

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DELI SERDANG

Eka Purnama Sari Harahap¹⁾, Anggia Sari Lubis²⁾

^{1,2}Manajemen, Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Indonesia

Email : Purnamaeka542@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yang berjumlah 76 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dari persamaan regresi $Y = 20,099 + 0,458X + e$. Pada uji hipotesis parsial (Uji t) variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t hitung > t tabel ($9,570 > 1,665$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,553, artinya variabel motivasi kerja dapat dijelaskan sebesar 55,3% oleh variabel penilaian prestasi kerja, sementara sisanya 44,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Penilaian Prestasi Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan hal yang sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai akan termotivasi apabila penilaian prestasi kerja dilakukan dengan benar oleh pihak instansi. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, instansi dapat mengetahui dan membedakan antara pegawai yang berkualitas dengan yang tidak.

Untuk memperoleh penilaian prestasi kerja yang optimal, dalam proses pelaksanaan penilaian juga harus dilakukan secara optimal. Untuk itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sebaiknya harus berdasarkan kerja dari pegawai. Penilaian prestasi kerja ini akan menentukan motivasi dari pegawai itu sendiri. Maka dilakukan penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

Oleh karena itu, instansi sangat memerlukan sumber daya manusia yang

memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang sebagai salah satu Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dilingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang, merespon secara positif kebijakan otonomi daerah atau desentralisasi pendidikan yang diterapkan pemerintah Dinas Pendidikan adalah SKPD yang memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, mengupayakan, dan membuat pertanggung jawaban tentang pelaksanaan tugas bidang pendidikan dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang.

Fenomena rendahnya motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang dari pra survey peneliti melihat bahwa motivasi kerja pegawai masih harus ditingkatkan lagi agar bisa berkembang ke arah yang positif, hal ini dapat dilihat dari kegiatan pegawai sehari-hari dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam yang

telah ditentukan, istirahat terlalu lama dan pulang terlalu awal. Jika motivasi dalam bekerja pegawai tidak tercipta akan menghambat berlangsungnya kegiatan operasional di Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. Seseorang giat dan rajin bekerja agar mendapatkan upah/gaji untuk mencukupi kehidupan keluarganya. Adapula karena ingin mencari status sosial sebagai orang yang memiliki pekerjaantetap.

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai diantaranya penilaian prestasi kerja pegawai. Permasalahan yang terjadi pada pegawai Dinas Pendidikan Deli Serdang yaitu proses penilaian prestasi kerja cenderung bersifat formalitas. Karna penilaian prestasi kerja didasarkan pada DP3. DP3 adalah daftar yang berisikan hasil penilaian pegawai selama melaksanakan tugas dalam jangka waktu tertentu. Sebagian besar pegawai merasa tidak nyaman dan tidak puas karena penilaian pada beberapa posisi tidak mampu mengukur secara objektif. Penilaian lebih sering hanya sekedar menilai, tidak didasarkan pada target tertentu sehingga proses penilaian cenderung biasa dan bersifat subyektif. Maka dari itu untuk meningkatkan motivasi kerja dalam suatu instansi maka perlu dilakukannyapeniaian prestasi kerja yang lebih baik lagi untuk meningkatkan motivasi para pegawai Dinas Pendidikan Deli Serdang.

LANDASAN TEORI

Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Skula (2016:86) penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditunjukkan untuk pengembangan. Menurut Yoder (2020:88), penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Chandra (2014:28) Penilaian prestasi kerja penting karena dapat memberikan informasi untuk memperbaiki kerja instansi kedepannya.

Merupakan prosedur yang formal dilakukan didalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan pegawai.

Dari beberapa pengertian yang telah disampaikan oleh para pakar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Penilaian prestasi ini merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan
- Penilaian pretasi kerja pada dasarnya merupakan suatu proses mengestime dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas parapegawai.
- Penilaian prestasi kerja ini akan menentukan kebijaksanaan instansi selanjutnya.
- Penilaian prestasi ini membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dibutuhkan pegawai.

Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Secara lebih terperinci, tujuan dari pelaksanaan penilaian prestasi kerja (Hasibuan,2016:88) adalah:

- Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kerja.
- Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
- Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, dan kemudian menyetujui rencana tersebut jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah. Kegunaan penilaian pertasi kerja pegawai (Handoko 2018:139)
- Perbaikan prestasi kerja. umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, menejer,

- dan departemen personalia dapat merevisi kegiatan-kegiatan mereka.
- f. Penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
 - g. Keputusan penempatan. Promosi, tranper dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masalah.
 - h. Kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasin kerja yang buruk menunjukkan adanya kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model Sugiyono (2014:71). Desain penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:35-36), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivesme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.

Sedangkan sifat penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2017:6), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2016:223) menjelaskan "Teknik pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara". Teknik yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara
Menurut Sugiyono (2018:231) menjelaskan "Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila penelitian ingin mengetahui hal-hal dari responden yang mendalam.
2. Angket (Kuesioner)
Sukmadinata (2013:219) menjelaskan, angket / kuesioner merupakan teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-tanya dengan responden).
3. Studi Dokumentasi/Studi Pustaka
Studi dokumentasi yang melakukan pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari dokumen, buku, literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
Sugiyono,(2014:133) menyatakan butir-butir pernyataan yang terdapat dalam kusioner yang diberikan dengan pengukuran berdasarkan skala likert sebagai berikut:
 1. Sangat Setuju (SS) 5
 2. Setuju (S) 4
 3. Kurang Setuju (KS) 3
 4. Tidak Setuju (TS) 2
 5. Sangat Tidak Setuju (STS) :1

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2014:147), "mengatakan teknik analisis data yaitu cara penyusunan dengan penyajian kategori jawaban dalam tabel, gambar atau kecenderungan dari responden disertai analisis awal terhadap berbagai temuan data di lapangan sebagai proses awal dalam pengolahan data". Analisis data merupakan proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis. Sesuai dengan

masalah dan rangkaian hipotesa, metode analisis yang digunakan untuk membuktikan kebenaran yang dimaksud adalah:

1. Metode deskriptif
Menurut Sugiyono (2019:206), analisis deskriptif adalah cara yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
2. Metode analisis kuantitatif
Menurut Sugiyono (2018:207), analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau berupa angka-angka dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menggunakan regresi linear sebagai alat analisis perlu dilakukan uji persyaratan terlebih dahulu dengan menggunakan beberapa metode yang ada dalam uji asumsi klasik. Uji ini diperlukan untuk mendeteksi permasalahan secara statistik yang dapat mengganggu model sehingga dapat menyesatkan kesimpulan yang diambil dari persamaan. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), “uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot dengan melihat histogram dan residualnya.

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak

menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *one sample Kolmogorov – smurnov*. Jika signifikan lebih dari 0.005 maka residual terdistribusi secara normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (2019:270)

Penelitian ini menggunakan model regresi sederhana. Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasul suatu variabel independen dengan satu variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian adalah pengaruh penilaian prestasi kerja (X). Variabel terkait Motivasi Kerja (Y) adapun rumusnya sebagai berikut.

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

A = Konstanta Persamaan Regresi

b = Koefisien Regresi

X = Penilaian Prestasi Kerja

e = Error

Uji Hipotesis

1. Uji t (uji parsial)

Ghozali (2012:98) (Uji-t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya H_0 : Diduga tidak ada Pengaruh Positif Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan DeliSerdang.

2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ maka ditolak dan H_a diterima, artinya H_0 : Diduga ada Pengaruh Positif Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

No.	Karakteristik		Jumlah	Persentase
1.	Jenis	Laki-Laki	41	53,9%
	Kelamin	Perempuan	35	46,1%

Ghozali (2012:97) Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D: Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi yang dikuadratkan

dikarenakan pada saat penerimaan pegawai laki-laki lebih banyak diterima dibandingkan dengan pegawai perempuan.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan Golongan

No.	Karakteristik		Jumlah	Persentase
1.	Golongan	II	5	6,6%
		III	52	68,4%
		IV	19	25,0%

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa responden yang mempunyai golongan III berjumlah 52 orang (68,4%), responden yang mempunyai golongan IV berjumlah 19 orang (25,0%) dan responden yang mempunyai golongan II berjumlah 5 orang (6,6%). Hal ini dikarenakan golongan III merupakan tamatan dari Strata 1 dan juga sebagai standar penerimaan pegawai di Dinas Pendidikan Deli Serdang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian Data

