

# SKRIPSI

## **PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. RAVINDO PUTRA MANDIRI DI DURI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana*

*Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

*Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**OLEH:**

**ZECO DANUARTA**

**NPM : 175210580**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Zeco Danuarta  
NPM : 175210580  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pemilain Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.  
Ravindo Putra Mandiri di Duri

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Erol Dwi H. Satriastuti S., MM

Diketahui :

11/5/22  
Dekan  
  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAK. EKONOMI DAN BISNIS  
(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

  
(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru 28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : ZECO DANUARTA  
NPM : 175210580  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan  
Pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri  
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti S., MM

Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	14 Desember 2020	X	- Rumusan Masalah - Data Penilaian Kinerja Pada PT Ravindo Putra Mandiri di Duri	
2	11 Maret 2021	X	- Acc Seminar Proposal	
4	20 Oktober 2021	X	- Acc Kuesioner	
5	23 November 2021	X	- Acc Seminar Hasil	
6	10 Februari 2022	X	- Acc Skripsi	

Pekanbaru, 1 Maret 2022  
Wakil Dekan I

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI/MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 39/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 11 Januari 2022, Maka pada Hari Rabu 12 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

1. Nama	: Zepi Dinkarta
2. N.P.M	: 175210580
3. Program Studi	: Manajemen S1
4. Judul skripsi	: Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri
5. Tanggal ujian	: 12 Januari 2022
6. Waktu ujian	: 60 menit.
7. Tempat ujian	: Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR
8. Lulus/ Judicium/Nilai	: <b>Lulus (B+) 74</b>
9. Keterangan lain	: Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

Pekanbaru, 12 Januari 2022

Mengetahui

Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 039 / Kpts/FE-UIR/2022  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Meningkat**
- Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau tidak sahkan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai ujian akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
  - Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan berdasarkan Dekan
- Mengingat**
- Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
  - Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
  - Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  - Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  - Status Universitas Islam Riau Tahun 2018
  - SK Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/11/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau
  - Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI
    - Nomor: 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangan
    - Nomor: 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
    - Nomor: 2655/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
    - Nomor: 1036/SK/BAN-PT/Akred/S/III/IV/2019, tentang Akreditasi D3 Akuntansi

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan**
- Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama	Zaco Damarta
N.P.M	175210580
Program Studi	Manajemen S1
Judul skripsi	Pengaruh Pembiain Koperasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Dura

- Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang/Oris	Jabatan
1	Dan De HJ. Sri Indraswati S. MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer. SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistem dan	Sekretaris
3	Hilfarah Nurjannah, SE., M.Si	Lektor, C/c	Manajemen	Anggota
4			Pemasaran	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Daryanto, SE., MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

- Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan
- Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya
- Kesimpulan Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat ditandatangani dengan sebarang-buatnya

Ditetapkan di Pekanbaru  
tanggal 12 Januari 2022

Dekan  
Dr. Eva Samsari, SE., MM., CRBC

- Tembusan : Diampikan pada :
- Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
  - Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
  - Yth : Sdr. Kepala Biro Kesatuan UIR di Pekanbaru
  - Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp. 647647

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Zeco Danuarta  
NPM : 175210580  
Jurusan : Manajemen / SI  
Judul Skripsi : Pengaruh Pembinaan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Pekanbaru  
Hari/Tanggal : Rabu 12 Januari 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

**Hasil Seminar : \***

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 74 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An. Dekan

  
Dina Hidayat, SE., M.Si, Ak., CA  
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 12 Januari 2022  
Ketua Prodi

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Zeco Danuarta  
NPM : 175210580  
Judul Proposal : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Alam Singkarak Wisata Pekanbaru.  
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM.  
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at 30 Juli 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1.
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	2.
3.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Anggota	3.

