Jurnal Transformasi Bisnis Digital
Volume. 1 No. 2 Maret 2024
e-ISSN: 3046-8825; p-ISSN: 3046-8825, Hal. 16-27
DOI: https://doi.org/10.61132/jutrabidi.v1i4.241
Available Online at : https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUTRABIDI

Dampak Motivasi Terhadap Penilaian Kerja Dalam Organisasi

Elsa Dewi Farantika[1], Dani Nisrina Maulida[2], Tri Wahyuni Lestari[3], Elga Yohana Azzahra[4], Ihza Maisan Ghifari[5], Advan Nur Widya[6], Salma Qurratul'ain[7], Sunarti Sunarti [8]
[1-8] Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Alamat : Jl. K.H. Ahmad Dahlan Tromol Pos 1 Pabelan Kartasura 57102 Telp 0271 717417
Korespondensi penulis : elsadewiafarantika@gmail.com[1] , daninisrina1005@gmail.com[2] , triwahyunikazaa@gmail.com[3] , elgayohanazzahra@gmail.com[4] , ihzamaisan08@gmail.com[5] , advannurwidya21@gmail.com[6] , salmaqurratulain24@gmail.com[7] , sunarti@umj.ac.id [8]

Abstract *Motivation is a drive that arises within an individual, whether consciously or unconsciously, to perform an action with a specific goal in mind. Motivation at work is closely related to performance evaluation, which reflects the outcomes of tasks carried out by individuals or teams. Performance evaluation is an essential element within an organization that shapes the expectations of each member. With performance evaluation, each individual feels that their efforts and hard work are appreciated by the company. Recognition of job performance achievements serves as a return for the work done and can boost work morale, encouraging employees to work more systematically and enthusiastically towards achieving better results. Therefore, this study aims to understand the impact of motivation on performance evaluation, as well as the relationship between work motivation and work productivity..*

Keywords: *Organization, Job Performance, Motivation,*

Abstrak Motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak, untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi dalam bekerja sangat berkaitan dengan penilaian kinerja yang mencerminkan hasil dari pelaksanaan tugas oleh individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan elemen penting dalam suatu organisasi yang membentuk ekspektasi bagi setiap anggota. Dengan adanya penilaian kinerja, setiap individu merasa bahwa usaha dan kerja keras mereka dihargai oleh perusahaan. Pengakuan atas prestasi kerja ini menjadi timbal balik atas kinerja yang telah dilakukan dan dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga karyawan bekerja dengan lebih teratur dan bersemangat untuk mencapai hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami dampak motivasi terhadap penilaian kinerja, serta hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Organisasi, Penilaian Kinerja, Motivasi kerja

1. LATAR BELAKANG

Dalam persaingan global yang semakin ketat, setiap perusahaan harus memiliki keunggulan. Seluruh aspek pekerjaan diharapkan dapat ditingkatkan kualitasnya untuk mencapai keunggulan tersebut. Oleh karena itu, organisasi yang dikelola oleh pemerintah atau sektor swasta umumnya bersaing untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia sangat penting untuk kesuksesan pencapaian tujuan perusahaan dan memerlukan penelitian serta pertimbangan yang lebih mendalam. Menentukan dan mengevaluasi kinerja karyawan merupakan salah satu langkah paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, agar tujuan perusahaan tercapai, semua organisasi—baik pemerintah maupun swasta—perlu memperhatikan kinerja karyawannya.

Penilaian kinerja adalah kegiatan yang harus dilakukan secara rutin dan berkala untuk mengetahui pencapaian apa saja yang telah diraih oleh setiap karyawan. Dengan melakukan

Received: January 16,2024; Revised: February 24,2024; Accepted: March 12, 2024; Published: March 31, 2024

penilaian kinerja, karyawan diharapkan mendapatkan perhatian dari atasannya dan diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja jika prosesnya jujur dan objektif. Selain itu penilaian kinerja juga diharapkan memberikan dorongan kerja dan komunikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi Kerja merupakan acuan bagi karyawan akan kesadaran dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan jujur. Jika karyawan memiliki dorongan internal yang kuat atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan atau eksternal). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Motivasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan, serta cara kepemimpinan atasan di divisi tersebut yang memberikan evaluasi dan dorongan kepada karyawan.