Karakteristik Responden

Data pada penelitian ini dikumpulkan oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. Data karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, golongan dan pendidikan terakhir. Untuk lebih jelasnya data karakteristik responden dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki adalah berjumlah 41 orang (53,9%) dan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan berjumlah 35 orang (46,1%). Hal ini

Jawaban Responden

1. Variabel Penilaian Prestasi Kerja(X)

Berikut ini akan disajikan tabel-tabel pendistribusian dari pernyataan-pernyataan yang diajukan didalam kuesioner penelitian. Tabel distribusi tersebut merupakan hasil pendistribusian pernyataan yang termasuk dalam variabel Penilaian Prestasi Kerja (X).

2. Variabel Motivasi Kerja(Y)

Berikut ini akan disajikan tabel-tabel pendistribusian dan pernyataan yang diajukan di dalam kuesioner penelitian. Tabel distribusi tersebut merupakan hasil pendistribusian pernyataan yang termasuk dalam variabel Motivasi Kerja (Y).

Tabel 4.14 Jawaban Responden Tentang Terdorong Untuk Bekerja Karena Penghasilan Yang Didapatkan Mampu Untuk Membeli Pakaian Yang Dibutuhkan Y.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.3	1.3	1.3
2	4	5.3	5.3	6.6
3	29	38.2	38.2	44.7
4	35	46.1	46.1	90.8
5	7	9.2	9.2	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa persentase jawaban responden terbanyak adalah 35 orang (46,1%) menyatakan setuju, 29 orang (38,2%) menyatakan kurang setuju, 7 orang (9,2%) menyatakan sangat setuju, 4 orang (5,3%) menyatakan tidak setuju, dan 1 orang (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai terdorong untuk bekerja karena penghasilan yang didapatkan mampu untuk membeli pakaian yang dibutuhkan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

1. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yang diambil dari luar populasi penelitian yang dilakukan di Kantor Samsat Medan Selatan. Jika r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dan uji statistik yang digunakan dan dipakai adalah *Cronbach Alpha*. Di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,7. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini

dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.25 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Signifikan	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja	0,915	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,932	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa variabel Penilaian Prestasi Kerja (X) dan variabel Motivasi Kerja (Y) dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari kriteria signifikan.

4.1 Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 4.3 normal p-p plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Gambar 4.4 histogram memperlihatkan bahwa distribusi data penelitian yang dilakukan membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak peneliti menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria nilai signifikan $>$ 0,05 maka terdistribusi secara normal.

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel hasil *One Sample Kolmogorov-Smirnov* tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel penilaian prestasi kerja (X) sebesar 0,425 dan variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,321 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Penilaian Prestasi Kerja (X) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.099	1.784		11.264	.000
1 PENILAIAN PRESTASI KERJA	.458	.048	.744	9.570	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA
 Sumber : Hasil Penelitian,2021

Dari tabel tersebut diketahui persamaan regresi linear sederhana antara variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut :

$$Y = 20,099 + 0,458X + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

- Konstanta (a) = 20,099 artinya jika Penilaian Prestasi Kerja bernilai 0 maka Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang adalah sebesar 20,099.
- Koefisien regresi variabel Penilaian Prestasi Kerja = 0,458 artinya jika variabel Penilaian Prestasi Kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Motivasi Kerja akan meningkat 0,458.

HASIL

1. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Sikula Dalam Yoder (2020:87) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan. Yoder (2020:88) bahwa faktor-faktor yang menjadi indikator dari suatu penilaian prestasi kerja adalah