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dr. Hj. Elyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 30 Juli 2021  
Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: /Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Membaca** : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-02-16 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang** : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi  
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Pendidikan Tinggi  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018  
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. AY/DP/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode, 2017-2021  
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau  
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau  
 a. Nomor: 510/A-UJR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM,	Guru Besar	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- Nama : Zeco Dambarta  
 N P M : 175210580  
 Jurusan/Jenjang Pendid : Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Cv. Alam Singkarak Wisata Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Surat Keputusan Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal diucapkan apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Yds untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 17 Februari 2021  
 Dekan,

**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**

- Tebusan : Disampaikan pada :
1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
  2. Arsip File : SK, Dekan Kmi Ha



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Marpagan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 20264  
Telp. +62 761 874674 Fax. +62 761 874634 Email: ik@uqr.ac.id Website: www.uqr.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA :** ZECO DANUARTA  
**NPM :** 175210580  
**JUDUL SKRIPSI :** PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. RAVINDO PUTRA MANDIRI DI DURI  
**PEMBIMBING :** PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% (dua puluh sembilan persen) pada setiap subbab masalah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 24 November 2021

Ketua Program Studi Manajemen

  
Abd Razak Jer, SE., M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 1 Maret 2022

Saya yang membuat pernyataan,



Zeco Danuarta

**ABSTRAK**  
**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA**  
**KARYAWAN PADA PT. RAVINDO PUTRA MANDIRI DI DURI**

Oleh

**ZECO DANUARTA**  
**NPM : 175210580**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri. Populasi penelitian ini hanya sebagian saja dari informasi data bahwa rata-rata jumlah karyawan di PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri sekitar 180 orang, penentu sampel dengan metode teknik sensus yaitu populasi dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 36 orang responden, yang diambil dari bagian Office dan Minas. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana dengan alat bantu aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri, dan hasil yang ditunjukkan pada regresi linier sederhana memperlihatkan bahwa variabel penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri.

**Kata kunci : Penilaian Kinerja, Prestasi Kerja Karyawan**

**ABSTRACT**  
**EFFECT OF PERFORMANCE ASSESSMENT ON EMPLOYEE**  
**ACHIEVEMENT AT PT. RAVINDO PUTRA MANDIRI IN DURI**

By

**ZECO DANUARTA**  
**NPM : 175210580**

The purpose of this study was to determine the effect of performance appraisal on employee performance at PT. Ravindo Putra Mandiri in Duri. The population of this study is only part of the data information that the average number of employees at PT. Ravindo Putra Mandiri in Duri about 180 people, determining the sample with the census technique method, namely the population used as the research sample. Therefore the sample used in this study was 36 respondents, taken from the Office and Minas. Data collection techniques in this study used questionnaires and interviews. Data analysis in this study is descriptive analysis and simple linear regression analysis with SPSS version 25 application tools. The results showed that partially the performance appraisal variable had a positive and significant effect on employee performance at PT. Ravindo Putra Mandiri in Duri, and the results shown in simple linear regression show that the performance appraisal variable has a positive influence on employee performance at PT. Ravindo Putra Mandiri in Duri.

**Keywords: Performance Appraisal, Employee Work Achievement**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis dengan judul **“Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri”**. Yang disusun sebagai syarat Akademis dalam menyelesaikan program studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya tulis khususnya kepada:

1. Ibu Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S. MM selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan sangat sabar dalam membimbing dan memotivasi penulis selama penelitian ini dilakukan.

4. Segenap Dosen Universitas Islam Riau atas tambahan ilmu pengetahuan dan pembelajaran hidup penulis dapatkan selama kegiatan perkuliahan, serta karyawan/i Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
5. Bapak Alhidayat Syah selaku Branch Office Manajer PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri, yang telah bersedia memberikan izin dan kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian ini.
6. Kepada orang tua saya ayahanda Irwan dan Ibunda Fitri Rozi serta seluruh keluarga, yang telah memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materil.
7. Terima kasih kepada teman-teman angkatan 2017 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
8. Pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

