

ISSN : 2088 - 0588

# JIMMA

Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh

Vol. 12 No. 2

Edisi: Juli – Desember 2022



FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh  
*Tuwisna, Tarmizi Gadeng & Rizki Murzani*
2. Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Emina Di Kota Banda Aceh  
*Mirza Murni*
3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh  
*Zuraidah, Amelia Rahmi & Faizil Moviza*
4. Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh  
*Febyolla Presilawati*
5. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Telkom Akses Aceh  
*Mahyuddin, Sulfitra & Sahara Rahmadanti*
6. Dampak Pertumbuhan Pasar Modern Terhadap Eksistensi Pasar Tradisional  
*Yuslaidar Yusuf & Rahmad Hidayat*
7. Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh  
*Rusnaldi & Suraiya Husna*
8. Pengaruh Kompetensi SDM, Pengembangan Karir Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh  
*Agus Ariyanto, Husnaina Mailisa Safitri & Syarifah Raihan Zakiya*
9. PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ACEH MEDIA TELEVISI INDONESIA (ACEHTV) DI KABUPATEN ACEH BESAR  
*Nadiya, Aida Fitri & Muhammad Irbawi*
10. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan Dan *Customer Relationship Management* Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada J&T Kota Sigli  
*Suryani Murad, Nara Pristiwa & Mutia Zahara*

JIMMA	Volume 12	Nomor 2	Halaman 102 - 112	Banda Aceh 2022	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	----------------------	--------------------	------------------

**DEWAN REDAKSI**

**PEMBINA**

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Penanggung Jawab :**

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Ketua Penyunting :**

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

**Wakil Ketua Penyunting :**

Zuraidah, SE, MM

**Penyunting Pelaksana :**

1. DR. Ramli Gadeng, M.Pd. (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
2. DR. Dwi Cahyono, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Jember)
3. DR. Sri Suyanta, M.Ag. (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)
4. Agus Ariyanto, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
5. Tarmizi Gadeng, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. Sulfitra, S.Si, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
7. Syamsidar, SE, M, Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
8. Eva Susanti, SE, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
9. Suryani Murad, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
10. Dr. Erlinda. (Univ. Muhammadiyah Aceh)

**Staff Pelaksana :**

1. Editor : Husnaina Mailisa S, BM, MM.
2. Administrasi & Keuangan : Amyas, SE
3. Distribusi & Pemasaran : Rusnaldi, SE dan M.Iqbal
4. Pengelola IT : Abrar Habibi
5. Desain Cover & Layout : Luthfie

**Diterbitkan Oleh:**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh**

**Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh**

**Telp. Fax. (0651) 21023**

## PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

**P**embaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) volume 12 dan nomor 1 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA Volume 11 dan Nomor 1 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh,     Desember 2022

Pengelola

## SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

*Assalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 Tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) Program Studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan Edisi Volume 11 Nomor 1 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

*Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Banda Aceh, Desember 2022  
Dekan,

**Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.**

## PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan\*) naskah adalah sebagai berikut:  
JUDUL  
ABSTRAK/*ABSTRACT*  
BAB I : PENDAHULUAN  
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN  
BAB III : METODE PENELITIAN  
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN  
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN  
DAFTAR PUSTAKA  
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)  
\*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) :  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh,  
Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh  
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : [jurnalfeunmuha@yahoo.com](mailto:jurnalfeunmuha@yahoo.com)
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	v