prestasi kerja, kedisiplinan, kerja sama, kepribadian dan tanggung jawab. Permasalahan yang terjadi pada pegawai Dinas Pendidikan Deli Serdang yaitu proses penilaian prestasi kerja cenderung bersifat formalitas. Karna penilaian prestasi kerja didasarkan pada DP3. DP3 adalah daftar yang berisikan hasil penilaian pegawai selama melaksanakan tugas dalam jangka waktu tertentu. Sebagian besar pegawai merasa tidak nyaman dan tidak puas karena penilaian pada beberapa posisi tidak mampu mengukur secara objektif. Penilaian lebih sering hanya sekedar menilai, tidak didasarkan pada target tertentu sehingga proses penilaian cenderung biasa dan bersifat subyektif.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi kerja pada pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. Variabel Penilaian Prestasi Kerja memiliki t hitung > t tabel (9,570 > 1,665) dan nilai signifikan 0,000 > 0,05. Sesuai dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Mardiyanti, Nurdiana dan Elin Herlina (2019) yang menyatakan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dijelaskan bahwa Penilaian Prestasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 55,3% terhadap Motivasi Kerja sementara sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang berada diluar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,570 > 1,665$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dijelaskan bahwa Penilaian Prestasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 55,3% terhadap Motivasi Kerja sementara sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang berada diluar penelitian ini.

Saran

Dari hasil penelitian tersebut maka peneliti akan memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak - pihak yang berkepentingan sebagai penyempurnaan penelitian selanjutnya.

Beberapa saran tersebut adalah :

1. Pegawai diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja agar tercapainya visi, misi dan tujuan pada Kantor Dinas Pendidikan DeliSerdang.
2. Penilaian prestasi kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang diharapkan berjalan dengan sesuai peraturan

DAFTAR PUSTAKA

Bilgah (2018).”Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Astra Internasional Jakarta Utara”.
Jurnal Cakrawala Hamaniora.Vol.18.No.2

Badriyah, Mila (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia .Bandung.CV Pustaka Setia*

Duha,Timotius(2014) . *Perilaku Organisasi*.Yogyakarta:Deepublish.

Dwi Mardiyanti,Nurdiana Mulyanti,Elin Herlina.(2019).” Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada PT Telekomunikasi Indonesia ,Tbk Area Banjar)”. *Jurnal Business Management And Entrepreneurship*.Vol.1.No.3

Ernawati, Dwi “Analisis Sistem Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pertanian Dan Peternakan, Kabupaten Rembang, JawaTengah”.

Hasibuan. Malayu. S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Bumi Aksara. Jl. Sewo Raya No. 18 Jakarta 13220

Jessica Avelina Pribadi dan Dhyah Harjanti (2014), “ Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT.Enseval Putra Megatrading Cabang Surabaya 2.”
Jurnal AGORA.Vol.2.No.1

Leila Najafi, Yadollah Hamidi,Sudabeh Vatankhah,Abdol Hosein Punajaf.(2010).“Performance Appraisal and Its Effects On

- Employees Motivation Job (2018). Metode Penelitian Promotion". *Australian Journal Of Basic and Applied Scienoes*. Vol.4.No.12
- Maretha Anjani Pratiwi.(2013)."Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Inti (Persero) Bandung".
- Mangkunegara, Prabu, Anwar.(2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia PT REMAJA ROSDAKARYA. Jl. Ibu Inggit Gamasih No. 40, Bandung 40252*
- Pooja Dangol.(2021)" Role OF Performance Appraisal System and Its Impact On Employees Motivation." *Jurnal Quantitative Economi cs and Management Studies (QEMS)*.Vol.2. No1
- Rima Nur Ainnisya,Isnurrini Hidayat Susilowati.(2018)."Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jarkata Selatan". *Jurnal Widya Cipta*.Vol.11.No 1
- Siti Hawa Susanti. (2014) "Studi Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah Di Kota Bontang". *Jurnal Administrasi Negara*, 2 (4) 2014 : 1977-1990.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung:Alfabeta
- (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung:Alfabeta
- Sunusi, Anwar (2014). *Metodologi Bisnis*. Jarkata:Salemba Empat.
- Sugiyono (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. PT.Gramedia:Jakarta
- Samsudin, Sadili (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung:Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edi (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta:Penerbit Kencana.
- Priyono (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Penerbit Zifatama Publisher. Taman Pondok Jati J 3, Taman Sidoarjo.
- Yulia Erha Irbiana." Efektivitas penilaian prestasi kerja PNS (PEGAWAI NEGRI SIPIL) Di Kantor regional II badan kepegawaian negara Surabaya". *Jurnal SI Ilmu administrasi negara, administrasi publik*, Fish, Unesa (yuli aerhairbiana@yahoo.com) Fitrotun Niswa, S.AP., M.A.