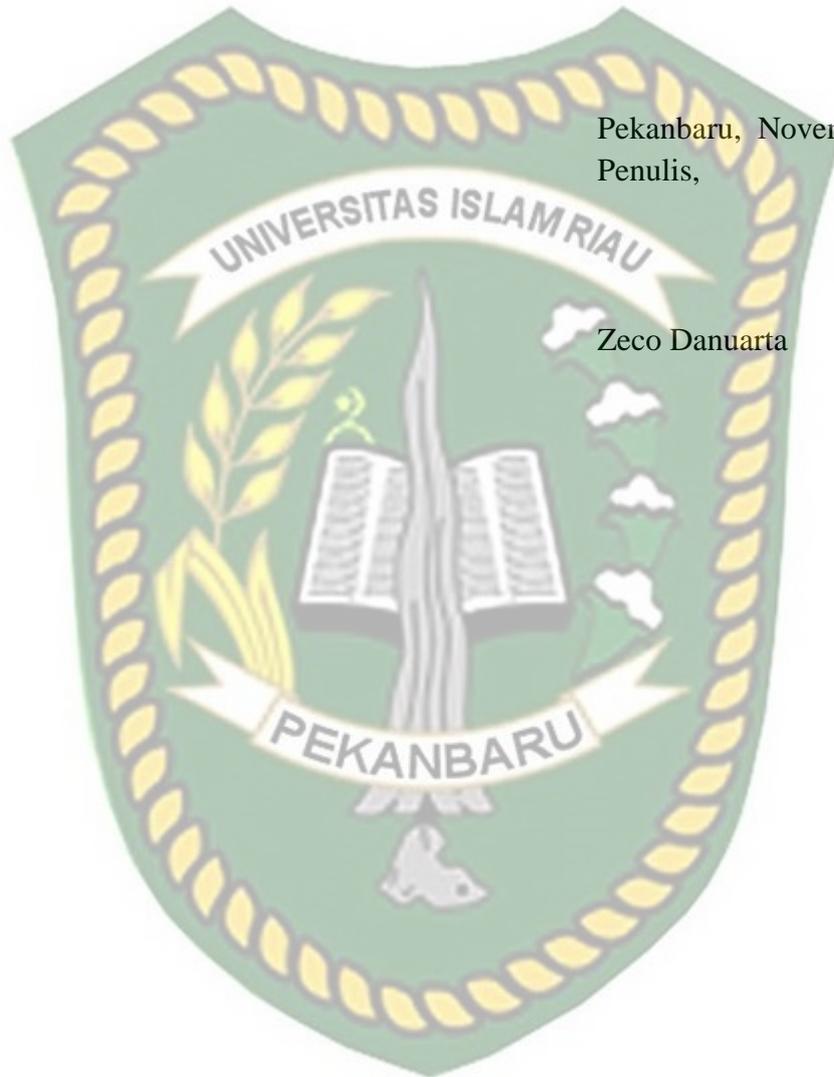
Akhir kata, dengan rendah hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kriti dan saran yang membangun demi kesempurnaan

penulisan skripsi ini, semoga karya tulis ini dapat berguna bagi pembaca, peneliti selanjutnya dan almamater Universitas Islam Riau.

Pekanbaru, November 2021

Penulis,

Zeco Danuarta



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1</b>	
<b>PENDAHULUAN</b>	
<b>1.1 LATAR BELAKANG .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 RUMUSAN MASALAH.....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....</b>	<b>8</b>
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	8
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II</b>	
<b>TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
<b>2.1 PENILAIAN KINERJA .....</b>	<b>9</b>
2.1.1 Pengertian Penilaian Kinerja.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja .....	12
2.1.3 Indikator Penilaian Kinerja .....	14
2.1.4 Standar Penilaian Kinerja.....	16
2.1.5 Metode Penilaian Kinerja.....	17
2.1.6 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	18

<b>2.2 PRESTASI KERJA KARYAWAN .....</b>	<b>21</b>
2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja Karyawan.....	21
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan.....	23
2.2.3 Indikator Prestasi Kerja.....	23
2.2.4 Tujuan dan Manfaat Prestasi Kerja Karyawan .....	24
<b>2.3 PENELITIAN TERDAHULU .....</b>	<b>25</b>
<b>2.4 KERANGKA PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
<b>2.5 HIPOTESIS .....</b>	<b>29</b>
<b>BAB III</b>	
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	
<b>3.1 LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
<b>3.2 POPULASI DAN SAMPEL .....</b>	<b>30</b>
<b>3.3 OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
<b>3.4 JENIS DAN SUMBER DATA .....</b>	<b>32</b>
<b>3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA .....</b>	<b>32</b>
<b>3.6 TEKNIK ANALISIS DATA .....</b>	<b>32</b>
<b>BAB IV</b>	
<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
<b>4.1 SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN.....</b>	<b>37</b>
<b>4.2 VISI DAN MISI PERUSAHAAN.....</b>	<b>38</b>
<b>4.3 STRUKTUR ORGANISASI .....</b>	<b>39</b>
<b>4.4 AKTIVITAS PERUSAHAAN .....</b>	<b>40</b>

