

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perekonomian Indonesia telah memasuki era globalisasi, dimana persaingan menjadi sangat ketat. Ditambah lagi saat ini Indonesia banyak mengalami perubahan politik yang tidak terduga, dan yang terkena dampak paling besar adalah bidang ekonomi. Terbukti dengan kenaikan tarif dan harga di berbagai sektor. Keadaan seperti ini kurang menguntungkan bagi perusahaan-perusahaan lokal di Indonesia, karena mereka semakin sulit untuk memasarkan produknya di pasar Indonesia, dengan adanya persaingan dari perusahaan-perusahaan asing yang semakin ketat.

Dengan keadaan ekonomi Indonesia yang seperti telah dikemukakan sebelumnya, perusahaan lokal harus mampu mengelola sumber dayanya secara efektif dan efisien, agar dapat bersaing dengan perusahaan asing. Pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien akan dapat menjaga eksistensi perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Perusahaan juga harus secara cepat tanggap mencari peluang serta kesempatan bagi konsumen-konsumen yang setia terhadap produk dalam negeri.

Selama ini yang terjadi adalah perusahaan lokal kurang mampu untuk meningkatkan daya saing dengan perusahaan asing. Hal ini dikarenakan

perusahaan asing mampu memproduksi suatu produk dengan lebih efisien dan lebih efektif, serta ditunjang dengan harga yang relatif tidak terlalu mahal, bahkan untuk produk-produk tertentu, harganya cenderung lebih murah daripada produk lokal. Misalnya saja produk-produk dari China.

Perusahaan asing lebih unggul karena mereka mempunyai sumber daya manusia yang lebih berkualitas, dalam arti memiliki keterampilan, pola pikir dan semangat kerja yang tinggi. Sehingga negara kita, mau tidak mau harus bekerja untuk lebih efisien, lebih efektif dan lebih berdaya guna agar dapat bersaing dengan perusahaan asing. Hal ini sudah tentunya harus didukung dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang lebih baik lagi.

Dari hal diatas tentunya dapat kita rasakan betapa pentingnya Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan untuk membawa perusahaan lebih maju dan menjaga kelangsungan hidup suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena manusia yang merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, dan menentukan seluruh tujuan serta membuat berbagai macam strategi bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan terdiri dari sekelompok manusia yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu, yang pada umumnya adalah memperoleh laba. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus dapat

mengelola dengan baik faktor-faktor sebagai berikut yaitu *men, money, materials, machines, method, dan market*.

Dengan tidak mengesampingkan faktor-faktor lain, tidaklah berlebihan kalau dikatakan manusia merupakan unsur inti dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Namun manusia merupakan makhluk hidup yang terikat akan hal-hal sosial dan mempunyai sikap, cara berfikir, kebutuhan, perasaan, tanggung jawab, tingkat pengetahuan, tingkah laku serta keterampilan yang berbeda, sehingga dalam pengelolaannya, faktor sumber daya manusia harus mendapat prioritas dibandingkan dengan faktor lainnya.

Agar manusia tersebut dapat melaksanakan kegiatan perusahaan dengan baik dan benar maka harus dikelola dan dikembangkan, untuk itu memerlukan suatu manajemen khusus yaitu **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik maka berbagai masalah ketenagakerjaan yang dihadapi perusahaan dapat ditangani dengan lebih baik dan akan memberikan kontribusi yang positif bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, suatu perusahaan membutuhkan sistem yang mampu bekerja secara sinergis dan dinamis. Sistem yang baik harus melibatkan Sumber Daya Manusia yang berkemampuan, teknologi yang mengikuti perkembangan jaman, dan memiliki kebijakan perusahaan yang dapat mendukung interaksi antar Sumber Daya Manusia dengan teknologi. Kendala utama dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia yang

berkemampuan adalah besarnya motivasi yang bersumber dari dalam diri manusia itu sendiri. Untuk itulah, perusahaan sebagai pengguna Sumber Daya Manusia harus mampu memberikan dorongan motivasi bagi para karyawannya, sehingga para karyawan berkemampuan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Namun yang biasanya terjadi pada perusahaan, masih terdapat banyak masalah dimana tenaga kerja yang diarahkan untuk dapat bekerja sama dengan semua pihak yang ada dalam perusahaan, mengalami penyimpangan-penyimpangan.

