

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MANIAMOLO KABUPATEN NIAS SELATAN

Timotius Duha¹, Melidar Harita², Asnidar Sari Dakhi³

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan unit kerja yang diteliti adalah keseluruhan pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 30 responden. Kuesioner uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan data penelitian. Alat uji yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan asumsi klasik, metode analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, yang di tunjukkan dengan nilai t_{hitung} (2.138) > t_{tabel} (1,701) dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Nilai t_{hitung} artinya penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sebaiknya pimpinan Kantor Camat Maniamolo supaya memperhatikan ketepatan dalam pelayanan yang nantinya akan membuat prestasi kerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Kata kunci : Penilaian prestasi kerja dan Motivasi kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor maupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Ciri-ciri pegawai yang berkualitas menurut Sutrisno (2013:8) antara lain memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya, memiliki pengetahuan yang diperlukan, terkait pelaksanaan tugas secara penuh, mampu melaksanakan tugas yang harus dilaksanakan karena mempunyai keahlian/keterampilan, dan bersikap produktif, inovatif, mau bekerjasama dengan orang lain, dan sebagainya.

Penilaian prestasi kerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan (Rivai dalam Sarboini, 2015). Penilaian prestasi kerja yang jelas dapat digunakan sebagai

¹ DTY STIE Nias Selatan (timotiusfamduha@gmail.com)

² DTT STIE Nias Selatan (melidarharita@gmail.com)

³ Mahasiswa Prodi Manajemen STIE Nias Selatan (asnidarsaridachi1995@gmail.com)

acuan dalam menilai kinerja pegawai yang adil. Karena penilaian terhadap pegawai secara adil dan objektif akan meningkatkan kualitas seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Guna mendapat hasil terbaik dalam mencapai tujuan instansi harus dipenuhi kriteria yang dapat meyakinkan suatu pencapaian dengan menilai perilaku pegawai secara objektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tujuan untuk tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas dapat terealisasi dengan baik. Instansi dapat menetapkan balas jasa yang pantas atas prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan oleh instansi untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang pegawai. Dari hasil tersebut instansi dapat mengembangkan suatu perencanaan secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan instansi.

Penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan metode yang tepat sehingga hasilnya objektif, yaitu sesuai dengan prestasi kerja pegawai dan imbalan yang diberikan sesuai dengan keobjektifan penilaian tersebut, maka penilaian pegawai akan meningkatkan salah satu kegunaan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan kinerja yang baik. Untuk itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sebaiknya harus berdasarkan kinerja dari pegawai. Penilaian ini dapat menentukan motivasi dari pegawai itu sendiri dengan faktor yang mempengaruhinya salah satu pemberian kompensasi serta gaji yang tepat pada waktunya yang sudah ditentukan.

Bagi para pegawai, penilaian prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan kariernya. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen secara efektif.

Dengan penilaian prestasi kerja dapat mengetahui seberapa mampu pegawai dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang pegawai dengan demikian instansi dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dan dari hasil tersebut, dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara umum dalam meningkatkan kinerja pegawai guna meningkatkan pelayanan publik dan secara khusus dapat dijadikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan

Motivasi menurut Robins dalam Duha (2014:191) “keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.”

Penilaian prestasi kerja dapat memotivasi pegawai dengan tujuan mengembangkan kemampuan serta pengetahuan dan untuk mencegah terjadinya kejenuhan pada diri pegawai dalam bekerja. Karena apabila terjadi kejenuhan dalam diri pegawai maka dapat menyebabkan turunya kinerja setiap pegawai.

Motivasi sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai, apabila gaji pegawai tepat waktu dalam pembayaran setiap bulannya maka ini merupakan pendorong bagi para pegawai untuk bekerja lebih giat lagi. Dalam hal ini masih banyak yang mendorong pegawai dalam melakukan kegiatan organisasi yakni salah satu pada keamanan pekerjaan. Apabila keamanan pekerjaan selalu diperhatikan oleh pimpinan organisasi dengan cara memberikan fasilitas yang cukup bagi pegawai untuk berkerja maka tujuan organisasi dapat berjalan sesuai yang diinginkan. Kemudian, hubungan interpersonal antara pimpinan dengan bawahan terjalin dengan baik oleh karena motivasi dari pimpinan maka setiap pegawai dapat merasakan kepuasan kerjanya disetiap aktivitas organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi bertanggung jawab dan adanya kenyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi penuh terhadap kinerja yang berhubungan dengan penempatan pegawai sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan oleh penulis di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan terdapat beberapa masalah yang terjadi yaitu pekerjaan pegawai masih belum dilaksanakan sesuai ketentuan yang ada. Selain itu juga motivasi kerja pegawai menurun karena masih ada pegawai yang datang terlambat pada jam kerja yang sudah ditentukan. Pegawai tidak peduli dengan hasil penilaian prestasi kerja sebelumnya karena penilaian prestasi kerja belum sepenuhnya dilakukan oleh pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa perlu mengadakan penelitian ilmiah yakni mengenai **“Pengaruh penilaian prestasi kerja dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.”**

