

PERANAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. SUMBER  
MAKMUR

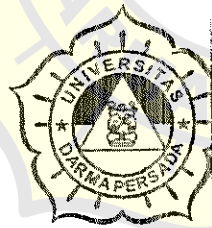
SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik dan Melengkapi  
Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen

Oleh:

ARIEF WIBOWO

NIM : 97420009



PERPUSTAKAAN UNIV DARMA PERSADA	
No Indak	: 10/SICR-FEM/05-06
No Klas	: 65B-3.WIB-P
Sabjek	: MANAJEMEN-SDM
Asal	: MHS
Dan lain-lain	: 19/9-06

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DARMA PERSADA  
JAKARTA  
2004

TIDAK BOLEH  
DICOPY

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Arief Wibowo

Nim : 97420009

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : "Peranan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi  
Kerja Karyawan Pada CV. Sumber Makmur "

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui, untuk diajukan dihadapan panitia  
penguji skripsi sarjana.

Jakarta, Juni 2004

Mengetahui

Menyetujui

Ketua Jurusan Manajemen

1) Pembimbing Materi



( Sukardi H. Sentono, SE)

( Drs Moch. Effendi )

2) Pembimbing Teknis



(Sukardi H. Sentono, SE)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Arief Wibowo

Nim : 97420009

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : "Peranan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja  
Karyawan Pada CV. Sumber Makmur "

Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dihadapan panitia penguji skripsi  
sarjana pada..... dengan hasil.....

Panitia Penguji Skripsi

Nama

Jabatan

Tanda Tangan

1) DR. Lily Satari

Ketua

.....

2) Drs. Moch. Effendi

Anggota

.....

3) Drs. Tambat Marsudi

Anggota

.....

## LEMBAR PERYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arief Wibowo

NIM : 97420009

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen Sumber Daya manusia

Dengan ini menyatakan, bahwa skripsi dengan judul "Peranan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Sumber Makmur " dibawah bimbingan Drs. Moch Efendi. Benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mengcopy sebagian dari hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dari pernyataan ini, saya bersedia mempertanggungjawabkannya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya di Jakarta pada tanggal .....

Yang menyatakan

(Arief Wibowo)

## ABSTRAK

- (A) Nama : Arief Wibowo : 97420009  
(B) PERANAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. SUMBER MAKMUR  
(C) x + 69 halaman : 2004, 16 tabel, 1 gambar  
(D) Kata kunci : Penilaian prestasi, motivasi kerja karyawan.  
(E) Tujuan Penelitian : Ingin mengetahui peranan penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja,

**Metode Penelitian:** Dalam pengumpulan data penulis menggunakan metode penelitian riset lapangan dan kepustakaan, serta menggunakan metode deskriptif.

**Hasil Penelitian :** Penilaian prestasi kerja yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada CV. Sumber Makmur

**Kesimpulan dan Saran :** Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan perusahaan adalah cukup efektif hal ini berarti secara umum karyawan dapat menerima baik terhadap penilaian yang diberikan atasannya sertabaik terhadap motivasi kerja karyawan, hal itu terlihat pada indikator-indikator yang menunjukkan nilai yang baik.

Daftar acuan (1994 – 2001)

Jakarta, Juni 2004

Pembimbing Materi

(Drs.Moch. Effendi)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan sidang sarjana strata 1 pada Fakultas ekonomi Universitas Darma Persada

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Dan pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs Shanti Danu Boestaman, selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan tugas skripsi ini.
2. Bapak Sukardi H. Sentono, SE selaku ketua jurusan manajemen sekaligus sebagai pembimbing teknis.
3. Bapak Drs Moch Effendi selaku dosen pembimbing materi yang telah memberikan arahan kepada penulis.
5. Papa dan Mama tercinta yang telah membiayai dan memberikan kepercayaannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Teman-teman FE atas bantuan yang diberikan.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam skripsi ini, yang disebabkan keterbatasan waktu dan sumber informasi

yang terbatas. oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan khususnya bagi penulis sendiri.