Manajemen perusahaan mengharapkan sikap positif dari para karyawannya, sehingga kinerja perusahaan optimal. Banyak halangan dan tantangan untuk mengharapkan kinerja yang baik. Masalah yang muncul, justru memberikan dampak yang kurang baik pada kinerja perusahaan. Misalnya yang terjadi pada PT. Mandom Indonesia. Tbk Marketing Representative Bandung, yaitu tingkat absensi yang tinggi, kurangnya sikap disiplin sehingga menyebabkan kinerja yang kurang baik dan dapat dikatakan menurun, dampaknya terhadap tingkat perputaran tenaga kerja, produktivitas yang menurun dan sebagainya.

Karena masalah-masalah yang ada kita dapat menarik kesimpulan bahwa pada umumnya, karyawan kurang termotivasi untuk melakukan kinerjanya. Hal tersebut menyebabkan kinerja perusahaan menjadi menurun.

Masalah-masalah tersebut harus diselesaikan, sehingga harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Oleh karena itu dalam memotivasi para karyawannya, ada berbagai cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan. Namun sebelumnya, perusahaan diharapkan dapat secara terbuka menjelaskan tujuan dan maksud perusahaan, visi dan misinya serta jalannya kinerja secara spesifik. Hal tersebut bertujuan agar karyawan mengenali kinerjanya terhadap perusahaan dengan lebih baik lagi karena perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk mengetahui apa yang dapat memotivasi karyawannya, kemudian membantu mereka untuk menghubungkan semua motivasi mereka dengan tujuan dan aktivitas perusahaan. Dengan begitu, perusahaan akan secara positif mempengaruhi prestasi kerja setiap karyawan.

Sebaliknya perusahaan pun harus mengetahui tujuan dan maksud karyawan bekerja di perusahaan, hal ini dapat membantu perusahaan dalam mengenali apa yang menjadi kebutuhan karyawan dengan melalui pekerjaannya. Karena pada dasarnya manusia akan termotivasi apabila kebutuhan dasarnya telah terpenuhi. Serta peranan perusahaan sebagai tempat dimana mereka merasa dibantu dalam pemenuhan kebutuhannya.

Oleh karena itu perusahaan harus memberikan balas jasa terhadap kinerja karyawannya. Usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu mencari rangsangan yang dapat menimbulkan motivasi dari diri karyawan-

karyawannya misalnya dengan penerapan UMR, pemberian penghargaan, bonus, promosi sebagai penunjang gaji / upah karyawan.

Dengan adanya timbal balik dari perusahaan, diharapkan karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, seperti selalu berusaha untuk hadir ke tempat kerja, produktivitas yang meningkat, loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja, perbaikan kinerja, menghargai kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan dan sebagainya.

Dalam memudahkan perusahaan mengambil keputusan, terhadap seberapa besar jasa yang akan diberikan serta kepada siapa saja penghargaan-penghargaan tersebut akan diberikan, maka perusahaan memerlukan sarana yang dapat digunakan untuk menilai dan mengukur kinerja karyawan yaitu melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja diharapkan mampu menjadi penggerak dan pendorong bagi karyawan itu sendiri untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian yang optimal.

PT. Mandom Indonesia. Tbk adalah salah satu perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) dari Jepang, yang bergerak di bidang kosmetik, parfume, perbekalan untuk kesehatan rumah tangga dan kemasan plastik. Perusahaan ini mendirikan anak perusahaan di berbagai kota di Indonesia sebagai jalur pemasaran produknya, salah satunya adalah di kota Bandung.

Pemasaran dapat dikatakan sebagai langkah penting dalam suatu perusahaan, karena melalui sistem pemasaran yang baik, tujuan perusahaan

akan tercapai. Namun untuk mendapatkan sistem pemasaran yang baik, hal itu sangat tergantung pada Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor produksinya. Maka dari itu perusahaan harus dapat mengelola Sumber Daya Manusia dengan sebaik-baiknya.

Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia, maka pihak perusahaan merasa perlu memberikan perhatian lebih terhadap masalah yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya.

Salah satu hal yang menjadi perhatian pihak perusahaan adalah mengenai masalah motivasi kerja karyawan. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja, salah satunya adalah dengan program penilaian prestasi kerja.