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Penilaian Prestasi Kerja

Pentingnya penilaian yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Menurut Sunyoto dalam Syaryono (2014) penilaian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Artinya, penilaian prestasi kerja setiap pegawai merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan penilai terhadap sasaran kerja individu dan perilaku kerja

pegawai, penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki pekerjaan pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi.

Menurut Handoko (2012:135) “penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Penilaian prestasi kerja tersebut akan memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Penilaian prestasi kerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan (Rivai dalam Sarboini, 2015). Penilaian prestasi kerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Didukung oleh pendapat Gauzali dalam Rismansyah (2011) penilaian prestasi kerja adalah proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau untuk kerja seorang karyawan. Penilaian prestasi kerja setiap pegawai sangat mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap pegawai, penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi instansi untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan. Sesuai dengan konsep di atas penilaian prestasi kerja instansi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau untuk kerja seorang pegawai.

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri karyawan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan *output* yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

Motivasi kerja menurut Siagian dalam Krisnawati (2012) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Di dalam melakukan pekerjaan pegawai membutuhkan suatu dorongan yang membangkitkan dirinya untuk bekerja, mengarahkan agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat dengan mudah terwujud serta agar para pegawai memelihara perilaku yang baik dalam lingkungan pekerjaannya, sehingga akan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Menurut Hasibuan dalam Rozalia (2015) motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau

bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Setiap pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari pegawai tersebut.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan dalam Krisnawati (2012) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Memotivasi seseorang harus disesuaikan dengan kebutuhan apa yang ingin dipenuhi, agar tujuan dan pemberian motivasi tersebut tercapai, akhirnya adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pemimpin dengan para bawahannya.

Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja

Penilaian prestasi kerja akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai, dalam bekerja dimana penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi secara sistematis dan periodik terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan untuk menemukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai dengan menentukan kebijaksanaan selanjutnya dan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas organisasi dari karyawan. Hal ini tentu saja akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan dan kekurangan yang ada akan dapat memotivasi bagi kemajuan-kemajuan mereka pada masa yang akan datang.

Menurut Rivai dalam Raniyaningsih (2016) menyatakan bahwa penilaian prestasi tidak saja mengevaluasi kerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawannya. Sedangkan menurut Simamora dalam Raniyaningsih (2016) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu alat yang bersifat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari pada karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Dengan memahami prestasi kerja bawahannya, pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, dan memotivasi karyawannya sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan. Menurut Mathis dan Jackson (2000) Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja salah satunya melalui dorongan atau motivasi

Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan tolok ukur pada kemampuan yang diperoleh setiap pegawai. Menurut Mangkunegara dalam Jeni (2016) indikator penilaian prestasi kerja menjelaskan bahwa:

- a. Kualitas mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.
- b. Kuantitas hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada
- c. Pelaksanaan tugas kewajiban pegawai.

- d. Tanggung jawab suatu akibat lanjut dari pelaksanaan peranan.

Menurut Cascio dan Soeprihanto dalam Levana (2017) disebutkan bahwa faktor-faktor yang menjadi indikator dari suatu penilaian prestasi kerja adalah :

1. Adil
Artinya indikator penilaian prestasi kerja dilakukan tanpa membedakan kondisi para pegawai (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin, maupun hal-hal lainnya).
2. Objektif
Artinya hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.
3. Transparan
Artinya hasil dari penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dapat diketahui oleh para pegawai (terbuka). Tidak ada yang ditutupi, sehingga nantinya pun pegawai dapat mempercayai hasil penilaian prestasi kerja tersebut.
4. Konsisten
Artinya hasil penilaian tersebut dapat dipercaya (konsisten dan stabil). Suatu penilaian dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi apabila dua penilai atau lebih menilai pegawai yang sama memiliki hasil penilaian yang tingkatnya relatif sama.
5. Sensitif
Artinya sistem penilaian cukup peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil atau sukses, cukup maupun gagal atas pelaksanaan tugas oleh seorang pegawai.

