



JEMBA: Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting

Journal Homepage: <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jemba/index>

Penilaian Kinerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Agronesia Saripetojo Bandung

Radityo Adiguno¹, Raeni Dwisanty²

¹ Universitas Komputer Indonesia, adiguno17@gmail.com

² Universitas Komputer Indonesia, raeny.dwisanty@email.unikom.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Received: 30-03-2022

Revised: 15-05-2022

Accepted: 04-06-2022

Keywords :

**Performance Appraisal,
Motivation, Employee
Productivity**

ABSTRACT

The reason for this study intends to decide representative Performance, Motivation and Productivity Assessments and to track down the impact of Performance and Motivation Assessment on Productivity and concurrent half way workers. The techniques utilized are graphic and verifiative strategies. Examining was led through 63 arbitrary representatives of PT Agronesia Saripetojo Bandung. Information is gathered through perceptions, meetings and polls. The measurable tests utilized are old style presumptions, Path investigation, connection coefficient examination, Path Testing and speculation testing utilizing the (halfway) t test and f (synchronous) test. Descriptive research results show that the Assessment of Employee Performance, Motivation and Productivity at PT Agronesia Saripetojo Bandung is considered quite good. While the results of verifiative research explained that partial Performance and Motivation Assessment significantly affects employee productivity at PT Agronesia Saripetojo Bandung. That simultaneously Performance and Motivation Assessment has a significant influence on employee productivity of PT Agronesia Saripetojo Bandung and from the results of research the amount of direct and indirect influence can be known that performance assessment contributes the most dominant contribution to employee productivity at PT Agronesia Saripetojo Bandung.

ABSTRAK

Kata Kunci :

**Penilaian Kinerja,
Motivasi, Produktivitas
Karyawan**

Alasan untuk penelitian ini bermaksud untuk memutuskan Penilaian Kinerja, Motivasi dan Produktivitas yang representatif dan untuk melacak dampak Penilaian Kinerja dan Motivasi pada Produktivitas dan pekerja paruh waktu bersamaan. Teknik yang digunakan adalah strategi grafis dan verifikasi. Pemeriksaan dipimpin oleh 63 perwakilan PT

Agronesia Saripetojo Bandung. Informasi dikumpulkan melalui persepsi, pertemuan dan jajak pendapat. Tes terukur yang digunakan adalah praduga gaya lama, investigasi Jalur, pemeriksaan koefisien koneksi, Pengujian Jalur dan pengujian spekulasi menggunakan tes (setengah jalan) t dan tes f (sinkron). Hasil eksplorasi yang memukau menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja Karyawan, Motivasi dan Produktivitas di PT Agronesia Saripetojo Bandung dipandang sangat besar. Sementara efek samping dari eksplorasi verifikatif memahami bahwa Penilaian Kinerja dan Motivasi fraksional pada dasarnya mempengaruhi kegunaan pekerja di PT Agronesia Saripetojo Bandung. Bahwa pada saat yang sama Penilaian Kinerja dan Motivasi mempengaruhi kegunaan perwakilan PT Agronesia Saripetojo Bandung dan dari efek samping eksplorasi berapa banyak dampak langsung dan backhanded dapat direalisasikan bahwa penilaian presentasi memberikan kontribusi komitmen yang paling dominan terhadap efisiensi pekerja di PT Agronesia Saripetojo Bandung.

1. PENDAHULUAN

Industri ialah tempat buat melaksanakan aktivitas proses penciptaan benda ataupun jasa. Sebuah industri akan dapat bertahan dalam waktu yang lama jika memiliki permintaan akan penyediaan produk atau jasa. Salah satu produksi barang yang terus meningkat setiap tahunnya adalah es, baik berupa es kristal, es tabung, maupun balok. Penggunaan es sebagai bahan makanan baik untuk unit usaha maupun kebutuhan pribadi semakin meningkat seiring dengan munculnya usaha-usaha yang membutuhkan es sebagai bahan penunjang. Produk es dalam bentuk kristal es atau balok memiliki banyak kegunaan, termasuk di bidang makanan atau industri. Es kristal dapat dikonsumsi langsung dan terjamin kebersihannya banyak digunakan untuk mendinginkan minuman atau makanan di restoran, sedangkan es balok banyak digunakan oleh nelayan atau pedagang daging dalam menjaga kesegaran barangnya.

