

ABSTRAKSI

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu penilaian yang mengevaluasi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Penilaian ini membantu dalam menilai *job performance* seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Penilaian prestasi kerja yang dilakukan sebuah perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawannya. Hal ini dikarenakan mereka merasa bahwa pekerjaannya diakui dan dihargai oleh perusahaan. Selain itu juga dengan adanya timbal balik jasa dari perusahaan kepada karyawan berprestasi, yang dapat dilihat dari hasil penilaian prestasi kerja, akan memacu motivasi kerja karyawan sehingga akan menaikkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan PT Mandom Indonesia Tbk. Marketing Representative Bandung sebagai objek penelitian. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pemasaran produk-produk kosmetika, parfum, perbekalan untuk kesehatan rumah tangga dan kemasan plastik.

Dalam penelitian ini, penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Dari hasil analisa yang dilakukan pada tingkat kepercayaan 0,05 ternyata ada korelasi sebesar 42,25 %, dari besarnya kontribusi tersebut diketahui bahwa pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Mandom Indonesia Tbk. Marketing Representative Bandung memiliki pengaruh positif, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAKSI.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	11
1.6 Metodologi Penelitian	
1.6.1 Operasionalisasi Variabel.....	15
1.6.2 Rancangan pengujian hipotesis.....	16
1.6.3 Jenis dan Sumber Data.....	17
1.6.4 Teknik Pengumpulan Data.....	17
1.6.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	18
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
1.8 Sistematika Penulisan.....	22

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
2.1.1	Pengertian Manajemen.....	27
2.1.2	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28
2.1.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	31
2.1.4	Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	33
2.2	Penilaian Prestasi Kerja.....	37
2.2.1	Pengertian Prestasi kerja.....	37
2.2.2	Pengertian Penilaian Prestasi kerja.....	37
2.2.3	Kegunaan Penilaian Prestasi kerja.....	38
2.2.4	Syarat-Syarat Penilaian Prestasi kerja.....	40
2.2.5	Dasar dan Unsur-Unsur Penilaian Prestasi kerja	
2.2.5.1	Dasar Penilaian.....	41
2.2.5.2	Unsur-Unsur yang Dinilai.....	42
2.2.6	Prinsip dan Ruang Lingkup Penilaian Prestasi Kerja	
2.2.6.1	Penilai Prestasi Kerja.....	44
2.2.6.2	Syarat-Syarat Penilai Prestasi Kerja.....	45
2.2.7	Masalah dan Hambatan Dalam Penilaian Prestasi kerja.....	46
2.2.8	Metode Penilaian Prestasi kerja.....	47
2.3	Motivasi.....	51
2.3.1	Pengertian Motivasi.....	51
2.3.2	Tujuan dan Asas-Asas Motivasi.....	53
2.3.3	Metode Motivasi.....	55
2.3.4	Jenis-jenis Motivasi.....	55

2.3.5	Proses Motivasi.....	56
2.3.6	Teori Motivasi	
2.3.6.1	Teori Kebutuhan.....	57
2.3.6.2	Teori Proses.....	59
2.3.7	Motivasi Berprestasi	
2.3.7.1	Pengertian Motivasi Berprestasi.....	60
2.3.7.2	Karakteristik Motivasi Berprestasi.....	60
2.4	Hubungan Pengaruh Program Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	62

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian	
3.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	64
3.1.2	Jumlah dan Jenis Karyawan.....	66
3.1.3	Struktur Organisasi.....	67
3.1.4	Uraian tugas.....	70
3.2	Metode Penelitian.....	130
3.2.1	Pengertian Metode Penelitian.....	130
3.2.2	Jenis Penelitian.....	132
3.2.3	Metode Pengumpulan Data.....	132
3.2.4	Penentuan Jumlah Sampel.....	133
3.2.5	Metode Analisis Data.....	134

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Penilaian Prestasi Kerja	
4.1.1	Gambaran Umum Responden.....	138

4.1.2	Pengertian, Tujuan, dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja Bagi Perusahaan.....	142
4.1.3	Periode Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja.....	143
4.1.4	Orang yang Menilai.....	144
4.1.5	Formulir Penilaian Prestasi Kerja.....	144
4.1.6	Kriteria Penilaian Prestasi Kerja.....	144
4.1.7	Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	156
4.1.8	Tanggapan Responden terhadap Penilaian Prestasi Kerja di PT. Mandom Indonesia Tbk. Marketing Representative Bandung.....	157
4.2	Motivasi Karyawan PT Mandom Indonesia Tbk. Marketing Representative Bandung.....	183
4.2.1	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Mandom Indonesia Tbk. Marketing Representative Bandung.....	184
4.3	Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Mandom Indonesia Tbk. Marketing Representative Bandung.....	210