Jurnal

<b>1. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (Studi Kasus Pada Bengkel CV Yakin Kota Banda Aceh)</b> <i>Tuwisna, Tarmizi Gadeng &amp; Irwansyah Putra</i> .....	103-112
<b>2. Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Emina Di Kota Banda Aceh</b> <i>Mirza Murni</i> .....	113-122
<b>3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh</b> <i>Zuraidah, Amelia Rahmi &amp; Faizil Moviza</i> .....	123-132
<b>4. Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh</b> <i>Febyolla Presilawati</i> .....	133-138
<b>5. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Telkom Akses Aceh</b> <i>Mahyuddin, Sulfitra &amp; Sahara Rahmadanti</i> .....	139-146
<b>6. Dampak Pertumbuhan Pasar Modern Terhadap Eksistensi Pasar Tradisional</b> <i>Yuslaidar Yusuf &amp; Rahmad Hidayat</i> .....	147-156
<b>7. Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh</b> <i>Rusnaldi &amp; Suraiya Husna</i> .....	157-170
<b>8. Pengaruh Kompetensi SDM, Pengembangan Karir Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh</b> <i>Agus Ariyanto, Husnaina Mailisa Safitri &amp; Syarifah Raihan Zakiya</i> .....	170-178
<b>9. PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ACEH MEDIA TELEVISI INDONESIA (ACEHTV) DI KABUPATEN ACEH BESAR</b> <i>Nadiya, Aida Fitri &amp; Muhammad Irbawi</i> .....	179-184
<b>10. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan Dan <i>Customer Relationship Management</i> Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada J&amp;T Kota Sigli</b> <i>Suryani Murad, Nara Pristiwa &amp; Mutia Zahara</i> .....	185-192

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
PADA PT. TELKOM AKSES ACEH**

*Mahyuddin<sup>1</sup>, Sulfitra<sup>2</sup> & Sahara Rahmadanti<sup>3</sup>*

*<sup>1</sup>Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*

*<sup>2</sup>Alumni Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*

*<sup>1</sup>Email : bumi.yahdin@gmail.com*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada PT.Telkom Akses Aceh. Jenis penelitian yang digunakan adalah model penelitian pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Sampel yang digunakan 60 responden, dalam penelitian ini menggunakan analisis data uji validitas, uji realibilitas, uji F, uji t dan analisis regresi dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung antara variabel penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Dari hasil uji F menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini bentuk hubungannya searah (positif) yang berarti jika variabel penilaian kinerja dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Untuk uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak mempengaruhi hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan.

***Kata Kunci : Penilaian kinerja, Motivasi, dan kinerja karyawan.***

**PENDAHULUAN**

Dalam usaha pencapaian sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektifitas dalam pekerjaan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan adalah masalah utama dalam sebuah perusahaan. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya dan secara instan namun dibutuhkan

evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: faktor individual (terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, serta demografi), faktor psikologis (terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi) dan faktor organisasi (terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *design*).

Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan termasuk perusahaan penyedia layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan salah satunya adalah PT. Telkom Akses. Perusahaan ini secara khusus bergerak di bidang teknis dalam merancang, menyediakan jasa dan memelihara jaringan infrastruktur yang telah dibangun. Salah satu cara untuk mengetahui kinerja karyawan adalah dengan melakukan penilaian kinerja.

Tujuan yang mendasari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Motivasi merupakan salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Motivasi dapat berperan sebagai pendorong sehingga mengarahkan karyawan terhadap tujuannya. Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya motivasi yang tinggi dapat membuat individu yang biasa-biasa saja mempunyai kinerja yang menakjubkan.

PT. Telkom merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Karena itu PT. Telkom membutuhkan SDM yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, yang mempunyai kinerja yang tinggi. PT. Telkom perlu meningkatkan dan menjamin kualitas kinerja karyawannya agar tujuan organisasi tercapai.

Apalagi pada saat ini perusahaan-perusahaan di bidang jasa telekomunikasi bertambah banyak yang tentunya membuat persaingan semakin ketat.