Salah satu perusahaan es yang masih bertahan hingga saat ini adalah PT. Agronesia Saripetojo kota Bandung. PT. Agronesia Saripetojo merupakan salah satu unit usaha industri es yang berbentuk balok dan kristal siap konsumsi. Pabrik es ini sudah ada sejak zaman Hindia Belanda dan hingga kini telah mengalami beberapa kali pergantian nama dan manajemen.

Sumber energi dalam suatu asosiasi adalah zat yang tidak dapat dibedakan. Asosiasi berjalan sesuai asumsi dan tujuan jika ada individu yang berkualitas dan memiliki tujuan yang sangat membutuhkan lingkungan kerja mereka untuk menghadapi perluasan gaji dalam jangka panjang. Tujuan dan keinginan ini telah dilakukan dan dapat dipahami, maka SDM tidak diragukan lagi percaya bahwa efek samping dari pekerjaan dan upaya mereka akan datang dengan hasil yang mirip dengan apa yang telah dilakukan sejauh ini.

Dalam menunjang manajemen serta mewujudkan tujuan industri, industri butuh tingkatkan Produktivitas para karyawannya. Produktivitas merupakan perilaku mental

yang senantiasa memiliki pemikiran kalau kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin serta hari besok lebih baik dari hari ini(Yusuf, 2015; 282). Bagi (Sutrisno, 2020; 99) produktivitas secara universal dimaksud selaku ikatan antara keluaran(barang- benda ataupun jasa) dengan masukan(tenaga kerja, bahan, uang). pada bidang industri, produktivitas mempunyai makna berdimensi yang relatif ataupun berdimensi yang ditampilkan oleh energi penciptaan, ialah selaku kombinasi asal penciptaan dan kegiatan; selaku dimensi kita mengenakan sumber hasil yang di idamkan(Ravianto dalam Sutrisno, 2020; 99).

2. KAJIAN LITERATUR

Faktor – Faktor Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Menurut (Breunan dalam Suwatno,2018;214) terdapat tiga pengaruh dalam penilaian kinerja yaitu :

1. Stereotypes
Penilaian dalam pandangan asumsi untuk penilai sendiri, tidak didasarkan pada kenyataan yang benar-benar terjadi atau mencari realitas sesuai hipotesis penilaian sebagai lawan membuat hipotesis yang sesuai kenyataan.
2. Subjective Standards
Evaluasi diartika mengukur kontras antara klien individu, misalnya, model yang luar biasa hingga buruk.
3. Opportunity
Perwakilan bisa mendapatkan tanda lulus dengan alasan bahwa kondisi pekerja bukan hasil dari pameran yang dia fokuskan.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Rivai dalam Bahri dan Nisa et al 2017;12 : variabel yang mempengaruhi inspirasi adalah:

1. Masuk Akal Berkembang
2. Jenis Pekerjaan
3. Apakah mereka merasa senang menjadi penting bagi organisasi tempat mereka bekerja?

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Sesuai (Simanjuntak dalam Sutrisno, 2020;103) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kegunaan kerja perwakilan, khususnya:

1. Persiapan
Praktik kerja direncanakan untuk melengkapi perwakilan dengan keterampilan dan cara yang sesuai untuk memanfaatkan peralatan kerja.
2. Kemampuan Mental dan Fisik Karyawan
Kondisi psikologis dan aktual dari pekerjaan sangat penting karena keadaan fisik dan mental memiliki hubungan yang nyaman dengan kegunaan kerja perwakilan.

3. Hubungan antara bos dan bawahan

Hubungan antara bos dan bawahan akan mempengaruhi latihan yang diselesaikan dari hari ke hari. Apa perspektif yang tak tertandingi tentang bawahan, sejauh mana bawahan diingat untuk jaminan tujuan.