Organisasi diberi tugas untuk meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai setiap periodenya dengan melakukan penilaian kinerja secara berkala. Setiap organisasi pasti mengutamakan dan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Tentu saja setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul, unggul, dan berkualitas tinggi guna menunjang keberhasilan kerja suatu organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik dan efektif. Agar SDM menjadi sumber daya yang terampil dan kompeten serta memberikan hasil yang diharapkan, maka mereka harus diberikan kewenangan yang lebih. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang tepat.

Untuk menjaga semangat kerja, pimpinan perusahaan harus memotivasi para karawan diperusahaan tersebut. Hal ini akan memunculkan keinginan dalam diri mereka untuk bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku. Dengan adanya motivasi yang tepat, diharapkan SDM atau karyawan perusahaan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik serta lebih giat lagi. Mereka akan percaya bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan, sehingga tujuan pribadi mereka juga akan tercapai.

Dalam fungsi kemampuan negoiasi, manajemen bertujuan untuk melakukan perundingan yang adil dan objektif dengan serikat pekerja atau karyawan, demi memastikan kepentingan semua pihak terpenuhi. Ini didukung oleh upaya peningkatan prestasi, di mana informasi tentang pelaksanaan pekerjaan diberikan kepada karyawan, manajer, dan ahli SDM untuk meningkatkan kinerja. Evaluasi kinerja membantu dalam membuat keputusan terkait penyesuaian laba/rugi dan kenaikan gaji/bonus. Penentuan penempatan, seperti promosi, pemindahan yang berdasarkan pada kinerja masa lalu, diikuti oleh pelatihan dan

pengembangan untuk meningkatkan kinerja. Perencanaan dan pengembangan karir memanfaatkan umpan balik evaluasi kinerja. Evaluasi proses perekrutan dan kekurangan prosedur penempatan karyawan penting dalam memastikan proses berjalan baik. Ketidakakuratan informasi dan kesalahan dalam perancangan pekerjaan dapat mengakibatkan kinerja buruk, sementara kesempatan kerja yang adil memastikan keadilan dalam keputusan penempatan. Menghadapi tantangan eksternal dan memperbaiki umpan balik untuk SDM mengoptimalkan kinerja perusahaan dan departemen SDM.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah metode yang paling umum digunakan oleh banyak perusahaan untuk mengevaluasi dan menghargai kinerja karyawan. Metode ini digunakan untuk menginformasikan kepada karyawan mengenai harapan atasannya, dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman di antara mereka. Proses ini disebut juga penilaian kinerja, dimana kinerja pegawai dievaluasi dan hasilnya disampaikan kepada pegawai yang bersangkutan. Syamsuriansyah et al (2020) mengatakan evaluasi kinerja merupakan hasil evaluasi yang sistematis dan berlandaskan indikator kinerja kegiatan kelompok berbentuk input, output, serta indikator keuntungan serta dampak. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan suatu organisasi untuk mengetahui kinerja setiap karyawannya. Evaluasi ini dapat membantu menentukan apakah kinerja seorang karyawan baik, memadai, maupun buruk. Dengan melakukan penilaian kinerja, karyawan akan mendapat umpan balik dari manajer yang akan menjadi dorongan bagi mereka untuk bekerja dengan semangat jika proses penilaian dilakukan secara adil dan objektif.

Menurut Hamali (2018:116), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, yang mencakup kemampuan potensi seperti IQ dan kemampuan realistis yang melibatkan pengetahuan serta keterampilan. Karyawan dengan IQ di atas rata-rata, persiapan yang memadai, dan keterampilan yang baik akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Dimensi penilaian kinerja yang dikembangkan oleh Dessler (2012) adalah:

1. Penyelarasan dengan strategi: Penyempurnaan dengan visi dan misi: penilaian kinerja dilakukan dengan menghubungkan kinerja individu dengan tujuan perusahaan baik berupa visi, misi atau tujuan.

