
**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
PT PERTAMINA TRANS KONTINENTAL**

Oleh

Fatimah Azzahra¹, Sugeng Prayetno²^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Panca Sakti BekasiE-mail: ¹farahazzahra480@gmail.com, ²sugengprayetno61@gmail.com

Article History:

Received: 10-08-2024

Revised: 22-08-2024

Accepted: 13-09-2024

Keywords:

Performance

Appraisal,

Compensation, Work

Motivation

Abstract: *This study aims to determine and explain the effect of performance appraisal and compensation on the work motivation of PT Pertamina Trans Kontinental. This type of research is explanatory research with a quantitative approach. The population in this study were employees of PT Pertamina Trans Kontinental, the sample used in this study was 50 employees. The sample was obtained from calculations using the Slovin formula. Data was obtained directly from respondents with a direct research instrument in the form of a questionnaire. The data analysis used is descriptive statistical data analysis and multiple linear regression analysis processed using SPSS version 25. The results showed that there was a positive and significant influence between performance appraisal and compensation on employee motivation both partially and simultaneously at PT Pertamina Trans Kontinental. The total R-Square result was calculated to be 0.946, representing 94.6%. This indicates that the level of effect of performance appraisal on work motivation accounts for 94.6% simultaneously, while the remaining 5.4% is due to extraneous variables not included in the study*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan berkelanjutan dari sebuah perusahaan dalam jangka waktu yang lama sebagian besar bergantung pada kemampuannya untuk mengevaluasi kemandirian dengan mana karyawan melaksanakan tanggung jawab mereka. Untuk memastikan tingkat kinerja karyawan dalam memenuhi peran mereka, sangat penting untuk menerapkan mekanisme evaluasi kinerja yang sistematis dalam organisasi. Melalui proses penilaian kinerja, organisasi dapat memastikan aspek kualitatif kontribusi karyawan sebagaimana tercermin dalam metrik kinerja mereka. Karyawan yang mencapai hasil evaluasi yang menguntungkan kemudian memenuhi syarat untuk berbagai bentuk remunerasi, seperti bonus, sebagai pengakuan atas kinerja teladan mereka.

Penyediaan kompensasi sangat penting bagi organisasi; ketika kompensasi diberikan dengan bijaksana, itu meningkatkan motivasi karyawan dan memungkinkan individu untuk berkonsentrasi lebih efektif pada pencapaian tujuan organisasi. Tindakan memberikan motivasi dan penghargaan, seperti kompensasi, kepada karyawan merupakan salah satu fungsi paling penting yang harus dilakukan organisasi untuk memastikan produktivitas tenaga kerjanya. Berbagai kompetensi dan tingkat kinerja karyawan juga bergantung pada

motivasi

intrinsik dan kemauan mereka untuk terlibat dalam pekerjaan mereka. Proses memotivasi karyawan harus sesuai dengan tujuan menyeluruh yang ingin dicapai organisasi. Namun demikian, karyawan memiliki aspirasi pribadi mereka sendiri, yang mengharuskan organisasi juga mempertimbangkan keselarasan antara tujuan karyawan individu dan tujuan kolektif organisasi. Disjungsi dalam penyelarasan ini dapat menyebabkan ketidaksesuaian dalam dinamika kerja. Situasi seperti itu tidak mungkin menghasilkan hasil yang menguntungkan bagi organisasi.

Akibatnya, organisasi harus mengidentifikasi dan menganalisis variabel yang mempengaruhi motivasi karyawan, memungkinkan mereka menerapkan strategi yang ditargetkan untuk meningkatkan motivasi karyawan secara efektif. Inisiatif semacam itu akan memiliki dampak konsekuensial pada posisi kompetitif organisasi di pasar. Prinsip ini juga berlaku untuk PT Pertamina Trans Kontinental.

PT Pertamina Trans Kontinental adalah perusahaan yang menyediakan layanan untuk industri maritim. PT Pertamina Trans Kontinental telah berkomitmen untuk memberikan dukungan penuh terhadap operasi PT Pertamina (Persero) sejak didirikan. Dukungan ini termasuk bertindak sebagai agen umum dengan agen penanganan untuk kapal tanker yang disewa oleh PT Pertamina (Persero), memfasilitasi distribusi bahan bakar ke berbagai Pelabuhan di seluruh Indonesia yang tidak dapat diakses oleh kapal tanker, dan menyediakan transportasi laut untuk Pertamina Logistik untuk membantu pengembangan proyek di seluruh Indonesia.

Sejalan dengan teori-teori tersebut, pengamatan pendahuluan terhadap PT Pertamina Trans Kontinental menunjukkan bahwa tidak semua SDM yang ada berkinerja pada tingkat yang optimal. PT Pertamina Trans Kontinental menghadapi tantangan karena belum membangun sistem pengukuran kinerja yang secara efektif menyelaraskan fungsi sumber daya manusia dengan tujuan strategis menyeluruh organisasi. Proses pengukuran kinerja di PT Pertamina Trans Kontinental saat ini bergantung pada evaluasi yang dilakukan oleh supervisor, yang didasarkan pada pendapat subjektif, sehingga menjadikannya tidak memadai sebagai tolok ukur yang dapat diandalkan. Target kinerja yang ditetapkan oleh Divisi Strategi SDM untuk periode 2016 ditetapkan pada 90% ambisius.