3. METODE PENELITIAN

Strategi penelitian disusun dalam terang langkah-langkah melalui penelitian dimulai dengan operasionalisasi variabel, jaminan jenis informasi dan sumber, teknik bermacam-macam informasi dan finishing dengan perencanaan pemeriksaan informasi dan pengujian teori. Sesuai (Sugiyono, 2018;24), teknik eksplorasi adalah: "Metode logis untuk mendapatkan informasi dengan alasan dan nilai tertentu."

Mengingat faktor-faktor yang dipertimbangkan, strategi yang digunakan pencipta adalah semacam eksplorasi yang berbeda dan verifikatif, ini dengan alasan bahwa pencipta perlu menggambarkan seberapa jauh dampak kontribusi evaluasi eksekusi, dan inspirasi pada kegunaan pekerja di PT Agronesia Saripetojo Bandung.

Sesuai (Surahman dalam Fransisca dan Wijoyo dkk, 2020;3) "Menjelaskan strategi penelitian adalah metodologi berpikir kritis dengan menggambarkan kondisi item yang sekarang didasarkan pada realitas sebagaimana adanya, kemudian, pada saat itu, diperiksa dan diuraikan".

Memanfaatkan eksplorasi yang menarik ini, sesuai definisi masalah, sebuah penggambaran Penilaian Kinerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan di PT Agronesia Saripetojo diperoleh.

Sementara teknik verifikatif sesuai (Narimawati, 2010: 29) adalah, "periksa apakah itu diklarifikasi untuk menguji cara tanpa peningkatan yang telah dilakukan di tempat lain dengan mengalahkan masalah seperti kehidupan."

Dalam tinjauan ini, strategi nyata ini dimanfaatkan untuk dampak Penilaian Kinerja dan Motivasi Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan di PT Agronesia Saripetojo Bandung. Dengan memanfaatkan teknik verifikatif, hubungan antara faktor-faktor yang hati-hati akan diketahui kritis, untuk memberikan akhir yang akan menjunjung tinggi kebenaran teori yang diusulkan.

Dengan strategi yang telah diungkapkan, pencipta mengharapkan untuk mengumpulkan informasi masa lalu dan memperhatikan dengan hati-hati perspektif apa yang terkait dengan masalah yang terkonsentrasi sehingga informasi akan diperoleh yang mendukung penelitian mengungkapkan. Informasi yang telah diperoleh kemudian akan ditangani sehingga objek yang lebih ditampilkan sedang dipertimbangkan dan akhir dari masalah yang dipertimbangkan dapat ditutup.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		Penilaian Kinerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Produktivitas Karyawan (Y)
Penilaian Kinerja (X1)	Pearson Correlation	1	.809**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	63	63	63
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.809**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	63	63	63
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.796**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel hasil SPSS cenderung masuk akal bahwa:

1. Hubungan antar variabel penilaian kinerja dengan motivasi karyawan sebesar 0,809. Penghargaan koneksi bercap positif yang memiliki tempat dengan klasifikasi sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa ada hubungan tertentu yang benar-benar tinggi antara evaluasi kinerja dan Motivasi, di mana semakin banyak evaluasi kinerja, semakin banyak motivasi karyawan PT Agronesia Saripetojo Bandung serta sebaliknya.
2. Hubungan antar variabel penilaian kinerja dengan produktivitas karyawan sebesar 0,796. Nilai koneksi cek positif yang memiliki tempat dengan kelas sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa ada hubungan pasti yang benar-benar tinggi antara evaluasi kinerja dan produktivitas, di mana semakin banyak evaluasi kinerja, semakin banyak evaluasi kinerja akan diikuti semakin baik produktivitas karyawan PT Agronesia Saripetojo Bandung begitupun sebaliknya.
3. Hubungan antar variabel motivasi dengan produktivitas karyawan sebesar 0.788. Penghargaan koneksi bercap positif yang memiliki tempat dengan kelas sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa ada hubungan tertentu yang benar-benar tinggi di antara Motivasi dan Produktivitas, di mana semakin banyak motivasi, semakin banyak inspirasi akan diikuti semakin baik produktivitas karyawan PT Agronesia Saripetojo Bandung begitupun sebaliknya.