## BAB V

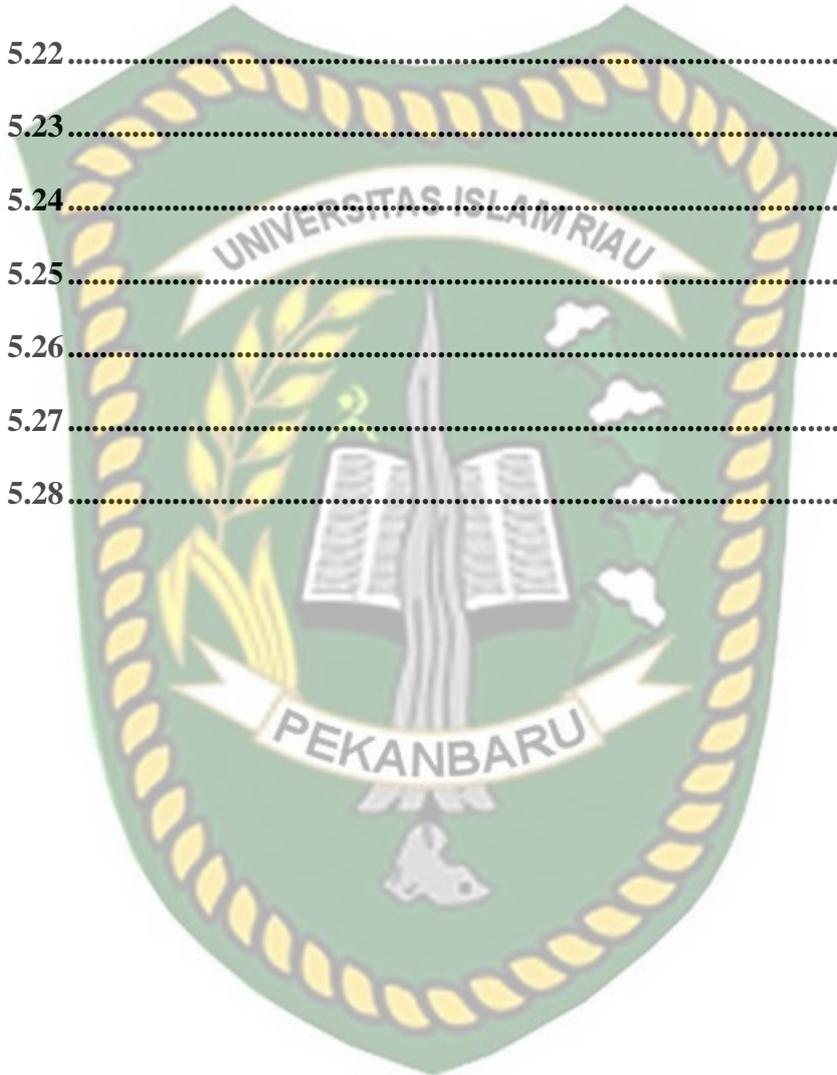
### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

<b>5.1 IDENTITAS RESPONDEN</b> .....	<b>41</b>
5.1.1 Jenis Kelamin .....	41
5.1.2 Usia .....	42
5.1.3 Pendidikan Terakhir .....	43
<b>5.2 UJI VALIDITAS DAN REABILITAS</b> .....	<b>44</b>
5.2.1 Uji Validitas .....	44
5.2.2 Uji Reabilitas .....	46
<b>5.3 ANALISIS DESKRIPTIF</b> .....	<b>46</b>
<b>5.4 UJI REGRESI LINIER SEDERHANA</b> .....	<b>72</b>
<b>5.5 UJI HIPOTESIS</b> .....	<b>74</b>
<b>5.6 PEMBAHASAN</b> .....	<b>76</b>
<b>BAB VI</b>	
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
<b>6.1 KESIMPULAN</b> .....	<b>78</b>
<b>6.2 SARAN</b> .....	<b>78</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN 1</b> .....	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN 2</b> .....	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN 3</b> .....	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN 4</b> .....	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 .....	4
Tabel 1.2 .....	6
Tabel 2.1 .....	26
Tabel 3.1 .....	30
Tabel 5.1 .....	41
Tabel 5.2 .....	42
Tabel 5.3 .....	43
Tabel 5.4 .....	44
Tabel 5.5 .....	45
Tabel 5.6 .....	46
Tabel 5.7 .....	48
Tabel 5.8 .....	49
Tabel 5.9 .....	50
Tabel 5.10 .....	51
Tabel 5.11 .....	52
Tabel 5.12 .....	53
Tabel 5.13 .....	54
Tabel 5.14 .....	56
Tabel 5.15 .....	57
Tabel 5.16 .....	58
Tabel 5.17 .....	61
Tabel 5.18 .....	62

