

## **ABSTRAK**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan elemen penting, yang perannya sebagai penggerak pemasaran, operasional, finansial. Akan tetapi itu semua ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia yang terdapat di suatu perusahaan tersebut, dan bagaimana cara perusahaan mengolah mereka menjadi sumber daya penggerak yang berguna sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tujuannya sudah pasti untuk menghasilkan profit yang maksimal bagi perusahaan. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam perusahaan adalah dengan cara penilaian prestasi kerja terhadap para karyawannya. Karena dengan adanya pelaksanaan penilaian prestasi kerja, maka karyawan mendapatkan suatu umpan balik dari perusahaan sebagai hasil usahanya dan diharapkan akan memotivasi kerja karyawan, sehingga mereka dapat berprestasi dengan lebih baik yang secara tidak langsung berpengaruh untuk meningkatkan prestasi perusahaan.

Sehubungan dengan hal-hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN LIGNA FURNITURE (PT HADINATA BROTHERS CO) DISTRIBUTOR CABANG BANDUNG.”**

Dalam hal pengolahan data penulis menggunakan metode deskriptif, yang menurut *Prof.DR.Sugiyono metode penelitian bisnis (2010 ; 206-207)* yaitu, Metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi tanpa diambil sampelnya jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel tersebut diambil. Tetapi

bila peneliti ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi, maka teknik analisis yang digunakan adalah statistik inferensial.

Oleh karena itu penulis menggunakan korelasi *rank spearman* untuk mengetahui seberapa kuat hubungan dan arah antara variabel prestasi kerja karyawan dengan variabel motivasi karyawan, dan diperoleh hasil sebesar **0,468**, yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Dimana semakin baik prestasi kerja karyawan, maka akan diikuti pula oleh semakin tingginya motivasi kerja karyawan. Hasil uji signifikansi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar **2.943** dan nilai t-tabel diperoleh sebesar **2.048** dengan alpha sebesar **5%**, maka dapat dilihat bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dapat di ambil kesimpulan  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Ligna Furniture distributor cabang Bandung. Arah yang terjadi yaitu positif, yaitu semakin baik prestasi kerja, maka akan diikuti pula oleh semakin tingginya motivasi kerja karyawan. Sedangkan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan, nilai t-hitung;  $2,943 > t_{tabel}; 2,048$ , dengan total pengaruh sebesar 21,9%, dan sisanya dipengaruhi faktor lain.

## ABSTRACT

Within an organization or company human resources is an important element, whose role as a driver of marketing, operations, financial. However, it is all determined by the quality of human resources that exist in a company, and how companies treat driving them into useful resources in accordance with the needs of the company. The goal is certain to generate maximum profits for the company. An effort must be made within the company is by way of assessment of work performance of employees. Due to the implementation of performance appraisal, then the employees get a feedback from the firms as a result of his efforts and work is expected to motivate employees so they can perform better that indirectly influence to enhance company performance.

In connection with such matters, the authors conducted research on the "EFFECT OF PERFORMANCE ASSESSMENT FOR EMPLOYEES WORKING MOTIVATION at LIGNA FURNITURE (PT Hadinata BROTHERS CO), BRANCH DISTRIBUTOR of BANDUNG."

In terms of data processing the writer uses descriptive method, which according by **Prof.DR.Sugiyono** on business research methods book (2010: 206-207) the method that used to analyze the data by way of describing data that have accumulated as they are without any intention to make the conclusions applicable to general or generalization. Research conducted in populations with no apparent will be sampled using descriptive statistics in the analysis. But if the research conducted on the sample, then the analysis can use descriptive and inferential statistics. Descriptive statistics can be used when the researchers only want to describe the sample data, and do not want to make the conclusions applicable to populations

where samples were taken. But if researchers want to make the conclusions applicable to the population, then the analytical techniques used were inferential statistics.