Sementara pencapaian kinerja selama tahun 2016 tercatat sebesar 57,2%, analisis selanjutnya menggunakan metodologi Proses Hierarki Analisis (AHP), yang merupakan teknik terstruktur untuk mengatur dan menganalisis keputusan kompleks yang melibatkan berbagai kriteria dan alternatif secara hierarkis. Selanjutnya, sistem penilaian berasal dari Indikator Kinerja Utama (KPI) yang terkait dengan tujuan strategis divisi Sumber Daya Manusia. Kategorisasi nilai KPI akan didasarkan pada keselarasan yang diidentifikasi dalam kategori yang ditetapkan, yang telah disesuaikan oleh tim Strategis SDM. Dalam kasus di mana kategori kritis memerlukan peningkatan dalam kerangka penilaian yang berasal dari KPI, manajemen memiliki kapasitas untuk menerapkan tindakan korektif untuk memenuhi tujuan strategis yang telah digambarkan.

Dalam penelitian ini, PT. Pertamina Trans Kontinental telah mengalami kemajuan signifikan dalam evaluasi keterlibatan karyawan melalui pemanfaatan KPI yang lebih efektif, sehingga memfasilitasi pemahaman tentang sejauh mana penilaian kinerja mempengaruhi motivasi yang terkait dengan nilai atau target kerja perusahaan. Berikut ini adalah tabel

penjelasan yang merinci penilaian individu yang dialami oleh PT. Pertamina Trans Kontinental dari tahun 2021 hingga 2023:

Tabel 1. Tingkat Kinerja Berdasarkan Presentase Sistem Management Kinerja (SMK) Tahun 2021 s.d 2023

Tahun	Jumlah Pekerja	Nilai SMK					Total
		3	4	5	6	7	
2021	606	0.17%	6.60%	39.93%	34.49%	18.81%	100%
2022	593	0.17%	3.20%	39.12%	36.42%	21.08%	100%
2023	586	0.34%	4.10%	41.13%	31.74%	22.70%	100%

Sumber : Data Perusahaan diolah 2023

Menurut tabel yang berkaitan dengan SMK (*Performance Management System*) karyawan selama periode 2021-2023, jumlah pekerja yang dominan di PT Pertamina Trans Kontinental mencapai skor SMK 5. Skor SMK 5 menandakan bahwa karyawan memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ditunjuk, tanpa ada prestasi kerja tambahan yang dipertimbangkan.

Proporsi pekerja yang mencapai skor 3 menunjukkan peningkatan pada tahun 2023, meningkat dari 0,17% menjadi 0,34% dari total tenaga kerja. Skor SMK 3 menunjukkan bahwa karyawan belum memenuhi tanggung jawab mereka sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ditunjuk.

Menganalisis faktor-faktor yang mungkin berdampak pada keberhasilan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kriteria tersebut antara lain motivasi karyawan dalam bekerja, penerimaan gaji, dan penilaian kinerja. Oleh karena itu, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja PT Pertamina Trans Kontinental" berdasarkan skenario yang telah diuraikan sebelumnya. Diharapkan bahwa penelitian ini akan menghasilkan wawasan yang akan membantu motivasi karyawan, sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran strategisnya.

Berdasarkan formulasi masalah yang disebutkan di atas, peneliti telah menggambarkan ruang lingkup penelitian untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan fokusnya. Oleh karena itu, penulis secara eksklusif membahas hal-hal terkait "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja PT Pertamina Trans Kontinental".

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja (Y)

Seperti yang dikemukakan oleh Hartatik (2018:160), motivasi kerja merupakan faktor mendasar yang menghasut, mengarahkan, dan memperkuat perilaku manusia, sehingga memungkinkan individu untuk mengerahkan upaya dan antusiasme yang cukup besar dalam mengejar hasil yang optimal. Manifestasi ini dapat dianggap sebagai indikator proses mental kognitif, yang mencakup fungsi kognitif (intelektual) dan dimensi afektif (emosional). Lebih tepatnya, motivasi dikategorikan dalam ranah proses mental atau fenomena psikologis yang terkait dengan konasi, yang berkaitan dengan kemauan atau kehendak individu. Akibatnya, motivasi juga dapat diartikulasikan sebagai proses kognitif di mana seseorang mengekspresikan keinginan untuk terlibat dalam kegiatan tertentu.

Dalam perspektif Hafidzi et al. (2019:52), motivasi berfungsi sebagai kekuatan intrinsik yang menumbuhkan semangat individu untuk bekerja, sehingga memfasilitasi kolaborasi, meningkatkan efektivitas, dan menumbuhkan integritas dalam upaya seseorang yang bertujuan untuk mencapai kepuasan pribadi.