Tabel 5.19 .....	63
Tabel 5.20 .....	64
Tabel 5.21 .....	65
Tabel 5.22 .....	66
Tabel 5.23 .....	68
Tabel 5.24 .....	69
Tabel 5.25 .....	70
Tabel 5.26 .....	72
Tabel 5.27 .....	74
Tabel 5.28 .....	75



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 .....	29
Gambar 4.1 .....	39



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Di zaman era globalisasi ini, suatu organisasi atau perusahaan harus mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam menjalankan roda bisnis. Dalam memperkuat dan mempertahankan suatu usaha, perusahaan sering mengalami kendala seperti perubahan teknologi, selera konsumen, dan persaingan yang begitu ketat. Sumber daya manusia merupakan masalah penting dan mempunyai peranan utama dalam sebuah perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana yang telah ditetapkan.

Hal ini mengacu pada pembinaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Untuk itu, agar perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat berjalan dengan baik dan seimbang maka diperlukan penilaian kinerja untuk menilai hasil kerja karyawannya, ini merupakan salah satu faktor pendorong meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan menilai, mengevaluasi pencapaian dan melihat pertumbuhan dari karyawan. Kegiatan yang satu ini, sangat perlu dilakukan oleh setiap perusahaan agar bisa mengevaluasi

kinerja dan dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dimasa yang akan datang. Tidak hanya itu penilaian kinerja juga sangat berarti bagi karyawan, dimana hasil ini menentukan keberlangsungan pekerjaan karyawan tersebut.

Menurut Sudiro (dalam Laura Bethesrida Girsang, 2010:136) Pelatihan menjadi sangat penting untuk menjaga efektivitas serta produktivitas karyawan. Bukan hanya itu, penilaian kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan juga sangat dibutuhkan untuk melihat sejauh mana pelatihan tersebut berdampak pada kinerja karyawan kemudian perusahaan akan menilai apakah karyawan yang bersangkutan akan mengalami peningkatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penilaian kinerja ini dapat membantu seorang pemimpin dalam mengantisipasi dan mencegah ketidakpuasan karyawan. Perubahan sikap karyawan merupakan tanda-tanda adanya perubahan dalam kepuasan kerja karyawan. Melihat pentingnya penilaian kinerja tersebut baik bagi perusahaan maupun karyawan maka proses penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif dan menyeluruh. Penilaian kinerja yang objektif akan memberikan umpan balik antara atasan dan bawahan yang sinergi. Bawahan lambat laun akan memahami objektifitas kerja dan mampu mendorong keadaan produktivitas perusahaan yang lebih baik serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (dalam Surya Rachma Aditia Eka Putra, dkk, 2002:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu pencapaian kemampuan seseorang dalam menjalankan suatu tugas yang diembannya dan mampu melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan baik, dimana prestasi kerja mempunyai pengaruh yang besar dalam peningkatan mutu suatu perusahaan.

PT. Ravindo Putra Mandiri adalah perusahaan swasta yang dimiliki sepenuhnya oleh pengusaha nasional dan telah berdiri sejak tahun 2004. Perusahaan ini berfokus kepada pekerjaan kontraktor umum, supplier, dan pengadaan jasa tenaga kerja kepada perusahaan yang bergerak dibidang energy di Indonesia. Letak perusahaan ini berada di Jalan Stadion, perumahan Cluster Aquatic 1, Blok B8, Duri. Perusahaan ini juga terdaftar di Pertamina/Minyak dan Gas sebagai perusahaan yang menyediakan berbagai produk dan layanan untuk industri Migas termasuk peralatan pengolahan, sumur pasokan. Dengan dukungan manajemen dan sumber daya manusia yang memiliki pengalaman lapangan yang mampu menjalankan dan menjaga komitmen bisnis dengan partnernya.