Jakarta, Juni 2004

(Arief Wibowo)



## DAFTAR ISI

halaman

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
Bab I : Pendahuluan	
A. Latar belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian .....	4
D. Metode Penelitian .....	5
E. Sistematika Penulisan .....	7
Bab II : Landasan Teori	
A. Pengertian Manajemen SDM .....	9
B. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja .....	13

C. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	18
D. Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	21
E. Pengertian Motivasi Kerja.....	25

Bab III : Tinjauan Umum Perusahaan

A. Sejarah Dan Perkembangan Perusahaan.....	34
B. Manajemen dan Struktur Organisasi.....	35

Bab IV : Analisa dan Pembahasan

A. Analisis Prestasi Kerja.....	45
B. Pelaksanaan Motivasi Kerja Karyawan .....	46
C. Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan .....	49
D. Analisis Motivasi Karyawan.....	55
E. Indikator Motivasi Kerja.....	62
F. Analisis Korelasi.....	64

Bab V : Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan .....	67
B. Saran-saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
IV.1 : Kerajinan Kerja Karyawan.....	51
IV.2 : Kedisiplinan Kerja Karyawan.....	52
IV.3 : Keterampilan Kerja Karyawan.....	52
IV.4 : Kesejahteraan Karyawan Yang Diberikan Perusahaan.....	53
IV.5 : Tanggung Jawab.....	54
IV.6 : Kerjasama Karyawan.....	54
IV.7 : Tempat Kerja Karyawan.....	55
IV.8 : Status Pekerjaan.....	57
IV.9 : Kondisi Kerja.....	57
IV.10 : Penggajian.....	58
IV.11 : Imbalan Atas Prestasi Kerja.....	59
IV.12 : Hubungan Kerja.....	59
IV.13 : Kebijakan Perusahaan.....	60
IV.14 : Keamanan dan Keselamatan Kerja.....	61
IV.15 : Tanggapan Responden Terhadap 14 Pertanyaan Yang Diajukan.....	61
IV.16 : Tingkat Absensi Karyawan CV. Sumber Makmur.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
III.1 : Struktur Organisasi CV. Sumber Makmur .....	38



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Saat ini di era persaingan yang sangat ketat, suatu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung kepada faktor-faktor yang saling berhubungan di dalamnya, antara lain : sumber daya manusia, manajemen, modal, dan lain-lain. Meskipun semuanya berjalan sesuai yang direncanakan bila tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan perusahaan sulit untuk dapat tercapai. Oleh sebab itu, sumber-sumber tersebut harus dikelola secara optimal sehingga motivasi kerja suatu perusahaan meningkat.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, banyak cara yang dapat dilakukan antara lain: dengan melakukan rangsangan kerja yang baik seperti orientasi kerja, pelatihan kerja, pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, perencanaan karir, kompensasi dan jaminan sosial. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam setiap organisasi perusahaan. Manusia merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan organisasi sebuah perusahaan yang bersumber pada kualitas kemampuan dan etos kerja pada tenaga kerja.

Modal besar saja tanpa didukung kerjasama tenaga kerja yang terampil dan menguasai bidang pekerjaan, tidak akan menjamin keberhasilan suatu organisasi.

Pada dasarnya penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan karyawan secara efektif dan efisien. Sebab langkah mengadakan penilaian prestasi kerja berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Untuk itu semua diperlukan adanya informasi yang relevan tentang prestasi kerja masing-masing individu. Karena dengan kualitas informasi yang demikian itu akan mempermudah perumusan kebijaksanaan lebih lanjut yang lebih efektif. Berarti bahwa informasi yang akurat dari prestasi kerja setiap individu karyawan atau anggota organisasi sangat diperlukan untuk memungkinkan dilaksanakannya perencanaan karir bagi mereka masing-masing. Penilaian prestasi kerja individual tersebut sangat bermanfaat bagi dinamika organisasi secara keseluruhan.

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang baik, diharapkan karyawan perusahaan merasa diperlakukan adil dan motivasi karyawan perusahaan akan meningkat. Bila karyawan kurang pas akan penilaian prestasi kerja ini, maka dapat membuat karyawan kurang termotivasi sehingga semangat kerja menurun atau mengundurkan diri dari pekerjaan

untuk bekerja di tempat lain.

Memperhatikan uraian tersebut di atas, ternyata ada kecenderungan perusahaan-perusahaan kurang memberi perhatian terhadap penilaian pelaksanaan pekerjaan. perusahaan melakukan penilaian terhadap para karyawan secara mendadak misalnya pada saat untuk pengisian jabatan yang kosong. Penilaian yang dilakukan oleh perusahaan tidak sistematis dan tidak konsisten sehingga akibatnya akan merugikan perusahaan dan karyawan. Untuk itu penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisa tentang penilaian prestasi kerja karyawan dengan judul "Peranan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Sumber Makmur Jakarta."