Menurut Sunyoto (2018), motivasi mencakup mekanisme yang menyegarkan etos kerja individu, mengoptimalkan penerapan kemampuan dan keterampilan mereka selaras dengan tujuan organisasi. Asumsi bahwa para pekerja akan ulet dan bersemangat dalam mengejar tingkat produktivitas yang tinggi di tempat kerja menyoroti pentingnya motivasi. Aspirasi individu, kebutuhan yang terpenuhi, dan kepuasan yang mereka peroleh dari pencapaian tujuan tertentu, semuanya memengaruhi dan mendorong perilaku mereka. Rangsangan ini dapat berasal dari dalam dan luar tubuh, menyebabkan dorongan yang mendorong orang untuk melakukan hal-hal tertentu.

Seperti yang diartikulasikan oleh Andika (2019), motivasi adalah elemen penting yang mempengaruhi perilaku manusia; itu sering digambarkan sebagai katalis, keinginan, dukungan, atau kebutuhan yang menyegarkan individu, memotivasi mereka untuk mengurangi dan memuaskan impuls pribadi, sehingga memfasilitasi tindakan dan perilaku yang selaras dengan hasil optimal. Motivasi memberikan dampak besar pada kinerja karyawan, karena umumnya diamati bahwa karyawan menunjukkan peningkatan produktivitas kerja ketika dukungan organisasi untuk kinerja tugas mereka hadir.

Menurut Sunyoto (2018), motivasi berkaitan dengan mekanisme yang menumbuhkan semangat kerja individu, memungkinkan mereka untuk memanfaatkan kemampuan dan keterampilan mereka secara optimal dalam mengejar tujuan organisasi. Kekuatan motivasi untuk menginspirasi dedikasi dan semangat pada pekerja untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi di tempat kerja adalah hal yang membuatnya begitu penting. Aspirasi, kepuasan akan keinginan dan tujuan, serta rasa puas, semuanya memengaruhi dan menstimulasi perilaku individu. Stimuli dapat berasal dari sumber internal dan eksternal. Rangsangan semacam itu menghasilkan dorongan dalam diri individu untuk terlibat dalam kegiatan tertentu.

Selanjutnya, seperti yang dikemukakan oleh Farida & Hartono (26:2016), tujuan motivasi meliputi yang berikut : 1) Meningkatkan kepuasan kerja dan moral staf, 2) Meningkatkan hasil pekerja, 3) Menjaga konsistensi dalam kinerja staf, 4) Mendorong disiplin staf, 5) Membuat proses perekrutan menjadi lebih efisien, 6) Mempromosikan lingkungan yang baik di tempat kerja dan dalam hubungan dengan orang lain, 7) Meningkatkan keterlibatan, kecerdikan, dan loyalitas pekerja, 8) Meningkatkan kesejahteraan pekerja secara umum.

Motivasi intrinsik mewakili dorongan atau tekad mendalam yang berasal dari dalam individu. Contoh ilustratif faktor motivasi diri meliputi: Persepsi diri individu, Harga diri, Aspirasi pribadi dan Persyaratan Ambisi.

Motivasi ekstrinsik muncul dari fakta bahwa orang yang melakukan aktivitas terutama ingin mencapai hasil yang tidak terkait dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan. Beberapa contoh ilustrasi dari motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut : Varietas dan karakteristik pekerjaan, Kelompok kolaboratif yang menjadi afiliasi individu, Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi Meningkatkan rasa akuntabilitas karyawan atas tanggung jawab mereka.

Penilaian Kinerja (X1)

Di dalam perusahaan, sangat penting untuk menilai upaya yang dilakukan oleh pemberi kerja dalam kaitannya dengan karyawan untuk mengidentifikasi kekurangan dan meningkatkan produktivitas kerja, sehingga memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Akibatnya, penting untuk menerapkan kegiatan evaluasi kinerja yang sistematis baik secara retrospektif maupun prospektif.

Syamsuriansyah dkk. (2020) menegaskan bahwa penilaian kinerja adalah hasil dari evaluasi metodis, didasarkan pada serangkaian indikator kinerja aktivitas yang mencakup input, output, hasil, serta indikator manfaat dan dampak. Menurut Syahyuni, D. (2018), penilaian kinerja adalah alat yang dapat digunakan perusahaan untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawan mereka. Ukuran-ukuran ini termasuk loyalitas karyawan, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dan kehadiran.