PT. Ravindo Putra Mandiri terbagi atas 8 lokasi berbeda yaitu Office (Duri), Limbat (Duri), Baung (Duri), Louhan (Duri), Tactical (Duri), Petapahan, Minas, dan Bangko. Keseluruhan karyawan yang berada dibawah PT. Ravindo Putra Mandiri dengan jumlah seluruh karyawan yaitu 180 orang. Dalam hal ini yang akan menjadi pusat

penelitian yaitu karyawan pada bagian Office dan bagian Minas, dengan jumlah karyawan yaitu 5 orang dibagian Office dan 31 orang pada bagian Minas. Untuk melihat seberapa banyak karyawan yang akan di teliti dalam melaksanakan tinjauan penilaian kinerja dapat dilihat data sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Data Jumlah Karyawan Office dan Minas  
PT. Ravindo Putra Mandiri 2021**

No	Divisi/Jabatan	Jumlah
1.	<b>Bagian Office:</b>	
	Project Manager	1
	Planner	1
	Hes Coordinator	1
	Reliability Engineer	1
	Admin Project	1
	<b>Jumlah</b>	<b>5</b>
2	<b>Bagian Minas:</b>	
	Superintendent	1
	Supervisor	1
	HES Officer	1
	Planner MNS PET	1
	Material Analyst	1
	HD Materialsman	3
	Materials	1
	HD Clerk/Data	3
	Clerk	1
	HE Operator	6
	HD Mechanic	2
	Mechanic	1
	Craftman	4
	HD Tecnician	5
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	

Sumber : PT. Ravindo Putra Mandiri, 2021

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat data jumlah karyawan saat ini di PT. Ravindo Putra Mandiri yang terdiri dari dua bagian, yaitu bagian office

dan bagian Minas. Dimana pada bagian office terdapat 5 divisi yaitu Project Manajer sebanyak 1 orang, divisi Planner sebanyak 1 orang, divisi Hes Coordinator sebanyak 1 orang, divisi Reliability Engineer sebanyak 1 orang, dan divisi Admin Project sebanyak 1 orang. Sedangkan pada bagian Minas terdiri dari 14 divisi diantaranya ialah divisi Superintendent sebanyak 1 orang, divisi Supervisor sebanyak 1 orang, divisi Hes Officer sebanyak 1 orang, divisi Planner MNS PET sebanyak 1 orang, divisi Material Analyst sebanyak 1 orang, divisi HD Materialisman sebanyak 3 orang, divisi Materials sebanyak 1 orang, divisi HD Clerk/Data sebanyak 3 orang, divisi Clerk sebanyak 1 orang, divisi HE Operator sebanyak 6 orang, divisi HD Mechanic sebanyak 2 orang, divisi Mechanic sebanyak 1 orang, divisi Craftman sebanyak 4 orang, dan divisi HD Tecnician sebanyak 5 orang. Total seluruh karyawan yang bekerja pada Office dan Minas yaitu sebanyak 36 orang.

Setiap 6 bulan sekali perusahaan melakukan penilaian kinerja dan mengevaluasi karyawannya, baik bagian office maupun dibagian lapangan untuk mengetahui hasil kerja karyawan berdasarkan kemampuannya dan memperoleh hasil informasi yang berguna untuk mengevaluasi kegiatan karyawan tersebut. Perusahaan memiliki aspek-aspek penilaian kinerja guna untuk dijadikan tolak ukur dalam melihat hasil kerja karyawannya dalam bekerja, adapun aspek-aspek penilaian kinerja tersebut ialah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Rata-Rata Aspek Penilaian Kinerja Karyawan**

**PT. Ravindo Putra Mandiri**

No	Aspek Penilaian	Rata-Rata Bobot (%)
1	Displin dalam bekerja	80
2	Tanggung jawab dalam pekerjaan	87
3	Memelihara sikap yang baik dan professional	80
4	Loyalitas karyawan terhadap perusahaan	78
5	Keadaan psikologis dan mental yang baik dalam bekerja	73
6	Kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan intruksi	82
7	Menciptakan hasil kerja yang baik	89
8	Mempunyai inisiatif dan gagasan-gagasan/ide-ide baru dalam bekerja	77
9	Menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan pekerjaan	75
10	Kemampuan memenuhi kebutuhan pelanggan dan memberikan pelayanan sesuai keinginan pelanggan	83
11	Pengetahuan dan pemahaman prosedur kerja, sistem, dokumen, sasaran sesuai dengan jabatan	90