Sudah disebutkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja PT. Telkom Akses Aceh. Namun dari banyak faktor tersebut, yang menarik untuk diteliti lebih lanjut bagi peneliti adalah faktor penilaian kinerja. Karena faktor penilaian kinerja inilah yang nantinya akan menjadi dasar untuk menentukan nasib karyawan PT. Telkom Akses Aceh terkait dengan kenaikan pangkat, tingkat gaji, pemberian bonus, *reward*, kompensasi, maupun tunjangan. Hal ini akan memotivasi karyawan PT. Telkom Akses Aceh untuk meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana dicatat oleh Mathis dan Jackson (2014), penilaian kinerja selalu dikaitkan dengan gaji tambahan dan *reward* yang diterima karyawan. Maka penilaian kinerja bisa menumbuhkan semangat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pentingnya penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Aceh tidak bisa dianggap sama pada seluruh karyawan dalam organisasi. Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja akan berbeda pada karyawan yang memiliki motivasi berbeda. Penilaian kinerja tidak serta merta membawa pengaruh positif terhadap kinerja, tergantung juga dari motivasi yang dimiliki karyawan PT. Telkom Akses Aceh. Maka ada kemungkinan bahwa motivasi karyawan mempengaruhi hubungan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Aceh. Karenanya penelitian ini mencoba melihat kemungkinan motivasi sebagai variabel pemoderasi.

Sebagaimana telah diuraikan diatas, penelitian ini akan dilakukan di PT. Telkom Akses Aceh dengan dua alasan, pertama PT. Telkom Akses Aceh merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dimana kinerja karyawan menjadi sangat urgen. Kedua, PT. Telkom merupakan perusahaan besar yang tetap eksis di tengah persaingan industri telekomunikasi yang semakin ketat. Oleh karena itu, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Telkom Akses Aceh.”**

## KAJIAN PUSTAKA

### Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan di mana peningkatan tersebut akan dapat dicapai di dalam waktu yang singkat ataupun lama (Suwanto, 2014: 316). Penilaian kinerja adalah salah satu fungsi utama dari manajemen SDM. Karyawan dalam organisasi akan bekerja dengan lebih baik ketika kinerja mereka dinilai Mereka akan merasa terdukung dan puas dengan kerja mereka (Saeed, et. al. 2013).

Penilaian kinerja adalah sebuah interaksi antara karyawan dan supervisor selama mulai penilaian kinerja sampai akhir untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dengan pandangan untuk meningkatkan kinerja di masa datang (Akuoko, 2012).

(Pathania & Pathak, 2011 : 13) menyatakan bahwa penilaian kinerja sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. Standar sangat diperlukan dalam penilaian kinerja untuk mengidentifikasi secara jelas apa yang seharusnya karyawan ketahui dan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. Dalam implikasi penilaian kinerja menganggap bahwa karyawan memahami apa standar yang digunakan pada kinerja mereka, serta penyedia memberikan karyawan umpan balik, pengembangan dan insentif yang diperlukan untuk mendorong karyawan yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik dan meneruskan kinerja yang baik.

### Motivasi

Menurut Rivai dan Sagala (2011:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Nawawi (2011:351) Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut (Grant, 2012:7) motivasi bertindak sebagai kekuatan pendorong yang mengarahkan karyawan terhadap tujuannya. Menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan.

Werner et al (2012:67) menggarisbawahi hal ini dengan menegaskan bahwa karyawan yang sangat mumpuni dalam organisasi tidak akan menampilkan kinerja baik jika mereka tidak termotivasi.

Menurut Sutrisno (2012 : 110) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena motivasi seringkali artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”,

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Nawawi (2012:234) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material. Menurut Rivai dan Sagala (2011:548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki drajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) : Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang tinggi memajukan organisasi dan memberikan kesempatan yang besar bagi karyawan daripada yang memiliki kinerja yang rendah. Kinerja dihubungkan dengan bahwa organisasi tersebut menggaji orang untuk bekerja dan melakukan pekerjaan dengan baik (Iqbal, et. al. 2013).

### **Penelitian Sebelumnya.**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Haris Rivaldi pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Kusuma Agrowisata Batu”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil selanjutnya adalah variabel motivasi bukan merupakan