2. Pengukuran yang andal melibatkan beberapa aspek. Pertama, kecermatan, yaitu penilaian yang dilakukan terhadap kinerja seluruh aktivitas periode penilaian, yang mencakup seluruh tanggung jawab karyawan. Kedua, keterbukaan, yaitu transparansi dan komunikasi dua arah dengan standar yang jelas dan proses yang berkesinambungan. Ketiga, umpan balik, yaitu memberikan masukan dan umpan balik positif dan negatif yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja sebelumnya. Keempat, validitas dan objektivitas, yaitu sistem evaluasi yang dapat mengukur aspek-aspek penting dan memberikan penilaian akurat yang mencerminkan kinerja karyawan yang sebenarnya. Terakhir, keadilan, yaitu proses penilaian dan evaluasi yang dilakukan secara adil.

4.2 Kesalahan - Kesalahan Penilaian Kinerja Karyawan

Wilson (2014:246-248) menyatakan bahwa meskipun atasan memiliki keahlian dan pengalaman dalam menilai kinerja bawahan, masih ada kemungkinan terjadinya kesalahan dalam proses penilaian, seperti halo efek, kecenderungan penilaian yang terpusat, penilaian yang terlalu lunak atau keras, pengaruh kesan terakhir, dan prasangka pribadi.

Efek halo adalah kesalahan yang dilakukan manajer ketika mereka hanya menggunakan satu faktor saja. Ketika memutuskan bagaimana menilai kinerja seseorang, seorang manajer mungkin memutuskan untuk menawarkan penilaian yang tinggi jika seorang karyawan menunjukkan loyalitas yang tinggi tanpa mempertimbangkan kriteria lain. Namun, penting untuk diingat bahwa meskipun seorang pekerja sangat setia, ia mungkin tidak selalu menghasilkan sebanyak atau sebaik itu. Karena kinerja seorang karyawan biasanya tidak baik atau buruk secara keseluruhan, penting bagi penilai untuk mempertimbangkan semua kriteria yang relevan sebelum mengambil keputusan.

Kecenderungan penilaian terpusat terjadi ketika penilai cenderung memberikan penilaian rata-rata, baik itu terlalu baik maupun terlalu buruk, meskipun kinerja bawahan sebenarnya bervariasi. Kesalahan ini bisa disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, waktu yang terbatas untuk melakukan penilaian, atau pemahaman yang tidak memadai tentang faktor-faktor yang dinilai.

Kecenderungan penilaian terlalu lunak dan keras, beberapa penilai cenderung memberikan penilaian yang ekstrem, baik itu sangat baik atau sangat buruk, karena sifat mereka yang terlalu murah hati atau terlalu keras hati. Di sisi lain, penilaian yang

terlalu keras terjadi ketika penilai enggan memberikan penilaian yang sangat baik. Bias semacam ini sering kali terjadi pada penilai yang masih muda dan belum berpengalaman.

Pengaruh kesan terakhir, terjadi ketika penilaian kinerja didasarkan pada kejadian terakhir yang mudah diingat atau memberikan kesan yang lebih kuat bagi penilai. Perlakuan atau perilaku sebelumnya sering kali tidak dipertimbangkan secara menyeluruh dalam penilaian. Sebagai contoh, jika seorang karyawan memiliki rekam jejak perilaku yang baik sepanjang waktu, namun menunjukkan perilaku buruk pada kesempatan terakhir, penilaian kinerjanya cenderung dipengaruhi oleh kejadian tersebut.

Kesalahan kontras terjadi ketika seseorang mendasarkan pengambilan keputusannya pada standar kinerja subjektif dibandingkan dengan perbandingan kinerja objektif dengan orang lain. Kesalahan ini sering terjadi karena penilai menilai orang yang sangat produktif terlebih dahulu, yang cenderung mempengaruhi penilaian karyawan lainnya. Namun, kemungkinan besar penilaian terhadap karyawan lain cenderung lebih besar jika tinjauan awal diberikan kepada karyawan yang kinerjanya buruk.