Therefore, the authors use rank spearman correlation to determine how strong the relationship between variables and the direction of work performance of employees with variable motivation of employees, and obtained a yield of 0.468, indicating that there is a unidirectional relationship. Where the better the work performance of employees, it will be followed by increasing employee motivation. Significance test results obtained  $t_{hitung}$  value of 2,943 t-table and the value obtained for 2,048 with an alpha of 5%, it can be seen that the value t count bigger than t-table then can be taken conclusion  $H_0$  is rejected. It can be concluded that there is significant influence between work performance of employee motivation in Ligna Furniture branch distributors of Bandung. There is a positive direction, ie the better the performance, it will be followed by increasing employee motivation. As for knowing how significant the influence of job performance ratings of employee motivation, t value is calculated;  $2.943 > t; \text{table}; 2.048$ , with a total impact of 21.9%, and the rest is influenced another factors.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	12
1.3 Maksud dan Tujuan.....	13
1.4 Kegunaan Penelitian.....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
<b>2.1 Kajian Pustaka</b> .....	<b>15</b>
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	15
<b>2.2 Penilaian Prestasi Kerja</b> .....	<b>17</b>
2.2.1 Tujuan Penilaian Kinerja.....	19
2.2.2 Manfaat Penilaian Kinerja.....	20
2.2.3 Manfaat Bagi Karyawan Yang Dinilai.....	21
2.2.4 Manfaat Bagi Penilai.....	22
2.2.5 Manfaat Bagi Perusahaan.....	23

2.2.6	Masalah - masalah Penilaian Prestasi Kinerja.....	24
2.2.7	Metode Penilaian Prestasi Kinerja.....	25
2.2.8	Indikator – indikator Penilaian Prestasi Kinerja.....	26
<b>2.3</b>	<b>Prestasi Kerja Karyawan.....</b>	<b>29</b>
<b>2.4</b>	<b>Teori Motivasi.....</b>	<b>30</b>
2.4.1	Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland’s.....	32
2.4.2	ERG Theory Alderfer.....	33
2.4.3	Teori Motivasi <i>Human Relations</i> .....	33
2.4.4	Teori Motivasi Claude S. George.....	34
2.4.5	Teori Proses (Process Theory).....	34
2.4.6	Area Motivasi Manusia.....	37
2.4.7	Alat motivasi.....	37
2.4.8	Tujuan Motivasi.....	38
2.4.9	Indikator-indikator Motivasi Kerja.....	39
<b>2.5</b>	<b>Rerangka Pemikiran dan Hipotesis.....</b>	<b>40</b>
<b>2.6</b>	<b>Pengembangan Hipotesis.....</b>	<b>44</b>
2.6.1	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.....	44

### **BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

3.1	Objek Penelitian.....	46
3.1.1	Sejarah dan Profil Singkat Perusahaan.....	46
3.1.2	Jumlah dan Jenis Karyawan.....	50

3.1.3	Uraian Tugas.....	53
3.2	Metode Penelitian.....	58
3.2.1	Pengertian Metode Penelitian.....	58
3.2.2	Jenis Penelitian.....	60
3.2.3	Metode Pengumpulan Data.....	60
3.2.4	Penentuan Jumlah Sampel.....	61
3.2.5	Metode Analisis Data.....	61

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Penilaian Prestasi Kerja.....	65
4.1.1	Gambaran Umum Responden.....	65
4.1.2	Pengertian, Tujuan, dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja Bagi Perusahaan, dan Tanggapan Responden terhadap Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja.....	70
4.2	Motivasi Karyawan Ligna Furniture (PT Hadinata Brothers Co) distributor cabang Bandung.....	88
4.2.1	Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan di Ligna Furniture (PT Hadinata Brothers Co) distributor cabang Bandung.....	89
4.3	Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Ligna Furniture (PT Hadinata Brothers Co).....	106
4.4	Pengaruh Antara Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Ligna Furniture (PT Hadinata Brothers Co).....	110

4.5	Pengujian Hipotesis.....	111
-----	--------------------------	-----

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan.....	113
-----	-----------------	-----

5.2	Saran.....	114
-----	------------	-----

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Rerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	43
Gambar 2 Logo Perusahaan.....	46
Gambar 3 Struktur Organisasi.....	52

## DAFTAR TABEL

Tabel I	Alamat Kantor Distributor Penjualan Resmi Ligna Furniture (PT Hadinata Brothers Co) Seluruh Indonesia.....	48
Tabel II	Beberapa Distributor Ligna Furniture (PT Hadinata Brothers Co) Internasional.....	50
Tabel III	Tabel Jabatan dan Jumlah Karyawan.....	51
Tabel IV	Operasionalisasi Variabel.....	59
Tabel V	Persentase Jenis Kelamin.....	65
Tabel VI	Persentase Status Perkawinan.....	66
Tabel VII	Persentase Usia Responden.....	67
Tabel VIII	Persentase Pendidikan Terakhir Responden.....	68
Tabel IX	Persentase Lama Bekerja Responden.....	69
Tabel X	Tanggapan Responden Mengenai Kuesioner Penilaian Prestasi Kerja.....	71
	X 4.1.2.1 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan telah melakukan Penilaian Prestasi Kerja pada Karyawannya.....	71
	X 4.1.2.2 Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Diberlakukan Bagi Seluruh Karyawan.....	72