Evaluasi kinerja, menurut Utama, T. dkk. (2019), adalah proses penilaian pekerjaan yang dicapai karyawan. Dari berbagai perspektif ahli, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan mekanisme di mana organisasi dapat memastikan kinerja karyawan dan melakukan evaluasi tenaga kerja mereka. Menurut Sadarmayanti (2018:288), tujuan evaluasi kinerja meliputi:

1. Untuk memastikan kompetensi dan kemahiran sumber daya manusia.
2. Untuk menumbuhkan hubungan timbal balik dalam organisasi.
3. Untuk menilai kondisi terstruktur di semua domain (kepegawaian).
4. Untuk merancang peningkatan dalam proses kerja.
5. Melaksanakan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kinerja, sehingga memfasilitasi kemajuan lintasan karir SDM dan peningkatan posisi.
6. Untuk memungkinkan karyawan dan organisasi untuk membedakan kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia, memungkinkan peningkatan kemampuan mereka; dalam konteks ini, peran manajemen sangat penting dalam memastikan bahwa sumber daya manusia tetap termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Penilaian kinerja dilakukan melalui berbagai elemen atau parameter-parameter penilaian. Setiap parameter diberi bobot atau signifikansi tertentu yang telah ditetapkan berdasarkan peran dan kewajiban yang digambarkan oleh suatu organisasi. Sebagaimana diartikulasikan oleh Kashmir (2016), demi kejelasan, komponen penilaian yang umum diakui digambarkan sebagai berikut:

1. Absensi, menunjukkan ada atau tidaknya seorang karyawan yang dapat diamati dari awal hingga akhir shift kerja mereka. Jumlah total karyawan yang hadir akan secara langsung mempengaruhi kinerja mereka, sehingga jika kehadiran mereka sejalan dengan pedoman atau tolok ukur yang ditetapkan, kinerja mereka dinilai memuaskan atau patut dicontoh. Sebaliknya, tingkat kehadiran yang berkurang akan berkorelasi dengan evaluasi kinerja yang lebih rendah, yang berpotensi mengakibatkan penilaian kinerja yang merugikan. Konsekuensi dari evaluasi kinerja ini dapat meluas ke remunerasi.
2. Kejujuran mengacu pada perilaku karyawan selama jangka waktu yang ditentukan. Penilaian integritas seorang karyawan biasanya diukur berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Mirip dengan ketidakhadiran, kejujuran juga tunduk pada ambang

minimum untuk penilaian. Evaluasi kejujuran karyawan sering dilakukan dengan menggunakan indikator seperti tindakan dan komunikasi. Setiap indikator menjalani penilaian dan kemudian digabungkan untuk menghasilkan nilai tertentu. Sejauh mana perilaku karyawan selaras dengan prinsip-prinsip kejujuran akibatnya akan mempengaruhi kinerja mereka, mengikuti pola timbal balik.

3. Kemampuan (Kinerja) berfungsi sebagai metrik untuk kemahiran karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Evaluasi kemampuan karyawan umumnya didasarkan pada durasi kerja, volume pekerjaan yang dihasilkan, dan kualitas output yang melekat.
4. Loyalitas mencakup kesetiaan karyawan kepada organisasi. Seorang karyawan diharapkan untuk secara konsisten mengadvokasi kepentingan perusahaan. Loyalitas karyawan juga dapat dievaluasi berdasarkan kepatuhan mereka terhadap kerahasiaan, khususnya mengenai apakah mereka mungkin telah terlibat dalam tindakan ketidaksetiaan, seperti membocorkan informasi perusahaan milik kepada pihak eksternal.

Kompensasi (X2)

Kompensasi mencakup semua bentuk remunerasi yang diterima, terlepas dari apakah itu berwujud atau tidak berwujud. Selanjutnya, kompensasi menandakan total remunerasi yang diperoleh oleh seorang pekerja atau karyawan dengan imbalan kontribusi atau output mereka dalam suatu organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk uang maupun bukan uang. Menurut Sedamayanti (2019:263), kompensasi adalah seluruh jumlah manfaat yang diterima pekerja sebagai ganti dari usaha mereka.

Hamali (2018) menegaskan bahwa upah adalah komponen kunci dari manajemen sumber daya manusia. Dalam dinamika hubungan kerja, faktor-faktor terkait seperti skala kompensasi, struktur kompensasi, kenaikan upah, dan tunjangan adalah konstanta. Handoko, seperti dikutip dalam Sutrisno (2017), menegaskan bahwa "kompensasi mencakup semua yang diterima karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka." Kompensasi adalah elemen penting dalam dinamika relasional antara perusahaan dan karyawannya. Cara rencana kompensasi dirancang dapat berdampak besar pada bagaimana karyawan berperilaku dan berkinerja di tempat kerja. Menurut penelitian Kei et al. (2016) kompensasi berfungsi sebagai insentif finansial yang digunakan oleh pemberi kerja untuk menarik dan mendorong pekerja.

Menurut Akbar dkk. (2021:125), kompensasi adalah jumlah semua tunjangan dan pengembalian finansial yang diterima karyawan sebagai syarat dari pekerjaan mereka. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berfungsi sebagai alat untuk memotivasi karyawan, merangsang atau mendorong tingkat dedikasi yang tinggi untuk berprestasi dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Distribusi kompensasi diantara karyawan sering menunjukkan variabilitas. Variabilitas ini terbukti baik dalam besarnya pembayaran dan komponen spesifik yang membentuk paket kompensasi keseluruhan. Namun demikian, kategori kompensasi yang diberikan biasanya tetap konsisten atau menunjukkan divergensi minimal.

