

## ABSTRAK

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan guna mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat mengelolanya dengan baik. Pengelolaan yang dimaksud dapat berupa peningkatan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bersedia memberikan prestasi terbaik bagi perusahaan. Adapun salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan melaksanakan penilaian kinerja yang baik. Pelaksanaan penilaian kinerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada karyawan pramusaji di Restoran Grand Eastern Bandung. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja di Restoran Grand Eastern dan sejauh mana pelaksanaan penilaian kinerja yang dilaksanakan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah wawancara dan mengadakan pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pramusaji Restoran Grand Eastern Bandung yang berjumlah 24 orang, data diperoleh lewat kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan pelaksanaan penilaian kinerja karyawan sudah dapat berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari respon positif sebagian besar karyawan terhadap penilaian kinerja di Restoran Grand Eastern. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara pelaksanaan penilaian kinerja dengan motivasi kerja karyawan pada karyawan bagian pramusaji adalah cukup kuat atau tinggi dengan arah hubungan positif sebesar 0,599. Uji t yang dilakukan penulis memberikan hasil sebesar 3,5087, yang berarti bahwa hipotesis yang dikemukakan penulis yaitu ada pengaruh antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan diterima. Dilihat dari koefisien penentu didapat hasil sebesar 35,88 % yang berarti penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan sisanya 64,12 % dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

## DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Kegunaan Penelitian .....	5
1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian .....	5
1.5.1 Kerangka Pemikiran .....	5
1.5.2 Hipotesis Penelitian .....	10
1.6 Metode Penelitian .....	11
1.6.1 Operasional Variabel .....	11
1.6.2 Rancangan Pengujian Hipotesis .....	11
1.6.3 Teknik Pengumpulan Data .....	12
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	14

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
---	----

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.2 Penilaian Kinerja .....	19
2.2.1 Pengertian Penilaian Kinerja .....	19
2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja .....	20
2.2.3 Kegunaan Penilaian Kinerja .....	21
2.2.4 Faktor – Faktor Yang Menghambat Dalam Penilaian Kinerja .....	25
2.2.5 Syarat – Syarat Suatu Sistem Penilaian Kinerja.....	28
2.3 Motivasi .....	30
2.3.1 Pengertian Motivasi .....	30
2.3.2 Teori Motivasi .....	31

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

3.1 Objek Penelitian .....	38
3.1.1 Sejarah Restoran Grand Eastern .....	38
3.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan Restoran Grand Eastern ...	39
3.1.3 Produk Perusahaan .....	45
3.2 Metode Penelitian .....	53
3.2.1 Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.2.2 Teknik Pengolahan Data .....	54

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Pelaksanaan Penilaian Kinerja di Restoran Grand Eastern .....	58
---	----

4.1.1 Tujuan Penilaian Kinerja .....	58
4.1.2 Periode Penilaian Kinerja .....	58
4.1.3 Kriteria Penilaian Kinerja .....	59
4.1.4 Pembahasan Mengenai Penilaian Kinerja yang dilakukan Restoran Grand Eastern .....	62
4.2 Motivasi Kerja Karyawan Restoran Grand Eastern .....	69
4.3 Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pramusaji di Restoran Grand Eastern .....	76

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	81
5.2 Saran .....	82

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.4.1	Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan di perusahaan tempat Anda bekerja sangat penting untuk mengetahui prestasi kerja Anda	62
Tabel 4.1.4.2	Pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat membantu Anda dalam mengetahui kekuatan dan kelemahan Anda	63
Tabel 4.1.4.3	Pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat membantu Anda untuk lebih mengerti serta memahami tugas dan tanggung jawab Anda	63
Tabel 4.1.4.4	Anda diberi kesempatan untuk berkonsultasi dengan penilai mengenai hasil dari penilaian prestasi kerja Anda	64
Tabel 4.1.4.5	Hasil dari penilaian prestasi kerja sudah sesuai dengan prestasi yang Anda berikan bagi perusahaan	65
Tabel 4.1.4.6	Jarak waktu pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang dilakukan 1 tahun sekali sudah cukup bagi Anda	65
Tabel 4.1.4.7	Pelaksanaan penilaian prestasi kerja membantu Anda untuk menyempurnakan perilaku Anda di masa yang akan datang.	66
Tabel 4.1.4.8	Dengan adanya penilaian prestasi kerja, Anda dapat mengetahui harapan perusahaan terhadap Anda	66
Tabel 4.1.4.9	Standar penilaian prestasi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan Anda adalah realistis dan wajar	67
Tabel 4.1.4.10	Penilaian prestasi kerja mendukung suasana positif yang mampu mendorong Anda untuk mau melakukan sesuatu	68
Tabel 4.1.4.11	Penilaian prestasi kerja memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan Anda	68

Tabel 4.1.4.12	Hal – hal yang dinilai dalam prestasi kerja selama ini sangat berhubungan dengan pekerjaan Anda	69
Tabel 4.2.1	Pelaksanaan penilaian prestasi kerja di perusahaan Anda memotivasi Anda dalam bekerja	70
Tabel 4.2.2	Anda selalu berusaha untuk hadir ke tempat kerja tepat waktu	70
Tabel 4.2.3	Dengan atau tanpa adanya pengawasan, Anda tetap melakukan tugas Anda dengan baik	71
Tabel 4.2.4	Anda selalu ingin mengemukakan gagasan baru agar perusahaan dapat lebih berkembang	71
Tabel 4.2.5	Anda bersedia membimbing rekan kerja Anda yang keahliannya kurang dibandingkan Anda	72
Tabel 4.2.6	Anda selalu berusaha menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Anda tepat pada waktunya	72
Tabel 4.2.7	Anda selalu berusaha untuk bekerjasama dengan rekan kerja Anda	73
Tabel 4.2.8	Pelaksanaan penilaian prestasi kerja memotivasi Anda untuk mengembangkan kemampuan Anda serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang Anda miliki tentang pekerjaan Anda selama ini	73
Tabel 4.2.9	Anda bersedia menerima kritik, penjelasan akan kesalahan atau kekurangan pada hasil kerja Anda	74
Tabel 4.2.10	Jika dalam pekerjaan ada masalah, Anda akan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik	74
Tabel 4.2.11	Dengan mengetahui kekurangan dan kelemahan pada diri Anda, Anda berusaha untuk menjadi lebih baik	75

Tabel 4.2.12	Anda termotivasi untuk berprestasi dengan sebaik – baiknya agar mendapat pengakuan dari atasan	76
Tabel 4.3.1	Angka – angka yang sama pada variable X	77
Tabel 4.3.2	Angka – angka yang sama pada variable Y	78



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2.3.1	Mekanisme Penilaian Kinerja Karyawan	25
Gambar 2.3.2.1	Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow	33
Gambar 3.1.2.1	Struktur Organisasi Restoran Grand Eastern	40