Oleh karena itu, penulis akan melakukan suatu pengkajian secara sistematis mengenai pengaruh penetapan program prestasi kerja karyawan dalam kaitannya terhadap besarnya motivasi yang ditimbulkannya.

Mengingat hal tersebut di atas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian mengenai sejauh mana program penilaian prestasi kerja secara berkala dapat berpengaruh pada peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja. Didukung dengan akan diadakannya pembuktian secara kuantitatif melalui sistem penilaian prestasi kerja, dan akan tampak besarnya perubahan motivasi yang terjadi dalam perusahaan. Berdasarkan pertimbangan ini, penulis terdorong untuk menganalisa lebih jauh dengan melakukan penelitian

mengenai hubungan dilakukannya program penilaian prestasi kerja dapat memberi pengaruh positif terhadap motivasi karyawan, dengan judul:

“Pengaruh Program Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Karyawan PT. Mandom Indonesia. Tbk. Marketing Representative Bandung”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, mengenai hubungan program penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan yang akan dianalisis oleh penulis, maka rumusan masalah yang akan dibahas, dibatasi sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem penilaian prestasi kerja karyawan yang selama ini dilakukan oleh PT. Mandom Indonesia. Tbk. Marketing Representative Bandung ?
2. Bagaimana respon karyawan terhadap penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh PT. Mandom Indonesia. Tbk. Marketing Representative Bandung ?
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Mandom Indonesia. Tbk. Marketing Representative Bandung ?
4. Bagaimana hubungan antara program penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. Mandom Indonesia. Tbk. Marketing Representative Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah mengumpulkan data dan informasi mengenai pengaruh program penilaian prestasi kerja terhadap tingkat motivasi karyawan bagi kepentingan penelitian dan untuk memenuhi persyaratan dalam menempuh atau mengikuti sidang Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah :

1. Untuk mengetahui sistem penilaian prestasi kerja bagi karyawan yang dilakukan oleh PT. Mandom Indonesia. Tbk. Marketing Representative Bandung.
2. Untuk mengetahui respon karyawan terhadap penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh PT. Mandom Indonesia. Tbk. Marketing Representative Bandung.
3. Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja yang dimiliki para karyawan di PT. Mandom Indonesia. Tbk. Marketing Representative Bandung.
4. Untuk mengetahui serta mengevaluasi sejauh mana program pelatihan kerja karyawan mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan motivasi karyawan di PT. Mandom Indonesia. Tbk. Marketing Representative Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna, baik bagi perusahaan yang diteliti, bagi masyarakat, khususnya di lingkungan perguruan tinggi, maupun bagi penulis sendiri.

Adapun harapan penulis adalah :

1. Bagi penulis sendiri, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terapan mengenai manajemen sumber daya manusia pada umumnya, dan khususnya mengenai pengaruh program penilaian prestasi kerja terhadap karyawan di PT. Mandom Indonesia. Tbk. Marketing Representative Bandung.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan perusahaan. Peranan program penilaian prestasi kerja sebagai faktor pendorong untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Selain itu, diharapkan pihak manajemen perusahaan dapat memperoleh masukan berupa saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk melakukan perbaikan dan perubahan didalam perusahaan.
3. Bagi masyarakat, khususnya di lingkungan perguruan tinggi, hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca mengenai peranan program penilaian prestasi kerja terhadap karyawan, dan pengaruh positif terhadap perbaikan kinerjanya.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Suatu perusahaan yang ingin mempertahankan eksistensi serta mencapai tujuannya, harus memperhatikan banyak faktor. Faktor manusia adalah yang terpenting karena manusialah yang mengelola dan menggerakkan faktor-faktor yang lainnya secara langsung maupun tidak langsung. Manusia juga yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya tujuan suatu perusahaan, yaitu mendapatkan laba secara maksimal.

Kepuasan para karyawan terhadap pekerjaannya (*job satisfaction*) sangat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan mampu memotivasi diri sendiri dalam mencapai prestasi yang lebih baik daripada sebelumnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia yang dimilikinya sedemikian rupa sehingga mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dengan demikian, karyawan yang bersangkutan diharapkan memiliki motivasi kerja yang semakin meningkat.