Indikator penilaian prestasi kerja pegawai menurut Syaryono (2014) berdasarkan standar operasional prosedur adalah

1. Semangat dalam bekerja
Keinginan diri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semangat kerja bisa timbul dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar. Setiap orang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Kepemimpinan
Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan.
3. Kerjasama
Kerjasama adalah pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.
4. Bertanggung jawab
Tanggung jawab adalah kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja. Tanggung jawab juga harus berasal dari dalam hati dan kemauan diri sendiri atas kewajiban yang harus ditanggung jawabkan
5. Mencapai target
Target selalu dibutuhkan dalam dunia kerja, tanpa target maka arah dan tujuan perusahaan menjadi tidak jelas. Target yang diberikan pada karyawan faktanya justru memberi banyak manfaat.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator merupakan tolak ukur dalam mengetahui motivasi yang dimiliki pegawai dalam bekerja. Indikator motivasi kerja menurut Abraham, dkk dalam Rika (2016) terdiri dari:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)
Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)
Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c. Kebutuhan sosial (*social-need*)
Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak yang baik.
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)
Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

Menurut McClelland dalam Robbins dan Afni (2015) indikator-indikator motivasi kerja adalah:

- a. Kebutuhan akan kekuasaan
Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.
- b. Kebutuhan untuk berprestasi
Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
- c. Kebutuhan akan afiliasi
Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai

kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Menurut Komaruddin dalam Mulyadi (2010) kebutuhan akan motivasi kerja dijabarkan dalam sub indikator yang meliputi:

1. Semangat kerja
2. Loyalitas kerja
3. Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/target
4. Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan
5. Pengembangan potensi dan kemampuan

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Pribadi & Harjanti (2014) dengan judul pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan dengan kompensasi pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2. Penelitian ini menguji apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan kompensasi sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Sampel menggunakan karyawan perusahaan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2 yang berjumlah 105 responden dengan teknik sampling sampel jenuh. Teknik pengujian data memakai validitas dan reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang sudah memenuhi kriteria. Teknik analisis data terdiri dari teknik statistik deskriptif dan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja melalui kompensasi sebagai variabel intervening tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga kompensasi tidak menjadi variabel yang memediasi antara penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,332 > t_{tabel} 1,96$.

Sarboni, Adam dan Mahdani (2015) pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi terhadap motivasi kerja beserta dampaknya pada kinerja karyawan Universitas Serambi Mekkah (USM). Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja promosi terhadap motivasi kerja beserta dampaknya pada kinerja karyawan Universitas Serambi Mekkah (USM). Penelitian ini dilaksanakan pada Universitas Serambi Mekkah (USM). Populasi penelitian seluruh karyawan Universitas Serambi Mekkah (USM) yang berjumlah 105 orang. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah seluruh populasi karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner. Data primer analisis dengan analisis jalur dengan bantuan perangkat SPSS. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Promosi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Serambi Mekkah (USM). Motivasi

kerja dapat meningkatkan peran pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi terhadap prestasi kerja karyawan pada Universitas Serambi Mekkah (USM). Metode analisis data adalah metode regresi linier sederhana.

Jeni (2016) dengan judul pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karier Mekanik pada PT. Thies Kabupaten Kutai Barat-Kaltim. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi sederhana. Hasil pengolahan data diperoleh bahwa hasil koefisien $Y = 14,317 + 0,160X$ menunjukkan nilai dari konstan ($\alpha = 14,317$) dan koefisien arah regresi ($b_2 = 0,160$), nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 60,2% dan korelasi determinasi sebesar 36,3%. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t diketahui bahwa variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier yang ditunjukkan tingkat signifikan $(0,000) < (0,05)$, maka penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier sehingga hipotesis diterima H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hayati dan Mulyani (2016) dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Polri pada Polsek Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian ini tentang pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja di Polsek Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara. Model regresi menunjukkan berdasarkan uji F bahwa secara keseluruhan model regresi signifikan dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 0,044 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05. Pengaruh variabel $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8, X_9, X_{10}$ dan X_{11} terhadap Y adalah signifikan karena nilai $\text{sig. } 0,044 < 0,05$. Berdasarkan pengujian, variabel X_{11} (kebijakan organisasi) berpengaruh lebih besar dibandingkan variabel / faktor-faktor lainnya yaitu sebesar 0.836%. Fakta ini menunjukkan bahwa di lapangan, faktor terbesar pengaruhnya / relevan dengan kinerja anggota Polri di Polsek Danau Panggang adalah X_{11} yaitu kebijakan organisasi.