Sebagaimana diartikulasikan oleh Dessler (2017), kategori kompensasi digambarkan menjadi kompensasi keuangan langsung dan kompensasi keuangan tidak langsung, yang diuraikan sebagai berikut:

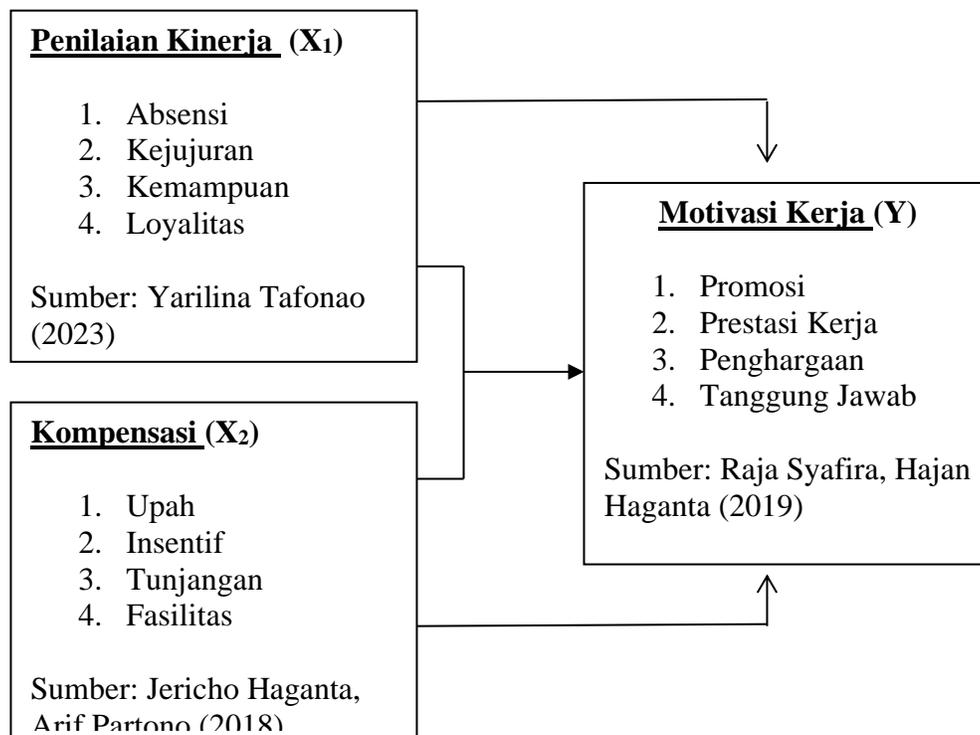
1. Kompensasi finansial langsung mencakup pembayaran moneter seperti gaji pokok dan upah, kompensasi berbasis prestasi, pembayaran insentif seperti komisi dan bonus, dan rencana pembagian keuntungan, di samping pembagian mekanisme kompensasi tetap seperti rencana tabungan dan anuitas pembelian saham.
2. Program-program perlindungan seperti asuransi kesehatan, pembayaran untuk cuti kerja (seperti liburan, cuti sakit, dan cuti tahunan), dan fasilitas yang disediakan oleh bisnis atau organisasi (seperti mobil dan perumahan) adalah contoh-contoh kompensasi finansial tidak langsung.

Sumber daya manusia mencakup individu yang terlibat dalam berbagai kegiatan dalam suatu organisasi untuk memenuhi tujuan strategisnya. Kompensasi, selain berfungsi sebagai hadiah atas upaya yang dilakukan, merupakan mekanisme ampuh untuk retensi karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerjanya tidak secara eksklusif bersifat moneter; itu juga dapat bermanifestasi dalam bentuk alternatif tergantung pada kapasitas keuangan organisasi. Setiap paket kompensasi dibangun melalui banyak indikator. Menurut Afandi (2018), indikator kompensasi terdiri dari:

1. Upah biasanya berkaitan dengan remunerasi yang dihitung per jam. Upah mewakili kerangka kompensasi mendasar yang sering digunakan untuk personal yang terlibat dalam fungsi produksi dan pemeliharaan. Sebaliknya, gaji umumnya berkaitan dengan struktur kompensasi yang ditentukan setiap minggu, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif, insentif merupakan bayaran tambahan di atas gaji pokok atau pendapatan organisasi.
3. Tunjangan, Ini terdiri dari hal-hal seperti asuransi jiwa dan kesehatan, liburan yang disponsori perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lain yang terkait dengan kontrak kerja.
4. Fasilitas, fasilitas biasanya dikaitkan dengan kenyamanan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat milik perusahaan, tempat parkir premium, atau keanggotaan di klub elit. Tunjangan ini, terutama untuk pemimpin dengan paket gaji yang besar, dapat menjadi bagian yang cukup besar dari total kompensasi.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang bersangkutan dengan judul yang diteliti. Adapun penjelasan penelitian terdahulu sebagai berikut : 1. Raja Syafira, Hajan Hidayat (2019), Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa efek parsial dan simultan menunjukkan hasil positif dan signifikan secara statistik. 2. Jericho Haganta, Arif Partono (2018), Pengaruh kompensasi terhadap motivasi Networks kerja karyawan di Biznet, Diantisipasi bahwa hasil ini akan berfungsi sebagai wawasan berharga bagi organisasi untuk meningkatkan manajemen kerangka kompensasi, sehingga mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan. 3. Yirilina Tafonao (2023), Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan, hasil penelitian menunjukkan Penilaian kinerja menunjukkan korelasi yang signifikan dengan motivasi karyawan di kantor Camat Gomo di Kabupaten Nias Selatan.