Untuk meningkatkan motivasi kerja, banyak cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan. Salah satu cara untuk memenuhi balas jasa terhadap karyawan, perusahaan dapat memberikan penghargaan yaitu pemberian intensif, promosi dan bentuk penghargaan lain. Namun dalam hal ini perusahaan harus melakukan pengukuran agar lebih mudah mengambil keputusan terhadap pemberian penghargaan tersebut.

Dalam pengukurannya perusahaan dapat memakai penilaian prestasi kerja karyawan. Penilaian ini diharapkan dapat membantu perusahaan-perusahaan dalam mengenali masalah-masalah dalam kinerja karyawannya. Dengan penilaian prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah dalam bekerja, asalkan penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut ini memungkinkan karyawan dipromosikan, dikembangkan dan atau balas jasa dinaikkan.

Penilaian prestasi kerja merupakan program evaluasi kerja karyawan yang dilaksanakan secara periodik sebagai pemberian penghargaan dan pengakuan atas sumbangan yang telah diberikan karyawan. Dengan penilaian prestasi kerja dapat diketahui kelebihan serta kekurangan dari pelaksanaan kerja karyawan, sehingga dari penilaian prestasi kerja tersebut dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam perbaikan prestasi kerja karyawan.

Seperti dikemukakan oleh B. Werther dan Keith Davis (1994 ; 97) :

“Performance appraisal is the process by which organization evaluate job performance. When done correctly, employees, their supervisor, the human resource department, and ultimately the organization all benefit.”
(Penilaian prestasi kerja adalah proses organisasi mengevaluasi prestasi kerja. Bilamana dikerjakan secara benar, tenaga kerja, supervisornya, departemen sumber daya manusia dan akhirnya organisasi memperoleh semua keuntungan).

Definisi penilaian prestasi kerja menurut T. Hani Handoko (1987 ; 135) adalah:

“Proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Berdasarkan definisi-definisi penilaian prestasi kerja diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan penilaian terhadap perilaku dan prestasi kerja untuk menetapkan kebijakan selanjutnya.

Gary Dessler (1997 ; 2) mengungkapkan bahwa, penilaian prestasi kerja adalah prosedur apa saja yang meliputi :

1. Penetapan standar kinerja
2. Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini.
3. Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kerja atau terus bekerja lebih giat lagi.

Jadi penilaian prestasi kerja merupakan salah satu cara meningkatkan motivasi kerja karyawan agar lebih berprestasi yaitu dengan cara pemenuhan kebutuhan karyawan sehingga karyawan merasa puas karena pekerjaannya merasa dihargai.

Pelaku-pelaku yang memberi penilaian prestasi karyawan harus memahami secara jelas bahwa penilaian tersebut dapat memberi pengaruh terhadap motivasi karyawan.

Menurut Heidjachman dan Suad Husman (1986 ; 197), salah satu tugas dari pemimpin adalah memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Adapun motivasi didefinisikan oleh Werther dan Davis (1993 ; 534) sebagai :

“Motivation is a person’s drive to take an action because that person want to do so.”

(Motivasi merupakan dorongan pribadi seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang memang ingin dilakukannya).

Menurut Gibson, Ivan Cevich dan Donnely (1991 ; 94) :

“Motivasi adalah suatu konsep penjelasan yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memulai dan mengarahkan perilaku.”

Karena motivasi erat hubungannya dengan kemauan karyawan dalam mengerahkan upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan kinerja mereka dengan seksama, karena suatu kinerja perorangan yang baik akan menjadikan kinerja perusahaan secara keseluruhan akan baik pula. Semakin baik suatu sistem penilaian prestasi kerja, maka dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam pekerjaannya, sehingga target yang diharapkan perusahaan akan dapat terpenuhi.

Titik tumpu utama yang terbukti meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memperhatikan sistem penilaian prestasi kerja secara berkala sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawan. Konsep motivasi menekankan bahwa karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga dalam usaha pemenuhan kebutuhan tersebut, disadari maupun tidak disadari, karyawan mencari adanya timbal balik (*pay off*) misalnya, persepsi besarnya penghargaan atas hasil kerjanya terhadap perusahaan. Untuk memotivasi karyawan supaya bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang meningkat, harus dimulai dari proses penerimaan karyawan yang berkelanjutan sampai karyawan tersebut meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas penulis merumuskan suatu hipotesa, yaitu :

“Semakin tepat suatu penilaian prestasi kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat motivasi karyawan tersebut”.