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	222
5.2	Saran.....	224

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Koefisien Korelasi dan Tafsiran Korelasi..... 20
Tabel 3.1	Jabatan dan Jumlah Karyawan PT Mandom Indonesia Tbk. Marketing Representative Bandung..... 67
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel..... 131
Tabel 4.1.1.1	Jenis Kelamin..... 138
Tabel 4.1.1.2	Status Perkawinan..... 139
Tabel 4.1.1.3	Usia Responden..... 140
Tabel 4.1.1.4	Pendidikan Terakhir..... 141
Tabel 4.1.1.5	Lama Bekerja..... 142
Tabel 4.1.8.1	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan telah Melakukan Penilaian Prestasi Kerja pada Karyawannya..... 158
Tabel 4.1.8.2	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Diberlakukan Bagi Seluruh Karyawan..... 159
Tabel 4.1.8.3	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Akan Memacu Karyawan Dalam Mengembangkan Kreativitas Untuk Menyelesaikan Pekerjaannya..... 160
Tabel 4.1.8.4	Tanggapan Responden Tentang Penilai Prestasi Kerja Harus Mengetahui Secara Jelas Uraian Pekerjaan Dari Setiap Karyawan..... 161

Tabel 4.1.8.5	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Telah Dilakukan Secara Jujur Dan Objektif.....	162
Tabel 4.1.8.6	Tanggapan Responden Tentang Dengan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Merasa Perusahaan Menghargai Pekerjaannya.....	163
Tabel 4.1.8.7	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memperhatikan Perkembangan Kerja Karyawan Melalui Penilaian Prestasi Kerja.....	164
Tabel 4.1.8.8	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja yang Dilakukan Perusahaan Membantu Karyawan Mengetahui Kelebihan Dan Kekurangannya.....	165
Tabel 4.1.8.9	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Mendorong Karyawan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja.....	166
Tabel 4.1.8.10	Tanggapan Responden Tentang Faktor Kehadiran Sangat Penting Selain Mempengaruhi Faktor Penilaian Prestasi Kerja Juga Dapat Mempengaruhi Kepercayaan Perusahaan.....	167
Tabel 4.1.8.11	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Berguna Bagi Kenaikan Tingkat Atau Jabatan Karyawan.....	168
Tabel 4.1.8.12	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Berguna Bagi Kenaikan Insentif Karyawan.....	169

Tabel 4.1.8.13	Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Harus Mampu Menganalisis Masalah Dalam Bidang Pekerjaannya Masing-Masing Dan Pemecahannya.....	170
Tabel 4.1.8.14	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Mengevaluasi Pekerjaan Karyawan.....	171
Tabel 4.1.8.15	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Membantu Karyawan Dalam Mengenali Lebih Jelas Apa Yang Diharapkan Perusahaan Bagi Kinerja Karyawan.....	172
Tabel 4.1.8.16	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Mampu Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Harapan Perusahaan, Bahkan Mampu Melakukannya Lebih Baik.....	173
Tabel 4.1.8.17	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Membantu Karyawan Menemukan Kesalahan Dalam Pekerjaan Dan Lebih Cepat Dilakukan Perbaikan.....	174
Tabel 4.1.8.18	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Dapat Dijadikan Sebagai Ukuran Apakah Seorang Karyawan Memerlukan Pelatihan Dan Pengembangan.....	175

Tabel 4.1.8.19	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Merupakan Alat Ukur Yang Dapat Diandalkan Dan Dipercaya.....	176
Tabel 4.1.8.20	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Diambil Dari Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab Karyawan.....	177
Tabel 4.1.8.21	Tanggapan Responden Tentang Kesetiaan Merupakan Salah Satu Faktor Penting Dalam Penilaian Prestasi Kerja.....	178
Tabel 4.1.8.22	Tanggapan Responden Tentang Penilai Prestasi Kerja Tidak Memasukan Unsur Budaya Dalam Penilaian Prestasi Kerja.....	179
Tabel 4.1.8.23	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Dilakukan Secara Sistematis Dan Berperiode.....	180
Tabel 4.1.8.24	Tanggapan Responden Tentang Kesiediaan Karyawan Untuk Ikut Berpartisipasi Dalam Bekerja Sama Dengan Sesama Karyawan, Dipengaruhi Oleh Penilaian Prestasi Kerja.....	181
Tabel 4.1.8.25	Tanggapan Responden Tentang Kejujuran Karyawan Dalam Melaksanakan Tugas Perusahaan Merupakan Unsur Pokok Dari Penilaian Prestasi Kerja.....	182
Tabel 4.2.1.1	Tanggapan Responden Tentang Bekerja Adalah Hal Yang Penting Bagi Kehidupan Karyawan.....	185