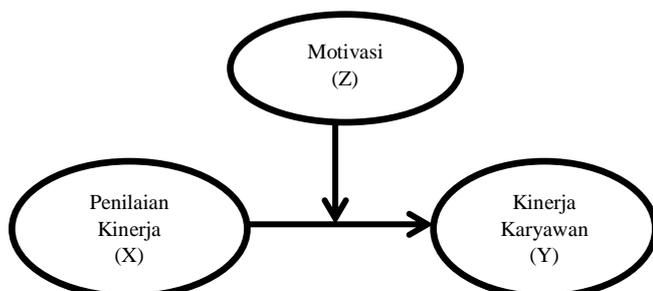
variabel moderasi dalam hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Riris Irgagunarsa Tampubolon pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh penilaian kinerja terhadap kemajuan karier dengan *Self-Efficacy* sebagai variabel pemoderasi pada Karyawan Di PT. Madubaru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 22,3% kemajuan karier karyawan dipengaruhi oleh penilaian kinerja yang dilakukan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *self-efficacy* karyawan tetapi penilaian kinerja tidak dimoderasi oleh *self-efficacy* terhadap kemajuan karier.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Mega Mayasari pada tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan penilaian kinerja oleh atasannya membuat kinerja karyawan tersebut semakin tinggi. Hasil selanjutnya adalah variabel motivasi bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ietje Nazaruddin pada tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi, Desentralisasi, dan Informasi yang Relevan Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh positif

terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah .Budaya organisasi sebagai peran pemoderasi dalam hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Komitmen organisasi, motivasi, decentralization, dan pekerjaan informasi yang relevan dapat memoderasi hubungan antara para anggaran partisipasi dengan kinerja pemerintah daerah aparatur.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Asri Nur Wahyuni pada tahun 2019 yang berjudul “Penilaian kinerja keuangan perusahaan manufaktur dengan inflasi sebagai variabel moderasi, Berdasarkan hasil analisis maka diketahui adanya pengaruh laporan keuangan perusahaan yang mencerminkan kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur yang semakin diperkuat oleh inflasi sebagai factor makro ekonomi. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan empiris mengenai penilaian kinerja keuangan perusahaan berdasarkan analisis laporan keuangan dengan mempertimbangkan dampak dari inflasi yang terjadi dan menjadi dasar rujukan bagi para investor sebelum menanamkan modalnya.

### Kerangka Pemikiran



Sumber : Penelitian sebelumnya di olah peneliti 2021

### Hipotesis

Dalam konteks ini berkaitan dengan persepsi keadilan karyawan tentang sistem penilaian kinerja. Ada dua tipe keadilan yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan prosedural berkaitan dengan kepercayaan dan anggapan karyawan dalam prosedur penilaian telah adil atau tidak. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberi tahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Penilaian Kinerja Berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Aceh.

H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Aceh.

H<sub>3</sub> : Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada PT.Telkom Akses Aceh.

### METODOLOGI PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Staf karyawan Manager Operasi PT. Telkom Akses Aceh, yang meliputi para staf, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 82 orang karyawan yang bekerja di PT Telkom Akses Aceh.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2004:73). Didalam penelitian ini, jumlah sampel yang diteliti hanya 60 orang.

## Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif yaitu metode analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara motivasi dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Aceh dengan menggunakan data yang ada diinterpretasikan sedemikian rupa dengan tetap mengacu pada teori yang melandasi penelitian ini.

Analisis Data kuantitatif yaitu analisis data yang dapat diukur atau dihitung dengan perhitungan statistik. Penggunaan statistik ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian. Analisis kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel, yaitu variabel motivasi dan penilaian kinerja dengan menggunakan perhitungan-perhitungan atau uji statistik.

Alat analisis yang digunakan dalam analisis ini adalah Dalam penelitian ini digunakan skala Likert, dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan.

## HASIL PEMBAHASAN

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Model I**

	B	Std.Error	t	Sig
Constant	3,122	0,178	17,549	0,000
Penilaian Kinerja	0,193	0,045	0,493	0,000
R <sup>2</sup>	0,243			
R	0,493			
F-Value	18,68			
Note:**p<0.05 (5%)	3			

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 1. dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,122 + 0,193X$$

Arti dari persamaan regresi tersebut adalah kinerja karyawan sebesar 3,122 naik sebesar 0,193 satuan jika penilaian kinerja naik satu satuan (dengan asumsi variabel lain konstan). berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa koefisien determinasi besarnya nilai Adjusted R Square 0,243, hal ini berarti hanya 6% variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel penilaian kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 94% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