4.3 Motivasi Kerja

Motivasi dapat bersifat positif atau negatif, dan diartikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku baik secara internal maupun eksternal (Sedarmayanti, 2017, p. 154). Sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja disebut dengan motivasi kerja. Oleh karena itu, motivasi berfungsi sebagai katalis yang membimbing orang menuju tujuan tertentu dan jarang sekali terjadi secara kebetulan. Sedangkan tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Kurniasari, 2018), tujuan motivasi kerja meliputi beberapa aspek, yaitu: "mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, menciptakan suasana dan hubungan yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya." Semua organisasi pastinya berusaha mencapai tujuan mereka, dan individu-individu di dalamnya memainkan peran penting dalam proses ini. Memahami motivasi orang-orang sangat penting untuk mengarahkan

mereka agar mematuhi kebijakan organisasi, karena hal itu membentuk perilaku kerja mereka. Dengan kata lain, perilaku merupakan wujud dasar dari motivasi.

4.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Iswadi (2021:27) mencantumkan sejumlah penanda motivasi pekerja dalam pekerjaannya. Pertama, akuntabilitas, yang mendorong pekerja untuk mengambil kepemilikan atas pekerjaannya dan melakukannya dengan benar. Yang kedua adalah pertimbangan risiko, di mana pekerja memikirkan kemungkinan hasil sebelum memulai suatu tugas. Ketiga, umpan balik adalah sesuatu yang senang diberikan oleh para pekerja karena dapat membantu perkembangan di masa depan. Keempat, inovasi dan kreativitas, dimana pekerja mencari metode segar dan efisien untuk menyelesaikan tugas. Strategi kelima melibatkan karyawan yang berupaya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan. Motivator terakhir adalah terus berupaya meraih predikat terbaik dengan menunjukkan hasil kerja yang prima.

4.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:116), motivasi juga merupakan proses psikologis seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal
    1. Keinginan untuk hidup mencakup kompensasi layak, pekerjaan stabil meski gaji rendah, serta kondisi kerja aman dan nyaman.
    2. Keinginan memiliki yang akan mendorong individu atau kelompok untuk bertanggung jawab dan menjalankan tugas.
    3. Keinginan akan penghargaan membuat manusia ingin diakui dan dihormati, serta menjaga kehormatan, harga diri, dan reputasi, yang penting dalam motivasi kerja.
    4. Keinginan akan pengakuan mencakup penghargaan atas pencapaian, hubungan kerja harmonis, kepemimpinan adil, reputasi baik perusahaan, dan hasrat akan kekuasaan.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah penting dalam menurunkan motivasi kerja. Faktor eksternal tersebut meliputi;

1. Kondisi lingkungan kerja, mencakup fasilitas dan infrastruktur yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan bersih, terang, bebas kebisingan, dan

nyaman memotivasi karyawan. Pimpinan kreatif dapat menciptakan lingkungan yang menyenangkan.

2. Kompensasi yang memadai, adalah sumber pendapatan utama karyawan dan alat motivasi efektif untuk mendorong kinerja.
3. Supervisi yang baik, memberikan arahan dan bimbingan, berinteraksi langsung dengan karyawan, sehingga sangat mempengaruhi motivasi kerja.
4. Jaminan pekerjaan, karyawan akan bekerja dengan dedikasi jika ada jaminan karir yang jelas, berharap bisa bekerja di satu perusahaan hingga pensiun.
5. Status dan tanggung jawab, suatu jabatan memberikan karyawan rasa dipercaya, tanggung jawab, dan otoritas besar.
6. Peraturan yang fleksibel. Perusahaan besar memiliki sistem dan prosedur kerja yang mengatur dan melindungi karyawan.