Tabel 4.2.1.2	Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Yang Karyawan Lakukan Sekarang Dapat Menjamin Masa depannya.....	186
Tabel 4.2.1.3	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Meningkatkan Semangat Karyawan Untuk Bersaing Dalam Bekerja.....	187
Tabel 4.2.1.4	Tanggapan Responden Tentang Tingkat Absensi Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	188
Tabel 4.2.1.5	Tanggapan Responden Tentang Kebijakan Perusahaan Dalam Mengatasi Masalah Absensi Karyawan Telah Diatasi Dengan Baik.....	189
Tabel 4.2.1.6	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Telah Melakukan Semua Tugas Yang Diberikan Oleh Perusahaan kepadanya Dengan Baik.....	190
Tabel 4.2.1.7	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Mampu Melakukan Pekerjaan Sesuai Standar Yang telah ditetapkan Perusahaan.....	191
Tabel 4.2.1.8	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Dan Atasan telah menghargai semua yang karyawan kerjakan.....	192
Tabel 4.2.1.9	Tanggapan Responden Tentang Mencapai Posisi Tinggi Dalam Perusahaan merupakan hal yang penting bagi karyawan.....	193

Tabel 4.2.1.10	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Penghargaan Memacu Karyawan Untuk Bekerja Lebih Baik.....	194
Tabel 4.2.1.11	Tanggapan Responden Tentang Masukan, Kritikan dan Pujian Dari Atasan Melalui Penilaian Prestasi Kerja Yang Dilakukan, Mendorong Karyawan Untuk Bekerja Lebih Baik.....	195
Tabel 4.2.1.12	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Akan Merasa Lebih Didukung dan Diperhatikan Bila Atasan Sering Melakukan Penilaian Langsung di Lapangan.....	196
Tabel 4.2.1.13	Tanggapan Responden Tentang Target Kerja Dari Perusahaan Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	197
Tabel 4.2.1.14	Tanggapan Responden Tentang Peningkatan Kedisiplinan Dari Perusahaan Mendorong Semangat Kerja Karyawan.....	198
Tabel 4.2.1.15	Tanggapan Responden Tentang Kesempatan Yang Diberikan Perusahaan Dalam Menerima Masukan Dari Karyawan Membantu Semangat Kerja Karyawan.....	199
Tabel 4.2.1.16	Tanggapan Responden Tentang Penghargaan Bagi Karyawan Berprestasi Yang Diberikan Perusahaan Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan.....	200

Tabel 4.2.1.17	Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Untuk Berprestasi Merupakan Dorongan Untuk Melakukan Pekerjaan Dengan Lebih Baik.....	201
Tabel 4.2.1.18	Tanggapan Responden Tentang Kebijakan-Kebijakan Yang Berlaku Di Perusahaan Saat Ini Sudah Memuaskan Karyawan.....	202
Tabel 4.2.1.19	Tanggapan Responden Tentang Kebijakan-Kebijakan Perusahaan Merupakan Daya Penggerak Kerja Karyawan.....	203
Tabel 4.2.1.20	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Perlu Melakukan Pekerjaan Yang Sulit Dengan Hasil Yang Memuaskan.....	204
Tabel 4.2.1.21	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Memiliki Rencana Kerja Yang Menyeluruh Dan Berjuang Untuk Merealisasikannya.....	205
Tabel 4.2.1.22	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Perlu Mengetahui Tujuan Perusahaan.....	206
Tabel 4.2.1.23	Tanggapan Responden Tentang Sanksi Yang Diberikan Perusahaan Dapat Mengurangi Kesalahan Dalam Bekerja.....	207
Tabel 4.2.1.24	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja Setiap Karyawan Meningkatkan Kinerja Perusahaan.....	208

Tabel 4.2.1.25	Tanggapan Responden Tentang Kebijakan Perusahaan Dalam Mendelegasikan Tugas Dan Wewenang Mempermudah Kinerja Karyawan.....	209
Tabel 4.3.1	Rank Spearman.....	210
Tabel 4.3.2	Faktor Untuk Angka Yang Sama Pada Variabel X.....	215
Tabel 4.3.3	Faktor Untuk Angka Yang Sama Pada Variabel Y.....	216

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	69
Gambar 3.2 Susunan Sederhana Staf Divisi General Produk.....	73
Gambar 3.3 Susunan Sederhana Staf Divisi Lady's Cosmetics.....	94