganda telah terpenuhi.”

2. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,824	3,860		3,323	,001		
	X1	,288	,115	,309	2,501	,015	,815	1,227
	X2	,317	,152	,258	2,088	,041	,815	1,227

a. Dependent Variable: Y

“Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kreteria pengambilan keputusan adalah jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. hasil uji multikolinieritas, diperoleh nilai:

Berdasarkan hasil uji, variabel motivasi kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0.815 dan nilai VIF sebesar 1.227. Begitu pula dengan hasil dari variabel penilaian kinerja yang memiliki nilai Tolerance sebesar 0.815 dan nilai VIF sebesar 1.227. Nilai-nilai tersebut memenuhi kreteria yang ditentukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.”

3. Uji Heteroskedastisitas

“Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan metode Glesjer, dimana indikator yang dilihat adalah nilai signifikan (Sig.) pada output regresi.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,532	2,418		1,874	,066		
	X1	-,172	,072	-,322	-2,392	,060	,815	1,227
	X2	,099	,095	,140	1,039	,303	,815	1,227

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil dari uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa :

- variabel X1 memiliki nilai sig 0.060
- variabel X2 memiliki nilai sig 0.303

Dari hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel X1 dan X2 memiliki nilai sig >0.05. Dalam kata lain tidak terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini.”

C. “Uji Hipotesis”

1. “Uji Signifikasi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12,824	3,860		3,323
	X1	,288	,115	,309	2,501
	X2	,317	,152	,258	2,088

a. Dependent Variable: Y

Dalam penelitian ini t tabel didapatkan menggunakan degree of freedom (a/2: n-k-1) pada tingkat signifikasi 0.05 (a=5%), dimana:

n (Jumlah sampel) = 65

k (jumlah variabel independen) = 2

maka diperoleh nilai df = (0.025;65-2-1) hasilnya adalah df = (0.025;62)

t tabel yang didapat yaitu 1.999”

“Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian hipotesis secara parsial pada Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung 2.501. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung > t tabel atau 2.501 > 1.999. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Reiken Quality Tools.”

“Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian hipotesis secara parsial pada Penilaian Kinerja

(X2) diperoleh nilai t hitung 2.088. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung > t tabel atau $2.088 > 1.999$, dengan hasil uji T maka hipotesisnya yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Penilaian Kinerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Reiken Quality Tools.”

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,641	2	75,320	9,273	,000 ^b
	Residual	503,606	62	8,123		
	Total	654,246	64			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

“Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan untuk melihat apakah variabel Motivasi Kerja dan Penilaian Kinerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai F tabel dapat dicari melalui tabel distribusi F pada tingkat signifikan 0.05 atau 5% dengan rumus sebagai berikut:

$$dk1 = (k-1) = (3-1) = 2$$

$$dk2 = (n-k) = (65-3) = 62$$

maka dapat dipastikan bahwa F tabel = 3.15 keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel dependen dan independen dk = derajat kebebasan”

“Berdasarkan tabel di atas yang menunjukkan F hitung yaitu $9.273 > 3.15$ sehingga berdasarkan kriteria pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya variabel Motivasi Kerja (X1) dan Penilaian Kinerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.”

D. “Uji Analisis Regresi Linier Berganda”

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,824	3,860		3,323	,001
	X1	,288	,115	,309	2,501	,015
	X2	,317	,152	,258	2,088	,041

a. Dependent Variable: Y

“Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing- masing variabel independent yaitu motivasi kerja dan penilaian kinerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil uji ini nantinya akan ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\text{Rumus analisa regresi linear berganda : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad Y = 12.824 + 0.288X_1 + 0.317X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan X1 = Motivasi Kerja X2 = Penilaian Kinerja a = konstanta

e = Error (Faktor lain)”

“Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0.288 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja

karyawan sebesar 0.288, dengan asumsi bahwa variabel lainnya dalam keadaan konstan.”

“Sedangkan untuk variabel penilaian kinerja, diperoleh koefisien regresi sebesar 0.317. Ini berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel penilaian kinerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.317, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.”

“Kedua variabel ini juga menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.015 dan 0.41, yang lebih kecil dari batas signifikan 0.05. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik variabel motivasi kerja dan penilaian kinerja secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Model regresi linear berganda yang dihasilkan sudah sesuai dan dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini.