4.6 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Kurniasari, 2018) motivasi kerja memiliki tujuan yang meliputi beberapa aspek, diantaranya ; mendorong atau memotivasi semangat kerja kararyawan, meningkatkan moral serta keputusan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menciptakan hubungan serta suasana perusahaan yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan rasa tanggungjawab setiap karyawan terkait tugas yang mereka dapatkan, serta mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.

4.7 Teori Motivasi

a. Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Menurut Abraham Maslow (1943;1970) setiap individu memiliki serangkaian kebutuhan dasar yang perlu dipenuhi. Dia mengilustrasikan konsep ini dalam bentuk piramida dengan lima tingkatan, dimulai dari tingkat terendah. Konsep ini dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, yang mencakup kebutuhan biologis dasar hingga kebutuhan psikologis yang lebih kompleks, yang hanya muncul setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Untuk mencapai kebutuhan yang lebih besar, kebutuhan di tingkat yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu. Berikut adalah tingkat kebutuhan yang diidentifikasi oleh Maslow:

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (seperti makanan dan minuman)
2. Kebutuhan pada rasa aman (seperti keamanan fisik dan finansial)
3. Kebutuhan kasih sayang dan rasa memiliki(seperti hubungan sosial dan keluarga)

4. Kebutuhan akan penghargaan (seperti prestasi dan pengakuan)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (seperti pertumbuhan pribadi dan pencapaian potensi).

b. Teori Motivasi Herzberg (Teori Dua Faktor).

Herzberg (1966) menyatakan bahwa ada dua macam faktor yang mendorong individu untuk mencapai kepuasan dan menghindari ketidakpuasan. Kedua faktor ini disebut sebagai faktor higiene (faktor ekstrinsik) serta faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene merangsang individu untuk menghindari ketidakpuasan, yang meliputi aspek-aspek seperti hubungan antarpribadi, imbalan materi, kondisi lingkungan, dan lain-lain (faktor ekstrinsik). Faktor motivator memacu individu untuk mencapai kepuasan, termasuk pencapaian, pengakuan, kemajuan dalam kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

c. Teori Motivasi Vroom (Teori Harapan)

Menurut Vroom (1964) teori kognitif motivasi dijelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia percayai tidak bisa ia lakukan, meskipun hasilnya sangat diinginkannya. Vroom berpendapat bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi seseorang:

1. Keyakinan terhadap keberhasilan dalam suatu tugas (ekspektasi),
2. Penilaian tentang dampak keberhasilan dalam tugas (instrumentalitas), dan
3. Respon terhadap hasil (valensi), yang bisa berupa perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi meningkat jika hasil usaha melebihi harapan dan menurun jika hasilnya kurang dari yang diharapkan.

d. Teori Motivasi Achievement Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

McClelland (1961), menyatakan bahwa terdapat tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

1) Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*)
2) Kebutuhan akan hubungan sosial (*Need for affiliation*)
3) Dorongan/motivasi untuk mengatur (*Need for Power*)

3. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif berdasarkan survei literatur sehubungan dengan penelitian ini. Tujuan dari metode deskriptif kualitatif adalah untuk mengkarakterisasi dan menjelaskan realitas atau peristiwa terkini, baik yang

merupakan hasil tindakan manusia maupun proses alam. Kualitas, sifat, dan hubungan antara berbagai aktivitas menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Prosedur dalam penelitian sosial digunakan dalam metode kualitatif ini untuk mengumpulkan data deskriptif, yang mencakup kata-kata dan visual. Dengan metode ini, para sarjana dapat menyelidiki seluk-beluk fenomena sosial dan memahami lingkungan di mana fenomena tersebut berada. Hal ini sejalan dengan pandangan Lexy J. yang menjelaskan bahwa "penelitian kualitatif deskriptif merupakan suatu metode yang memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena sosial dan gambaran yang lebih akurat mengenai fenomena sosial.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hubungan Antara Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja

Penilaian kinerja dan motivasi kerja merupakan dua aspek yang berkaitan dan memiliki dampak yang signifikan dalam konteks manajemen SDM. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi yang dilakukan oleh manajer atau atasan terhadap kinerja karyawan berdasarkan kriteria tertentu, sedangkan motivasi kerja mengacu pada dorongan oleh faktor internal dan eksternal untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerjanya (Ainnisya & Susilowati, 2018). Hubungan antara penilaian kinerja dan motivasi kerja sangat kompleks dan dapat memengaruhi berbagai aspek dalam organisasi.