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang didasarkan pada analisis data statistik. Pendekatan metodologis yang bertujuan untuk menangani pertanyaan penelitian memerlukan kuantifikasi yang cermat dari variabel yang berkaitan dengan subjek investigasi untuk mendapatkan kesimpulan yang dapat diterapkan secara universal, terlepas dari konteks temporal, spasial, atau situasional. Seperti yang digambarkan oleh Sugiyono (2018), data kuantitatif mewujudkan paradigma penelitian positivistik (data konkret), di mana data penelitian direpresentasikan dalam bentuk numerik untuk dianalisis melalui metodologi statistik sebagai instrumen penilaian komputasi, yang berkaitan dengan masalah penelitian untuk sampai pada kesimpulan. Kerangka filosofis positivistik dapat diterapkan dalam populasi atau sampel tertentu.

Mengingat pertimbangan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa metodologi kuantitatif mewakili pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengevaluasi hipotesis melalui pemanfaatan analisis data statistik yang tepat. Mempertimbangkan kerangka kontekstual dan penggambaran masalah yang teridentifikasi, penyelidikan ini mengadopsi metodologi kuantitatif untuk menilai Pengaruh Penilaian kinerja dan Kompensasi terhadap motivasi kerja di PT Pertamina Trans Kontinental.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja (X₁)**

Penilaian validitas dilakukan untuk memastikan apakah setiap item pernyataan individu secara tepat mewakili indikator yang sedang diperiksa. Penilaian validitas yang diterapkan dalam penelitian ini adalah korelasi momen produk dengan kriteria penghitungan r melebihi 0,3 ($R_{hitung} > R_{tabel}$). Bagian selanjutnya menyajikan evaluasi validitas setiap pernyataan item yang berkaitan dengan berbagai variabel yang diperiksa dalam penelitian

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja (X₁)

Variabel	Pernyataan	Koefisiensi Korelasi (r hitung)	R Tabel	Status
Penilaian Kinerja X ₁	Q1	0,467	0.3	VALID
	Q2	0,140		VALID
	Q3	0,324		VALID
	Q4	0,381		VALID
	Q5	0,302		VALID
	Q6	0,441		VALID
	Q7	0,328		VALID
	Q8	0,513		VALID

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 2., dapat dilihat dan disimpulkan bahwa dari 8 butir pernyataan variabel penilaian kinerja hasilnya adalah valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Variabel	Pernyataan	Koefisiensi Korelasi (r hitung)	R Tabel	Status
Kompensasi X ₂	Q1	0,839	0.3	VALID
	Q2	0,769		VALID
	Q3	0,691		VALID
	Q4	0,676		VALID
	Q5	0,657		VALID
	Q6	0,653		VALID
	Q7	0,534		VALID
	Q8	0,829		VALID

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat dan disimpulkan bahwa 8 butir pernyataan variabel kompensasi hasilnya adalah valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	Koefisiensi Korelasi (r hitung)	R Tabel	Status
Motivasi Kerja	Q1	0,467	0.3	VALID

Y	Q2	0,140	VALID
	Q3	0,324	VALID
	Q4	0,381	VALID
	Q5	0,302	VALID
	Q6	0,441	VALID
	Q7	0,328	VALID
	Q8	0,513	VALID

Dari tabel 4. di atas terlihat bahwa kedelapan item pernyataan yang membentuk variabel Motivasi Kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Uji Reliabilitas	Jumlah Instumen	Cronbach Alpha	Keterangan
Penilaian Kinerja (X1)	8	0,949	Reliabel
Kompensasi (X2)	8	0,959	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	8	0,929	Reliabel

Sumber : data primer diolah (2024)

Dari tabel 5. diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0.60 ($\alpha > 0.60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X₁, X₂, dan Y adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44703644
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.058
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel 6. menyajikan hasil uji normalitas, yang menunjukkan bahwa setiap variabel

dalam penelitian memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 ($0,02 > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi adalah variabel penelitian yang terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