Sarira (2015) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda. Tujuan dari pada penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda. Hasil penelitian melalui uji analisis regresi linear sederhana adalah bahwa variabel X yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dikarenakan variabel tersebut mempunyai t hitung lebih dari pada t yaitu 13.953 dan T tabel adalah 1.988. Berdasarkan hasil R (koefisien korelasi) sebesar 0.837 yang menunjukkan adanya hubungan kuat dimana koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.701 berada diantara $0 < R^2 < 1$ menunjukkan variasi naik turunnya tingkat motivasi kerja pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X), sebesar 70.1% sedangkan 29.9% dipengaruhi oleh variasi variabel lain.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teoritis dan kerangka berpikir maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah: “diduga ada pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:12) “metode penelitian kuantitatif disebut sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah (*scientific*) karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis”.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek-subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Menurut Sugiyono (2012:48) mengatakan umumnya peneliti sudah menentukan terlebih dahulu jumlah sampel yang lebih baik. Untuk sekedar acuan, apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik peneliti mengambil semua, sehingga penelitian ini mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Yakni seluruh pegawai Pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 30 orang.

Data Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah jenis data primer. Sedangkan sumber data didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan (langsung dari lokasi penelitian).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk diisi. Adapun kuesioner dibagi dalam 2 dimensi, yaitu: variabel penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja pegawai. Untuk mengumpulkan data penelitian digunakan teknik daftar pernyataan. Sehubungan dengan pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan skala likert dengan menggunakan butir pernyataan sebanyak 20 item (10 item tentang penilaian prestasi kerja, dan 10 item tentang motivasi kerja pegawai).

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$\hat{Y} = 13.996 + 0.402 X$$

Keterangan :

$\hat{Y}$ = Variabel terikat yang diprediksikan

β_0 = 13.996

β_1 = 0.402

X = Variabel bebas

Berdasarkan hasil koefisien regresi untuk (β_1) sebesar 0.402, artinya setiap kenaikan sebesar 100 % pada penilaian prestasi kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 40.2 % dan t_{t_i} untuk X sebesar 1,701.

Analisis regresi sederhana untuk penilaian prestasi kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2.138) > t_{tabel} (1,701) dan tingkat signifikansi $0,041 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya penilaian prestasi kerja (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut: Dari hasil estimasi yang dilakukan maka variabel penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Sebab nilai t_{hitung} (2.138) > t_{tabel} (1,701) dan berpengaruh signifikan, tingkat signifikansi $0,041 < 0,05$. Dengan demikian maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya penilaian prestasi kerja (X) mampu mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut: Penilaian prestasi kerja pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan perlu didukung dengan metode dan pelaksanaan penilaian dengan baik.

Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, sebaiknya pimpinan Kantor Camat Maniamolo lebih memperhatikan motivasi kerja pegawai dalam hal ketepatan dan pelayanan yang nantinya akan membuat prestasi kerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas, Arindha. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Dalam Promosi Jabatan Di Pt Harapan Jaya Globalindo. *Skripsi. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Afni Can, Yasri. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari.
- Asih, Yun Tri. 2017. Pengaruh Pelaksanaan Prosedur Kerja Dan Pengawasan Mandor Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan. *Jom FISIP Volume 4 No. 2 Oktober 2017*.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jeni, Marcelinus. 2016. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Mekanik Pada PT. Thies Kabupaten Kutai Barat – Kaltim. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2016, 4(3): 773-787. ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
- Levana, Renny. 2017. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi, Danpromosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bni Kcu Usu Medan. *Skripsi Program Studi Strata 1 Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara, Medan 2017*.
- Mathis, Jackson, H.John. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.

- Mulyadi, Hari. 2010. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung . *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*. Volume 9, Nomor 17, Februari 2010.
- Raniyaningsih, Ninuk, Dewi. 2016. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Kcu Bandung. *Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan. Bandung*.
- Rismansyah. 2011. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Empat Serangkai Palembang. Email ; Rismansyah72@Gmail.Com.
- Rozalia, Nur Avni. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 26 No. 2 September 2015.
- Sarboini, Muhammad Adam, Mahdani. 2015. Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Universitas Serambi Mekkah (Usm) Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 4, No. 2, Mei 2015-248. ISSN 2302-0199.
- Sutrisno, Edy. 2013. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syaryono. 2014. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mardiatma Konstruksi Palembang. *Jurnal Skripsi Ekonomi Manajemen Universitas Bina Darma Palembang (UBD)*
- Sugiyono, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Krisnawati, Wiji Rahayu. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*. Email : aqilarahayukurniawan@gmail.com