## **B. Perumusan Masalah**

Seperti telah disebutkan sebelumnya, semangat kerja karyawan dapat menurun apabila penilaian prestasi kerja karyawan yang digunakan dalam suatu perusahaan tidak sesuai. Untuk itu penulis melakukan penelitian pengaruh pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan terhadap Motivasi kerja pada CV. Sumber Makmur. Berdasarkan apa yang telah diuraikan tersebut di atas maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penilaian prestasi kerja karyawan pada CV. Sumber Makmur telah diterapkan?
2. Sejauh mana peranan penilaian prestasi kerja terhadap Motivasi kerja karyawan pada CV. Sumber Makmur?

### C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui program-program perusahaan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah prestasi kerja dapat mengembangkan potensi yang ada pada karyawan sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi.
3. Agar dapat menambah pengetahuan dan menerapkan teori-teori yang didapat selama masa kuliah ke dalam kehidupan praktek perusahaan. Dengan adanya tujuan penelitian tersebut di atas, maka diharapkan hasil penelitian dapat memberikan manfaat antara lain:

#### a. Bagi Penulis

Penulis mendapatkan tambahan pengetahuan, khususnya mengenai penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja

#### b. Bagi Perusahaan

Perusahaan mendapat masukan dalam meningkatkan motivasi

kerja perusahaan.

Diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijaksanaan di masa yang akan datang.

c. Bagi Pembaca

Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja.

#### D. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu kegiatan pengumpulan, pengolahan, penyajian, dan analisis data yang dilakukan dengan metode ilmiah secara sistematis yang hasilnya berguna untuk mengetahui suatu keadaan dalam usaha pengembangan ilmu pengetahuan untuk membuat keputusan dalam rangka pemecahan masalah.

Dalam mengumpulkan data dan analisa data yang diperlukan dalam penyusunan penulisan ilmiah ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

##### 1. Metode Pengumpulan Data

###### a. Studi Pustaka (Library Research)

Metode ini dilakukan dengan jalan mengadakan penelitian terhadap

bahan-bahan perpustakaan, yaitu dengan mencari, membaca,

mencatat dan mengumpulkan bahan bacaan dari literatur yang terdapat pada buku-buku serta data dari sumber-sumber tertentu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Studi Lapangan (Field Research)

Adalah pengumpulan data dari lapangan dengan cara:

1) Interview

Diadakan wawancara langsung dengan pihak perusahaan dalam hal ini untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dan juga keterangan-keterangan yang belum dipahami sehingga data menjadi jelas.

2) Observasi

Pengumpulan data dengan metode ini dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian yang menjadi sumber data.

2. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan adalah:

a. Metode kualitatif

Adalah analisa penelitian berasal dari data deskriptif dari pihak-pihak yang terkait dan perilaku yang dapat diamati untuk kepentingan penelitian.

b. Metode kuantitatif

Adalah untuk melihat penilaian prestasi kerja karyawan pada CV. Sumber Makmur. Dalam hal ini informasi diperoleh dari wawancara dengan menggunakan kuisisioner. Metode kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh pendapat dari karyawan pada objek penelitian (responden) tentang penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja pada perusahaan yang diteliti.

**E. Sistematika Penulisan.**

Penulisan ilmiah ini pada prinsipnya membahas tentang pengaruh pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja pada CV. Sumber Makmur. Untuk mempermudah pembahasan, maka dalam penyusunan skripsi ini disusun menjadi 5 bab sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab pendahuluan ini dikemukakan tentang latar belakang masalah, "perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

**BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas mengenai pengertian penilaian pelaksanaan pekerjaan, tujuan dan manfaat penilaian pelaksanaan pekerjaan, dan proses penilaian pelaksanaan pekerjaan.

### BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Didalam bab ini dibahas tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, serta bidang usaha dan kegiatan perusahaan.

### BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini diuraikan pembahasan pokok tentang prestasi kerja dan motivasi kerja pada CV. Sumber Makmur, hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja, serta analisa penilaian prestasi kerja dan mitivasi kerja.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi mengenai kesimpulan dan saran-saran dari apa yang telah diteliti, yang mungkin dapat bermanfaat bagi perusahaan.