Koefisien Jalur Struktur Pertama

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.985	2.082		.953	.344
Penilaian Kinerja (X1)	.717	.067	.809	10.754	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (X2)

Mengingat hasil di atas, disadari bahwa nilai koefisien $P_{x_2x_1}$ adalah 0,809 (Nilai Beta Koefisien Standar). Sedangkan nilai R-square diperkenalkan pada hasilnya sebagai berikut:

Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.649	2.915667

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (X2)

Mengingat hasil di atas, diketahui bahwa nilai R-square adalah 0,655 atau 65,5%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor inspirasi representatif dapat dipengaruhi oleh evaluasi kinerja dengan motivasi sebesar 65,5%, sedangkan sisa 0,345 atau 34,5% adalah dampak atau komitmen dari berbagai elemen yang tidak dianggap eksternal tinjauan.

Koefisien Jalur Struktur Kedua

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.370	2.056		.666	.508
Penilaian Kinerja (X1)	.420	.111	.459	3.778	.000
Motivasi Kerja (X2)	.431	.126	.417	3.432	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai koefisien jalur P_{YX_1} adalah 0,459 dan untuk koefisien $P_{YX_2} = 0,417$ (nilai *Standardized Coefficient Beta*). Sedangkan nilai R-square diperkenalkan pada hasilnya sebagai berikut:

Koefesien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.684	2.858013

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Penilaian Kinerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Mengingat hasil di atas, diketahui bahwa nilai R-square adalah 0,694 atau 69,4%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor produktivitas pekerja dapat dipengaruhi oleh evaluasi kinerja dan motivasi dengan produktivitas sebesar 69,4%, sedangkan kelebihan 0,306 atau 30,6% adalah dampak atau komitmen dari berbagai elemen yang tidak dipertimbangkan di luar ulasan.

Uji Signifikansi (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1112.660	2	556.330	68.109	.000 ^b
	Residual	490.094	60	8.168		
	Total	1602.755	62			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Penilaian Kinerja (X1)

Mengingat hasil SPSS di atas, harga F_{hitung} diketahui 68.109 dengan p-esteem ($sig.$) = 0,000. Karena harga F_{hitung} lebih penting daripada F_{table} ($68.109 > 3.150$) dan pentingnya nilai $0.000 < 0,05$, H_0 diberhentikan dan H_a diakui, menyiratkan bahwa pada saat yang sama evaluasi kinerja dan motivasi secara signifikan mempengaruhi produktivitas pekerja di PT Agronesia Saripetojo Bandung.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hipotesis Parsial Struktur Pertama (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.985	2.082		.953	.344
	Penilaian Kinerja (X1)	.717	.067	.809	10.754	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (X2)

Hasil SPSS di atas didapat nilai t_{hitung} untuk penilaian kinerja kepada motivasi karyawan adalah 10,754 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Sebab nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($10,754 > 1,999$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pekerja di PT Agronesia Saripetojo Bandung.

Hipotesis Parsial Struktur Kedua (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.370	2.056		.666	.508
Penilaian Kinerja (X1)	.420	.111	.459	3.778	.000
Motivasi Kerja (X2)	.431	.126	.417	3.432	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Output SPSS di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan adalah 3,778 dengan nilai t_{tabel} adalah 2,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,778 > 2,000$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja di PT Agronesia Saripetojo Bandung.

Hasil SPSS di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk evaluasi kinerja produktivitas pekerja sebesar 3.778 dengan nilai t_{tabel} 2.000. Karena harga t_{hitung} lebih penting daripada harga t_{tabel} ($3.778 > 2.000$) maka, pada saat itu, H_0 diberhentikan dan H_a diakui, menyiratkan bahwa evaluasi kinerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Agronesia Saripetojo Bandung.

Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Parsial	t-hitung	t-tabel	Hipotesis	Ket.	KD
$X_1 \rightarrow X_2$	10,754	1,999	H_0 Ditolak	Signifikan	65,5%
$X_1 \rightarrow Y$	3,778	2,000	H_0 Ditolak	Signifikan	36,5%
$X_2 \rightarrow Y$	3,432	2,000	H_0 Ditolak	Signifikan	32,9%
Simultan	F-hitung	F-tabel	Hipotesis	Ket.	KD
$X_1, X_2 \rightarrow Y$	68,109	3,150	H_0 Ditolak	Signifikan	69,4%

Berdasarkan hasil tabel tersebut, diketahui bahwa evaluasi kinerja secara signifikan mempengaruhi motivasi pekerja sementara evaluasi dan motivasi pekerja setengah jalan dan bersamaan secara signifikan mempengaruhi produktivitas pekerja di PT Agronesia Saripetojo Bandung, yang didominasi oleh evaluasi kinerja. Hal ini terbukti dengan pernyataan karyawan bahwa “Sistem penilaian perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”. Dengan kata lain bahwa sistem penilaian kinerja yang dapat mengukur kinerja karyawan dengan baik dan sesuai pekerjaan yang dilakukan atau objektif, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini diperkuat

dengan pernyataan (Sedarmayanti,2018;325) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai alat memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kualitas kerja karyawan di perusahaan.

5. KESIMPULAN

1. Berdasarkan tanggapan responden baik terhadap penilaian kinerja, motivasi serta produktivitas karyawan pada PT Agronesia Saripetojo Bandung masih tergolong sangat bagus, yang menunjukkan adanya masalah di perusahaan harus dibenahi lagi, salah satunya yang berkaitan dengan indikator kepraktisan (*practicalty*) dan penilai (*supervisor*) pada variabel penilaian kinerja, dimana sistem penilaian kinerja pada perusahaan kurang di mengerti, kurangnya dorongan kepada karyawan untuk mengkomunikasikan dan menyelesaikan masalah yang ada dan masih terjadi pemberian nilai rata rata kepada karyawan, begitupun dengan variabel motivasi karyawan yang berkaitan dengan indikator kebutuhan fisiologis terkait kecukupan gaji yang belum bisa memenuhi kebutuhan karyawan, dan sama halnya untuk variabel produktivitas karyawan dimana masih ada yang perlu diperbaiki salah satunya berkaitan dengan indikator semangat kerja dimana masih ada karyawan yang kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan di karenakan kurangnya apresiasi/penghargaan dari perusahaan .
2. Dengan parsial penilaian prestasi memiliki hasil menguntungkan yang kritis pada motivasi pekerja, di mana semakin baik evaluasi kinerja akan diikuti oleh motivasi lebih baik di PT Agronesia Saripetojo Bandung.
3. Dengan parsial penilaian prestasi berpengaruh positif penting terhadap produktivitas karyawan, di mana semakin baik evaluasi prestasi akan diikuti oleh produktivitas yang lebih baik di PT Agronesia Saripetojo Bandung.
4. Dengan parsial motivasi berpengaruh positif penting terhadap produktivitas di mana semakin banyak motivasi, yang akan dibuntuti oleh kegunaan produktivitas yang lebih baik di PT Agronesia Saripetojo Bandung
5. Dengan simultan penilaian kinerja dan motivasi berpengaruh penting terhadap produktivitas di PT Agronesia Saripetojo Bandung

REFERENSI

- Narimawati, U. (2010). *METODE PENELITIAN : DASAR PENYUSUN PENELITIAN EKONOMI*. Jakarta: Genesis.
- Narimawati, U., Sarwono, J., Munandar, D., & Winanti, M. B. (2020). *METODE PENELITIAN DALAM IMPLEMENTASI RAGAM ANALISIS (Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*. Yogyakarta: ANDI.
- Sedarmayanti. (2018). *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI,KINERJA, DAN PRODUKTIVITAS KERJA* . Bandung: PT Refika Aditama.

- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDEKATAN TEORETIK DAN PRAKTIK UNTUK ORAGNISASI PUBLIK*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno, E. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: KENCANA.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *MANAJEMEN SDM DALAM ORGANISASI PUBLIK DAN BISNIS*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, B. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA DI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.