Sumber : PT. Ravindo Putra Mandiri, 2021

Dari Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa ada 11 aspek penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dengan rentang rata-rata sebagai berikut : Displin dalam bekerja (80%), tanggung jawab dalam pekerjaan (87%), memelihara sikap yang baik dan professional (80%), Loyalitas karyawan terhadap perusahaan (78%), keadaan psikologis dan mental yang baik dalam bekerja (73%), kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan instruksi (82%), menciptakan hasil kerja yang baik (89%), mempunyai inisiatif dan gagasan-gagasan/ide-ide baru dalam bekerja (77%), menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam

lingkungan pekerjaan (75%), kemampuan memenuhi kebutuhan pelanggan dan memberikan pelayanan sesuai keinginan pelanggan (83%), serta pengetahuan dan pemahaman prosedur kerja, sistem, dokumen, sasaran, sesuai dengan jabatan (90%).

Dengan demikian, dapat kita lihat prestasi kerja yang ada pada perusahaan tersebut berupa persentase angka rata-rata dari aspek penilaian kinerja karyawan. Dengan begitu perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan prestasi kerja karyawan, agar perusahaan dapat terus berkembang. Untuk itu, diperlukan adanya penilaian kinerja. Karena dengan adanya penilaian kinerja terhadap karyawan diharapkan karyawan-karyawan tersebut mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian-uraian permasalahan diatas, maka penulis melihat ada pengaruh antara penilaian kinerja dengan prestasi kerja yang membuat penulis terdorong untuk mengetahuinya lebih lanjut. Maka penulis tertarik melaksanakan penelitian di PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri dengan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut: Bagaimana pengaruh

penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini bermanfaat untuk:

- a. Penelitian ini merupakan salah satu bahan pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen.
- b. Dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi pihak manajemen guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- c. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Penilaian kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Penelitian Kinerja

Penilaian kinerja melukiskan suatu sistem yang mengkaji ulang komponen-komponen suatu sistem kerja yang efektif, dan juga mengkaji faktor-faktor penentu penilaian kinerja serta membahas rinci agar seluruh sistem manajemen kinerja berjalan guna memaksimalkan kinerja (Indrastuti, sri 2017:182).

Penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan gambaran dan informasi yang akurat dan kongkret, agar karyawan yang bersangkutan dapat berkerja dengan lebih baik. Tetapi penilaian kinerja mempunyai sifat yang lebih kompleks dan tujuan penilaiannya bermacam-macam antara lain untuk memudahkan pihak manajemen mengambil keputusan promosi terhadap karyawan yang berprestasi memuaskan, seperti: kenaikan gaji, pemberian bonus, rotasi, dan promosi jabatan ketingkat yang lebih tinggi.

Menurut Hartantik (2014:119), penilaian kinerja adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seseorang karyawan oleh orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan. Sedangkan menurut Hanggraeni (2012:121) penilaian kinerja adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjaannya. Menurut Snell

dan Bohlander (2010) penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses penilaian yang dirancang untuk membantu karyawan mengerti peran, tujuan, ekspektasi, dan kesuksesan kinerja yang diadakan secara berkala.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumberdaya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka sesungguhnya.

Menurut Kasmir (2016:184) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.

Penilaian prestasi kerja selain digunakan untuk menilai prestasi pegawai, adalah juga untuk mengukur kemajuan dalam latihan dan kemungkinan pegawai untuk dipromosikan (Mulyono dalam Laura