1.6 Metodologi Penelitian

1.6.1. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan n judul penelitian yaitu : Pengaruh Program Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, maka terdapat dua variabel dalam penelitian yang akan dilakukan yaitu :

1. Penilaian prestasi kerja dianggap sebagai variabel bebas (X), merupakan proses organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja

karyawan.

2. Dimana kriteria penilaiannya dilihat dari hal-hal sebagai berikut:
 - *Job performance*
 - Produktivitas kerja
 - Pengetahuan kerja / jabatan
 - Loyalitas
 - Kedisiplinan
 - Kerja sama
3. Motivasi kerja karyawan dianggap sebagai variabel terikat (Y), yang merupakan suatu konsep penjelasan yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku. Tingkat motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari :
 - ◇ *Job performance*
 - ◇ Absensi
 - ◇ Loyalitas

1.6.2. Rancangan pengujian hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya hubungan antara kedua variabel diatas, dimana hipotesis nol (H_0) yaitu suatu hipotesis tentang tidak adanya hubungan yang umumnya diformulasikan ditolak, sedangkan hipotesis tandingan dan hipotesis alternatif (H_1) merupakan hipotesis penelitian. Dengan demikian maka :

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja.

H_1 : Terdapat hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja.

1.6.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

Yaitu berupa data mengenai penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja dengan cara melakukan survei lapangan PT, Mandom Indonesia. TBK, yaitu dengan wawancara melalui pihak-pihak terkait dengan penelitian ini. Selain itu dengan cara memberikan kuisisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

2. Data sekunder

Yaitu berupa data yang diperoleh melalui studi literatur. Data tersebut dipelajari serta dikaji guna memperoleh dasar-dasar teori guna mendukung penelitian yang dilakukan oleh penulis.

1.6.4. Teknik Pengumpulan Data

Jumlah data yang telah diperoleh penulis dihitung dengan menggunakan sample untuk mewakili jumlah populasi yang ada. Rumus yang digunakan oleh penulis berdasarkan rumus yang dikemukakan oleh Yamame (Statistika II, Prof. DR Sudjana, MA, MSc, edisi ke-2, 1997 : 238) adalah :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel yang diambil

d = Tingkat ketelitian yang diharapkan

Tingkat ketelitian yang diharapkan sebesar 5 % sedangkan tingkat keyakinan (tingkat kepercayaan) sebesar 95 %. Tingkat ketelitian menunjukkan penyimpangan maksimum dari hasil pengukuran data yang sebenarnya, sedangkan tingkat keyakinan menunjukkan besarnya pengukuran bahwa hasil yang diperoleh memenuhi syarat ketelitian tadi. Alasan dipakai taraf nyata tersebut adalah agar dapat mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak.

1.6.5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut :

1. Mengolah setiap jawaban dari setiap kuisisioner yang telah disebarkan dengan memberi skor pada masing-masing pertanyaan.
2. Pemberian nilai pada kuisisioner yang telah disebarkan pada responden dengan ketentuan sebagai berikut :

❖ Pertanyaan positif / mendukung diberi nilai, yaitu :

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

❖ Pertanyaan negatif / menghambat diberi nilai, yaitu :

Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5

3. Untuk menguji hipotesis maka dilakukan tes statistik, yaitu dengan menggunakan rumus koefisien Rank Spearman yang bersimbol r_s dengan rumus :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

dimana :

n = banyaknya sampel

d_i = selisih rank X dan rank Y yang ke-1

Selanjutnya korelasi Spearman dapat ditulis sebagai berikut :

$$rs = \frac{\Sigma X^2 + \Sigma Y^2 - \Sigma di^2}{2 \sqrt{\Sigma X^2 \cdot \Sigma Y^2}}$$

dimana :

rs = koefisien korelasi rank Spearman

di = selisih rank X dan rank Y yang ke-1

X = variabel bebas (penilaian prestasi kerja)

Y = variabel terikat (motivasi kerja)

Penafsiran korelasi antara variabel X dan variabel Y yang dinyatakan dalam tabel berikut disusun oleh Jalaludin Rachmat yaitu :