Salah satu aspek utama dari hubungan ini adalah umpan balik yang diberikan melalui proses penilaian kinerja. Umpan balik yang jelas dan konstruktif dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada karyawan tentang kinerja mereka, memperjelas harapan dan standar kerja, serta memberikan arah yang lebih jelas dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Umpan balik positif dapat memperkuat motivasi intrinsik karyawan, seperti perasaan pencapaian, kepuasan kerja, dan kebanggaan atas kinerja yang baik. Selain itu, proses penilaian kinerja juga sering kali melibatkan penetapan tujuan yang terukur. Ketika karyawan memiliki tujuan yang jelas dan terukur, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut karena mereka memiliki panduan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka. Tujuan yang ditetapkan secara jelas juga dapat menjadi sumber motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan atau insentif yang diberikan atas pencapaian tujuan tersebut.

Penghargaan dan insentif yang diberikan sebagai hasil dari penilaian kinerja juga dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Bonus, pengakuan atas kinerja yang baik, atau promosi merupakan bentuk penghargaan yang dapat memberikan dorongan ekstra bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Penghargaan ini juga dapat memperkuat hubungan antara penilaian kinerja dan motivasi kerja, karena karyawan merasa dihargai dan diakui atas upaya dan kinerja mereka. Selain itu, proses penilaian kinerja juga dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa didengar dan terlibat dalam penentuan tujuan dan penilaian kinerja mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan yang tinggi sering kali terkait erat dengan motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang lebih baik.

Dengan demikian, hubungan antara penilaian dalam kinerja serta motivasi kerja adalah kompleks dan terkait, serta penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Perusahaan perlu memahami dinamika hubungan ini dan merancang sistem penilaian kinerja yang efektif dan adil untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan secara keseluruhan (Ismadinah et al., 2020)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik). Penilaian kinerja juga merupakan elemen penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Penilaian kinerja yang objektif dan adil dapat menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Terdapat hubungan timbal balik antara penilaian kinerja dan motivasi kerja, di mana penilaian kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, sedangkan motivasi kerja yang tinggi juga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Fokus utama dari jurnal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, yang tercermin dalam penilaian kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola sistem penilaian kinerja dengan baik agar dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Dampak Motivasi Terhadap Penilaian Kerja Dalam Organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat

motivasi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap penilaian kinerja mereka di dalam organisasi.

Karyawan yang lebih termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang kurang termotivasi. Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen dalam merancang sistem penghargaan dan pengakuan yang memotivasi, serta meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif.

5.2 Saran

Organisasi sebaiknya memiliki sistem penilaian kinerja yang transparan, adil, dan objektif agar dapat diterima dan memotivasi karyawan. Organisasi juga perlu memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan terkait hasil penilaian kinerja, serta menghubungkannya dengan pengembangan karir dan pemberian insentif/rewards. Selain itu, organisasi sebaiknya memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kesempatan pengembangan diri. Organisasi dapat melakukan survei atau studi lebih lanjut untuk mengidentifikasi aspek-aspek penilaian kinerja dan motivasi kerja yang perlu ditingkatkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 2(1), 133. http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=534120&val=10503&title= Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan

Alini, dkk. (2021). Manajemen sumber daya manusia. INSANIA.

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Ismadinah, S., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh analisis pekerjaan dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 3(3), 395. https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3894

Mutiarasari Murdianto, A. (2014). Pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap motivasi karyawan kantor pusat PT Infomedia Nusantara di Jakarta. E-Proceeding of Management, 1(3), 1-11.

Wibowo. (2007). Manajemen kinerja. PT RajaGrafindo Persada.

Yuliani, I. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Rajawali Press.