E. Uji Koefisien Determinasi (R^2)”

“Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model regresi. Dalam hal ini, pengujian dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Penilaian Kinerja dalam menjelaskan Kinerja Karyawan.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	.230	.205	2,85003
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi X1 dan X2 dengan merujuk pada nilai R Square sebesar 0.230. Artinya variabel Motivasi Kerja dan Penilaian Kinerja Karyawan dapat menjelaskan sebesar 23% variabel dependen, sedangkan sisanya yaitu 77% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian kali ini.

KESIMPULAN

“Proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengolah serta menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu Motivasi Kerja (X1), Penilaian Kinerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:”

1. “Variabel “Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Reiken Quality Tools. Dapat dilihat dari uji T menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.015 lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung $> t$ tabel atau $2.501 > 1.999$.”
2. “Variabel Penilaian Kinerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Reiken Quality Tools. Dapat dilihat dari hasil uji T menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0.041 lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung $> t$ tabel atau $2.088 > 1.999$.”
3. “Motivasi Kerja (X1) dan Penilaian Kinerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Reiken Quality Tools. Dapat dilihat dari hasil uji F yang menghasilkan F hitung sebesar $9.273 > 3.15$ sehingga berdasarkan kriteria pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.”
4. “Hasil Koefisien Determinasi menghasilkan nilai R Square sebesar 0.230. Artinya sebesar variabel Motivasi Kerja dan Penilaian Kinerja Karyawan dapat menjelaskan sebesar 23% variabel dependen, sedangkan sisanya yaitu 77% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian kali ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aswin, Harniati Arfan, H., & Ririn Oktaviani, A. (2022). PENGARUH PENILAIAN KINERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA POLISI PADA POLRES SINJAI. *JURNAL THE MANUSAGRE*, 1(1), 1.
- Darsana, I. M. (2023). KINERJA KARYAWAN BERBASIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KEPRIBADIAN DAN BUDAYA ORGANISASI (M. A. Wardana, Ed.). PENERBIT INTELEKTUAL MANIFES MEDIA.
- Djaali. (2020). METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF (B. S. Fatmawati, Ed.; 1st ed.). PT. Bumi Aksara.
- Duha, T. (2020). MOTIVASI UNTUK KINERJA (A. D. Nabila, Ed.; Pertama). DEEPUBLISH PUBLISHER.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). Manajemen Kinerja. Airlangga University Press. https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_KINERJA/hMjjDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=indikator+kinerja+karyawan&printsec=frontcover
- Ghozali, I. (2021). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE (A. Heri, Ed.; Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). PENGARUH PENILAIAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA KERTA RAHARJA KABUPATEN TANGERANG.
- Kamal, W. F., Untari, D. T., & Andrian, A. (2024). The Influence of Facility Provision, Product Diversity and Product Quality on the Decision to Purchase Fruit Products at the Cibitung Main Market. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3(2). <https://doi.org/10.55927/fjas.v3i2.8055>
- Pallawagau, A., Asyari, & Yolanda, O. (2023). Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Penilaian Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Young-II Indonesia. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)*, 4(1). <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/280>
- Putri, N. M. D. W., Pantiyasa, W., & Lestari, D. (2024). The Impact of Performance Appraisal and Work Motivation on Employee Performance. *PARIS (Jurnal Pariwisata Dan Bisnis)*, 03(9). <https://doi.org/10.22334/paris.v3i9>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Musyrroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. *WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG*.
- Sugiyono. (2023). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF (Sutopo, Ed.; Edisi 2). ALFABETA, CV.
- Sukmawati, A. S., Hermawan, I. M. A., Saputra, E. K., Adnyana, I. M. D. M., Aldyza, N., Slamet, N. S., Hidayat, B., Pandawa, R. M., Hamdani, R., Maisura, Dara, W., & Sembodo, A. (2024). METODOLOGI PENELITIAN (H. Akbar, Ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Suriadi, Jasiyah, R., Agustini, I. S., Karyasa, T. B., Munawaroh, Puspita, M., & Harto, B. (2021). Buku Ajar Sumber Daya Manusia (M. Seto, Ed.). CV. Adanu Abimata. https://www.google.co.id/books/edition/BUKU_AJAR_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA/IDVZEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=penilaian+kinerja&pg=PA63&printsec=frontcover
- Suswati, E. (2020). MEMBANGUN KINERJA DAN MOTIVASI DALAM ORGANISASI : PENDEKATAN RISET (1st ed.). Media Nusa Creative.