X 4.1.2.3	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Memacu Karyawan dalam mengembangkan kreativitas, untuk menyelesaikan pekerjaannya.....	73
X 4.1.2.4	Tanggapan Responden Tentang Penilai Prestasi Kerja Harus Mengetahui Uraian Pekerjaan dari Setiap Karyawan.....	74
X 4.1.2.5	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Telah Dilakukan Secara Jujur dan Objektif.....	75
X 4.1.2.6	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Membantu Karyawan Mengatasi Kesulitan yang mereka Hadapi.....	76
X 4.1.2.7	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memperhatikan Perkembangan Kerja Karyawan Melalui Penilaian Prestasi Kerja.....	77
X 4.1.2.8	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja yang dilakukan Perusahaan membantu Karyawan mengetahui kelebihan dan kekurangan mereka.....	78
X 4.1.2.9	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Mendorong Karyawan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerjanya.....	79

X 4.1.2.10	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Harapan Perusahaan.....	80
X 4.1.2.11	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja berguna Bagi kenaikan Tingkat atau Jabatan Karyawan.....	81
X 4.1.2.12	Tanggapan Responden Tentang Kesetiaan Terhadap Perusahaan Merupakan Salah Satu Faktor Penting Dalam Penilaian Prestasi Kerja.....	82
X 4.1.2.13	Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Harus Mampu Menganalisis Masalah Dalam Bidang Pekerjaannya Masing-masing, dan Pemecahannya.....	83
X 4.1.2.14	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Mengevaluasi Pekerjaan Karyawan.....	84
X 4.1.2.15	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Membantu Karyawan Mengenal Lebih Dalam dan Jelas Apa yang Diharapkan Perusahaan Bagi Kinerja Karyawan.....	85
X 4.1.2.16	Analisis Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Ligna Furniture (PT Hadinata Brothers Co) Distributor Cabang Bandung.....	87

Tabel XI	Tanggapan Responden Mengenai Kuesioner Motivasi Kerja karyawan.....	89
XI 4.2.1.1	Tanggapan Responden Tentang Bekerja Adalah Hal Yang Penting Bagi Kehidupan Karyawan.....	89
XI 4.2.1.2	Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang Karyawan Lakukan sekarang Dapat Menjamin Masa Depan.....	90
XI 4.2.1.3	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Meningkatkan Semangat Karyawan untuk Bersaing Dalam Bekerja.....	92
XI 4.2.1.4	Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Berprestasi Merupakan Dorongan Untuk Melakukan Pekerjaan Dengan Lebih Baik.....	93
XI 4.2.1.5	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Keahlian Mereka Sesuai Dengan Pekerjaan yang Sekarang.....	94
XI 4.2.1.6	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Telah Melakukan Semua Tugas yang Diberikan Oleh Perusahaan Dengan Baik.....	95

XI 4.2.1.7	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Mampu Melakukan Pekerjaan Sesuai Standar yang Telah Ditetapkan Perusahaan.....	96
XI 4.2.1.8	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan dan Atasan Telah Menghargai Semua yang Mereka Kerjakan.....	97
XI 4.2.1.9	Tanggapan Responden Tentang Mencapai Posisi Tinggi Perusahaan Merupakan Hal yang Penting Bagi Karyawan.....	98
XI 4.2.1.10	Tanggapan Responden Tentang Masukan, Kritikan dan Pujian Dari Atasan Melalui Penilaian Prestasi Kerja, Mendorong Mereka Untuk Bekerja Lebih Baik.....	99
XI 4.2.1.11	Tanggapan Responden Tentang Apabila Ada Tugas Lembur, Karyawan Merasa Termotivasi Melakukan Pekerjaan Tersebut Dengan Sebaik-baiknya.....	100
XI 4.2.1.12	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Perlu Mengetahui Tujuan Perusahaan.....	101
XI 4.2.1.13	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Selalu Ingin Melakukan Pekerjaan Dengan Sebaik Mungkin.....	102

XI 4.2.1.14	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Selalu Ingin Mencapai Prestasi Kerja yang Optimal.....	103
XI 4.2.1.15	Tanggapan Responden Tentang Situasi Dalam Lingkungan Kerja Karyawan Baik dan Menyenangkan.....	104
XI 4.2.1.16	Analisis Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Karyawan Ligna Furniture (PT Hadinata Brothers Co) Distributor Cabang Bandung.....	105
Tabel XIV	Rank Spearman.....	107
Tabel XV	Hasil Pengujian Hipotesis.....	111