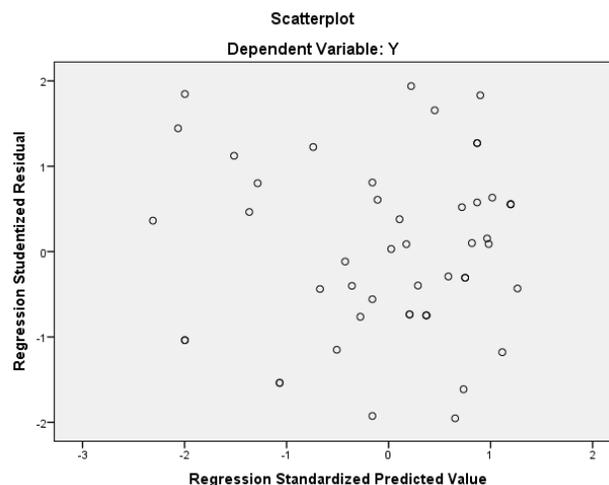
Penilaian multikolinieritas dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi menunjukkan korelasi; jika tidak, maka gangguan multikolinieritas tidak ada. Sebaliknya, jika ada korelasi dan VIF melebihi 10, maka interferensi multikolinieritas ditunjukkan.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Penilaian Kinerja (X1)	0,106	9,457	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi (X2)	0,106	9,457	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan tabel tersebut, nilai tolerance untuk variabel Penilaian Kinerja adalah $0,106 > 0,1$ dan $VIF\ 9,457 < 10$, sedangkan nilai tolerance untuk variabel Kompensasi adalah $0,106 > 0,1$ dan $VIF\ 9,457 < 10$. Dengan demikian dapat dikatakan tidak ada bukti interferensi multikolinieritas dari korelasi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot pada Gambar 2. menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola apapun di atas atau di bawah nol pada sumbu y. Tidak adanya heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model ini sesuai untuk meramalkan dampak dari faktor motivasi kerja berdasarkan evaluasi kinerja dan input gaji.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisias

Variabel	T _{Hitung}	Sig.	Keterangan
Penilaian Kinerja (X1)	0,273	0,786	Bebas Heteroskedastisitas
Kompensasi (X2)	-0,731	0468	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan uji glejser, maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikan variabel Kompensasi dan Penilaian Kinerja lebih dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi lebih lanjut dikembangkan berdasarkan hasil pengolahan data:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.752	1.015		2.713	.009
Penilaian Kinerja (X1)	.509	.097	.533	5.224	.000
Kompensasi (X2)	.413	.093	.454	4.444	.000

Sumber : data primer diolah (2024)

Variabel yang bergantung pada variabel lain dalam kerangka regresi linier berganda ini adalah Motivasi Kerja (Y), sedangkan variabel bebas terdiri dari Penilaian Kinerja (X₁) dan Kompensasi (X₂). Persamaan regresi yang diturunkan dari analisis tersebut adalah:

$$Y = 2,752 + 0,509X_1 + 0,413X_2$$

Keterangan:

X₁ = Penilaian Kinerja

X₂ = Kompensasi

Y = Motivasi Kerja

Penjelasan persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstan 2,752 menandakan bahwa dengan tidak adanya penilaian kinerja dan kompensasi, dampak motivasi karyawan diukur pada 2,752. Koefisien regresi yang berkaitan dengan penilaian kinerja, yaitu 0,509, menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas penilaian kinerja akan meningkatkan motivasi kerja PT Pertamina Trans Kontinental dengan faktor 0,509.
2. Sebaliknya, penurunan penilaian kinerja akan menghasilkan penurunan motivasi kerja PT Pertamina Trans Kontinental sebesar 0,509. Koefisien regresi yang terkait dengan kompensasi, tercatat sebesar 0,413, menyiratkan bahwa peningkatan kompensasi akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja untuk PT Pertamina Trans Kontinental sebesar 0,413.

3. Di sisi lain, tingkat motivasi kerja PT Pertamina Trans Kontinental akan turun sebesar 0,413 jika terjadi penurunan gaji. Antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), tanda positif (+) menunjukkan hubungan yang searah, dan tanda negatif (-) menunjukkan hubungan yang berbanding terbalik.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.974 ^a	.948	.946	1.478

Sumber : data primer diolah (2024)

Menurut hasil yang diperoleh dari analisis SPSS, statistik R-Square dihitung menjadi 0,946, setara mewakili 94,6%. Ini menunjukkan bahwa tingkat efek penilaian kinerja pada motivasi kerja menyumbang 94,6% secara bersamaan, sedangkan sisa 5,4% disebabkan oleh variabel asing yang tidak termasuk dalam model yang memerlukan penyelidikan sebelumnya.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 11. Hasil Analisis Uji Parsial

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	2.752	1.015		2.713	.009
Penilaian Kinerja (X1)	.509	.097	.533	5.224	.000
Kompensasi (X2)	.413	.093	.454	4.444	.000

Sumber : data primer (2024)

Pemeriksaan SPSS terhadap dampak Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja di PT Pertamina Trans Kontinental menunjukkan t-statistik sebesar 5,224, di atas ambang batas 1,150, dan tingkat signifikansi 0,000, di bawah tingkat alfa 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa di PT Pertamina Trans Kontinental, penilaian kinerja berpengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh kompensasi PT Pertamina Trans Kontinental terhadap motivasi kerja ditunjukkan dengan t hitung sebesar 4,444, lebih besar dari 1,150, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang keduanya berada di bawah ambang batas alfa 0,05 berdasarkan hasil SPSS. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaji di PT Pertamina Trans Kontinental berpengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan.