Berdasarkan uji F didapat nilai F hitung sebesar 18,683 dengan tingkat signifikan 0,000 (<0,05), karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi ini signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui penilaian kinerja. Berdasarkan tabel 1 nilai signifikan untuk variabel penilaian kinerja sebesar 0,000.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Regresi Model 2**

	B	Std.Error	t	Sig
Constant	2,516	0,165	15,206	0,000
Penilaian Kinerja	0,134	0,035	3,819	0,000
Motivasi	0,089	0,034	2,591	0,012
Moderasi Z*X	0,153	0,029	5,360	0,000
R <sup>2</sup>	0,565			
R	0,587			
F-Value	26,535			
Note:**p<0.05 (5%)				

Sumber : Data Diolah 2022.

Berdasarkan tabel 2 dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$KK = 2,516 + 0,134 PK + 0,089M - 0,153PK * M$$

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa koefisien determinasi besarnya nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,565, hal ini berarti hanya 9% variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen penilaian kinerja, motivasi, dan Moderasi. Sedangkan sisanya sebesar 91% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

Berdasarkan uji F test didapat nilai F hitung sebesar 26,535 dengan tingkat signifikan 0,000 (<0,05). probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi ini signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui penilaian kinerja, motivasi dan moderasi.

**Tabel 3**  
**Hasil Residual (Tahap I)**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,755	,194		14,186	,000	
	Motivasi Kerja	,139	0,40	,376	3,470	,001	,935 1,070
	Penilaian Kinerja	,155	0,42	,397	3,669	,001	,935 1,070

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Dari Tabel 3 di atas, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 2,755 - 0,155X$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap penilaian kinerja.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Residual (Tahap 2)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,516	,165		15,206 ,000
	Motivasi Kerja	,089	0,34	,239	2,591 ,012
	Penilaian Kinerja	,134	0,35	,341	3,819 ,000
	Moderasi X *X	,153	0,29	,487	5,360 ,000

<sup>a</sup>Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dengan uji residual menunjukkan nilai signifikansi penilaian kinerja 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dan koefisien regresi yang bernilai -0,121. Variabel dukungan atasan koefisien parameternya negatif dan signifikan, maka variabel motivasi kerja merupakan variabel moderating pada penelitian ini (Ghozali, 2016: 231).

Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel moderating yang dapat memoderasi hubungan antara penilaian kinerja pada penerapan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Akses Aceh.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari analisis data, tujuan utama dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh motivasi sebagai variabel moderasi pada hubungan penilaian kinerja dan kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja yang diterima karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan pada periode selanjutnya karena karyawan merasa apa yang dikerjakan dinilai dan diberi umpan balik oleh atasannya, sehingga karyawan tersebut menjadi terpacu untuk bekerja lebih baik lagi.

Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi tidak mempengaruhi hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak bertindak sebagai variabel moderasi dalam memperkuat atau melemahkan hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan.

### Saran

Berikut saran untuk berbagai pihak terkait hasil analisis data penelitian implikasi dan saran yang diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam

mengoptimalkan sistem penilaian kinerja terhadap kinerja karyawannya. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada perusahaan yang berbeda. Untuk dapat mengeneralisasikan hasil penelitian.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan PT.Telkom Akses Aceh yang bergerak dibidang jasa yang berada di Aceh. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada karyawan PT.Telkom Akses Aceh.

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amstrong, M. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta: PT. Elex Media
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajer Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Dessler, Garry. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Djamarah, Syaiful B. (2002). Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta. Farlen, F. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors, Tbk. *Jurnal UPN "Veteran" Yogyakarta*
- Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko. T, Hani, (2009). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Diterbitkan Oleh BPFPE.
- Hariandja, Marihot T.E, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Juliandi Azuar, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk ilmu-ilmu Bisnis*. Cetakan Pertama, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Kadarisma, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali.
- Kaswan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai, Viethzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetak kedua bela. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Edisi 4: Kecana Prenada Media Grop.