

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan Aswi Perkasa Bandung.

Penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala sangat penting dalam mengukur seberapa besar prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan. Selain itu, penilaian kinerja sebagai bahan referensi untuk melakukan promosi, demosi ataupun mutasi kerja, juga untuk membantu para karyawan untuk mengorganisasi dirinya dan mempertahankan komitmen terhadap perusahaan. Penilaian kinerja yang dilakukan sebagai suatu cara untuk membangun motivasi dalam diri setiap karyawan, semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka produktivitas pun akan semakin tinggi.

Penelitian ini menggunakan metoda deskriptif analitis, yaitu metoda yang menggambarkan suatu peristiwa berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung dengan teknik pengumpulan data, antara lain: observasi, kuesioner, dan wawancara. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 orang karyawan sebagai responden.

Dari hasil analitis dengan menggunakan koefisien korelasi pearson, maka disimpulkan bahwa nilai mean penilaian kinerja yaitu sebesar 3.3041 dan motivasi kerja sebesar 2.6854. Sedangkan besar pengaruh keduanya berdasarkan analitis regresi linier adalah 0.291.

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Identifikasi masalah	3
1.3	Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.4	Kegunaan Penelitian	5
1.5	Rerangka Penelitian dan Hipotesis Penelitian	6
1.6	Metode Penelitian	
1.6.1	Teknik Pengumpulan Data	8
1.6.2	Teknik Penentuan Sampel	9
1.6.3	Teknik Pengolahan Data	9
1.7	Lokasi dan Waktu Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Sumber Daya Manusia (Human Resours Management)	
2.1.1	Pengertian Sumber Daya Manusia	11
2.1.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2	Penilaian Kinerja (Performance Appraisal)	
2.2.1	Kinerja (Prestasi Kerja)	15
2.2.1.1	Pengertian Kinerja	15
2.2.1.2	Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja	15
2.2.2	Pengertian Penilaian Kinerja	17
2.2.3	Tujuan Penilaian Kinerja	19
2.2.4	Manfaat Penilaian Kinerja	19
2.2.5	Elemen Penilaian Kerja	20
2.2.6	Ruang Lingkup Penilaian Kinerja	21
2.2.7	Perancangan Penilaian Kinerja	23
2.2.8	Orientasi Penilaian Kinerja	26
2.2.9	Assessment Center Dalam Sistem Penilaian Kinerja	
2.2.9.1	Pengertian Assessment Center	29
2.2.9.2	Karakteristik Assessment Center	30
2.2.10	Metode Penilaian Kinerja	31
2.2.11	Kesalahan yang Sering Terjadi dalam Penilaian Kinejra.....	34

2.2.12	Kelemahan Dalam Penilaian Kinerja	35
2.3	Motivasi	
2.3.1	Pengertian Motivasi	36
2.3.2	Teori Motivasi	37
2.3.3	Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja	44
2.3.4	Motivasi Berprestasi	
2.3.4.1	Pengertian Motivasi Berprestasi	45
2.3.4.2	Karakteristik Motivasi Berprestasi	46
2.3.4.3	Faktor-Faktor yang Harus diperhatikan	47

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian	
3.1.1	Sejarah Perusahaan	48
3.1.2	Struktur Organisasi	51
3.1.3	Aktivitas Produksi Perusahaan	64
3.2	Metode Penelitian	
3.2.1	Metode Pengumpulan Data	65
3.2.2	Teknik Pengolahan Data	66

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Karakteristik Subjek Penelitian	69
4.2	Prosedur Analisis data	
4.2.1	Uji Validitas	71
4.2.2	Uji Reliabilitas	72
4.2.3	Statistik Deskriptif	75
4.2.4	Uji Hipotesis	76

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan	79
5.2	Saran	80

DAFTAR TABEL

TABEL

4.1	Karakteristik Subjek Penelitian	70
4.2	Hasil Uji Analisis Validitas	71
4.3	Tabel Hasil Uji Reliabilitas Penilaian Kinerja	73
4.4	Tabel Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	74
4.5	Hasil Analisis Koefisien Korelasi	75
4.6	Hasil Uji ANOVA	77
4.7	Hasil Analisis Regresi Linier	77

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR

3.1.2 Struktur Organisasi	51
---------------------------------	----