Tabel 1.1
Koefisien korelasi dan Tafsiran Korelasi

Koefisien korelasi	Tafsiran koefisien
$0.00 < r < 0.20$	Hubungan rendah : lemah sekali
$0.21 < r < 0.40$	Hubungan rendah namun pasti
$0.41 < r < 0.70$	Hubungan yang cukup berarti
$0.71 < r < 0.90$	Hubungan cukup tinggi : kuat
$0.91 < r < 1.00$	Hubungan sangat tinggi : kuat sekali

4. Uji tingkat korelasi untuk menghitung nilai t dengan menggunakan rumus :

$$t = \frac{rs \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - rs^2}}$$

Selanjutnya untuk menentukan apakah hipotesa yang diajukan ditolak atau diterima, yaitu dengan membandingkan t hitung dengan tabel, dalam penelitian ini hipotesis yang dikemukakan :

H_0 = variabel X yang berhubungan dengan variabel Y

H_1 = variabel X yang berhubungan dengan variabel Y

Penelitian dengan menggunakan taraf nyata 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95 %.

Dengan ketentuan untuk t hasil hitung positif :

Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Mandom Indonesia. Tbk Marketing Representative Bandung, yang berlokasi di jalan Parakan Indah I No.6 Bandung.

Waktu penelitian diadakan dari tanggal 16 Maret 2006 sampai dengan 16 April 2006.

1.8. Sistematika Penulisan

Penulis akan mengemukakan sistematika penulisan dalam penelitian ini, adapun sistematika tersebut :

- **BAB I**

Menguraikan tentang masalah yang ada pada PT. Mandom Indonesia. Tbk Marketing Representative Bandung mengenai masalah absensi, kedisiplinan kerja, produktivitas menurun, perputaran tenaga kerja yang tinggi, dari kesemuanya itu dikaitkan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan yang menurun, serta harapan perusahaan memberlakukan suatu program penilaian kerja sebagai alat untuk menanggulangi masalah diatas. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya merangsang perilaku karyawan yang dapat menimbulkan motivasi kerja dari dalam diri karyawan tersebut.

Pada intinya penulis akan meneliti seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Mandom Indonesia. Tbk Marketing Representative Bandung.

- **BAB II**

Pada BAB II penulis, menguraikan teori-teori yang mendasari dan mendukung tentang penelitian prestasi kerja dan motivasi kerja.

▪ **BAB III**

Pada BAB III, penulis akan menguraikan sejarah, struktur organisasi, kinerja, uraian tugas dan tanggung jawab karyawan PT. Mandom Indonesia. Tbk Marketing Representative Bandung.

Metode-metode yang digunakan dalam menganalisa penelitian ini. Penulis menggunakan sampel sebanyak 92 orang karyawan PT. Mandom Indonesia. Tbk Marketing Representative Bandung.

Teknik pengumpulan data, penulis menggunakan kuisisioner, yaitu daftar-daftar pertanyaan yang berkaitan terhadap penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Mandom Indonesia. Tbk Marketing Representative Bandung.

▪ **BAB IV**

Dalam BAB IV, penulis menguraikan hasil penelitian yang didapat dari penyebaran kuisisioner terhadap 92 responden, yaitu karyawan PT. Mandom Indonesia. Tbk Marketing Representative Bandung. Dari data yang terkumpul terlihat bahwa penilaian prestasi kerja memiliki hubungan yang cukup berarti terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mandom Indonesia. Tbk Marketing Representative Bandung, sedangkan besarnya kontribusi adalah 42,25 % dan sisanya sebesar 57,75 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

▪ **BAB V**

Pada kesimpulannya penilaian prestasi kerja yang dilakukan PT. Mandom Indonesia. Tbk Marketing Representative Bandung pada karyawannya, menghasilkan tanggapan yang positif. Dalam hal ini PT. Mandom Indonesia. Tbk Marketing Representative Bandung telah menggunakan cara yang dapat berguna untuk perusahaan dan untuk karyawannya.

Saran yang ingin penulis uraikan yaitu sebaiknya penilaian prestasi kerja yang telah diberlakukan di perusahaan tetap dipertahankan, karena penilaian prestasi kerja dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam menentukan memberikan balas jasa, serta pengakuan terhadap suatu prestasi kerja karyawannya.