Uji F

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1877.398	2	938.699	430.001	.000 ^b
	Residu	102.602	47	2.183		
	Total	1980.000	49			

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Dengan ini menunjukkan efek bersamaan dari Motivasi Kerja (Y) dan Penilaian Kinerja (X1) dan Kompensasi (X2) berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 4.12; nilai yang dihitung sebesar 430.001 dengan tingkat signifikansi 0.000 secara signifikan lebih rendah daripada ambang batas alfa 0.05 yang digunakan dalam investigasi ini ($0.000 < 0.05$).

Hal ini menyiratkan bahwa Motivasi Kerja (Y) secara statistik dipengaruhi secara signifikan oleh Konsepsi Penilaian Kinerja (X1) dan Kompensasi (X2). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengujian hipotesis ini menghasilkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Y) di PT Pertamina Trans Kontinental (PTK) dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi (X2) dan Penilaian Kinerja (X1).

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian PT Pertamina Trans Kontinental mengenai Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap motivasi kerja:

1. Motivasi di tempat kerja dipengaruhi oleh gaji dan evaluasi kinerja. Hasil pengujian yang positif dan responsif mendukung hal ini. H_a diterima dan H_0 ditolak berdasarkan pengujian secara simultan dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 atau $Sig < \alpha$. Hal ini menunjukkan bahwa gaji dan evaluasi kinerja memiliki dampak yang sama terhadap motivasi karyawan di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah penulis rangkum dalam temuan penelitian sebelumnya.
2. Dampak yang baik terhadap motivasi selama bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil uji t-sig yang menunjukkan bahwa pasif kurang dari cutoff atau konvensional 0,05. Hasil uji menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$, yang menyebabkan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a . Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Penilaian Kinerja memiliki dampak yang substansial terhadap Motivasi Kerja setelah penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti kesediaan, keterampilan (prestasi kerja), kejujuran, dan kehadiran berdampak pada motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menjadi referensi penulis.
3. Kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil uji t-sig, yang menunjukkan bahwa pasif lebih kecil dari batas tradisional 0,05. Setelah dilakukan penelitian, H_0 ditolak dan H_a diterima berdasarkan hasil uji yang menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel remunerasi memiliki dampak yang

signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan kata lain, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini konsisten dengan penelitian penulis sebelumnya.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, ada beberapa rekomendasi yang dapat menjadi masukan bagi perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, penilaian kinerja, dan kompensasi di PT Pertamina Trans Kontinental.

1. Berdasarkan hasil analisis, disarankan bahwa untuk meningkatkan hasil penilaian kinerja, kerangka kerja penilaian kinerja harus ditingkatkan dengan menempatkan prioritas yang lebih tinggi pada kuantitas kerja, kualitas, ketergantungan, dan sikap karyawan PT Pertamina Trans Kontinental. Hal ini akan berdampak positif terhadap motivasi kerja.
2. Mengingat bahwa kompensasi secara positif mempengaruhi motivasi kerja PT Pertamina Trans Kontinental, diharapkan organisasi akan menawarkan kompensasi yang sejalan dengan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Penyelarasan ini sangat penting untuk mendorong peningkatan motivasi kerja di antara karyawan, sehingga memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi secara kolaboratif.
3. Perusahaan harus menerapkan program pelatihan dan pengembangan bagi anggota staf untuk membantu mereka menjadi pekerja yang lebih termotivasi dan terampil, yang keduanya sangat penting untuk mencapai tujuan strategis perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardiansyah, R., & Hasmawaty, H. A. R. (2021). Pengaruh Sistem Penilaian dan Kompensasi terhadap Motivasi Berdampak pada Kinerja Pegawai di Masa Covid-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 192–208. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.379>
- [2] Bilqah. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT Astra International Jakarta Utara. *Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 18(2), 213–220. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawaladoi:https://doi.org/10.31294/jc.v18i2>
- [3] Erwinsyah, E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pdam Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 6(1), 13–17. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v6i1.50>
- [4] Hardina, M., & Vikaliana, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta. *Abiwarra: Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 2(1), 27–32. <https://doi.org/10.31334/abiwarra.v2i1.1052>
- [5] Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya Dinus. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–10.
- [6] Palembang, T., & Arifin, S. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 23–32.

- [7] Sembiring, J. H., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 263–272. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.100>.
- [8] Simamora Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- [9] Sri, Larasati. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- [10] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- [11] Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan.Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.