Bethesrida Girsang, dkk, 2004:92). Penilaian kinerja pada umumnya masih digunakan sebagai indikator untuk mengetahui sebaik apa aktivitas pengelolaan kinerja karyawan yang dilakukan. Setidaknya ada tiga hal yang menjadi alasan perlunya penilaian kinerja, yaitu yang pertama memberikan informasi untuk menentukan kebijakan promosi dan besaran gaji, kedua memberikan peluang untuk manajer dan bawahannya untuk meninjau kembali perilaku terkait dengan kinerja bawahan dan kemudian mengoreksinya secara bersama-sama, dan yang ketiga menjadi masukan untuk pengembangan karir, karena melalui evaluasi penilaian ini terlihat kekurangan dan kelebihan karyawan, seperti dalam Hasibuan (2014:87) Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Menurut mejja, dkk (2004:223) Pengukuran merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja pegawai yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006:68) ketepatan alat ukur sangat berperan dalam penilaian kinerja, apabila alat ukur dalam menilai kinerja tidak tepat maka hasil penilaian kinerja dilakukan pun tidak tepat, dan apabila alat ukur yang digunakan tepat maka hasil penilaian kinerja yang dilakukan pun akan tepat. Menurut Robert L. Mathis (2009:89) penilaian kinerja juga harus dilakukan secara adil agar kepuasan kerja

karyawan dapat tercapai, sehingga karyawan akan menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan baik.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, apabila karyawan tersebut dapat memaksimalkan hasil kerjanya maka penilaian hasil kerjanya akan baik pula. Sebaliknya, jika karyawan tersebut tidak dapat memaksimalkan hasil kerjanya maka akan berdampak buruk, baik bagi perusahaan maupun dirinya sendiri pada masa yang akan datang.

### **2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja**

Menurut Sondang P. Siagian (2015-226) beberapa faktor pendekatan dalam melakukan penilaian kinerja yaitu:

1. Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu:
  - a. Dalam hal penilai tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka baginya.

- b. Dalam hal penilaian tersebut negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
  - c. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapih dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.
  5. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi, maupun dalam pemberhentian tidak ada atas permintaan sendiri.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi proses penilaian kinerja, yaitu:

- a. Indikator Penilaian Kinerja

Kriteria kinerja menurut Shucker dan Jackson dalam Mulyana (2011:44) adalah kriteria berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan pelaku, dan kriteria berdasarkan hasil.

#### b. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Casio dalam Soeprihanto (2009:9) metode penilaian kinerja harus mencakup lima hal, yaitu *relevance* (kesesuaian hasil dan tujuan), *acceptability* (dapat diterima), *reability* (dapat dipercaya), *sensitivity* (dapat membedakan hasil kerja), dan *practically* (meningkatkan produktivitas).

#### c. Penilai

Menurut Hasibuan (2005:91) penetapan penilai sangat erat hubungannya dengan persoalan apakah hasil penelitian obyektif atau tidak.

#### d. Pelaksanaan Penilaian Kinerja

Hasibuan (2005:88) berpendapat bahwa pelaksanaan penilaian kinerja harus mencakup dua hal, yaitu: waktu pelaksanaan dan konteks penilaian.

### 2.1.3. Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Sutrisno (2009) pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja

3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Sedangkan komponen indikator kinerja karyawan menurut Lazer (2009):

1. Kemampuan teknis
  - a. Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
  - b. Kemampuan menggunakan metode.
  - c. Teknik kerja yang digunakan karyawan.
  - d. Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
  - e. Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
2. Kemampuan konseptual
  - a. Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
  - b. Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
  - c. Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal
  - a. Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
  - b. Memotivasi karyawan.
  - c. Melakukan negosiasi.
  - d. Pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

#### 2.1.4. Standar Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memerlukan standar yang sesuai untuk dijadikan acuan atau tolak ukur terhadap kinerja yang akan diukur. Standar yang digunakan tentu saja harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan diukur dan hasilnya diharapkan akan terlihat dengan adanya penilaian kinerja ini. Menurut Sami'an (2001:3) ada empat hal yang harus diperhatikan dalam menyusun standar penilaian kinerja yang baik dan benar yaitu Validity, agreement, realism, dan objectivity.

- a. Validity adalah keabsahan standar tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai. Keabsahan yang dimaksud di sini standar tersebut memang benar-benar sesuai atau relevan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai tersebut.
- b. Agreement berarti persetujuan, yaitu standar penilaian tersebut disetujui dan diterima oleh semua pegawai yang akan mendapat penilaian. Ini berkaitan dengan prinsip validity di atas.
- c. Realism berarti standar penilaian tersebut bersifat realistis, dapat dicapai oleh para pegawai dan sesuai dengan kemampuan pegawai.

- d. Objektivitas berarti standar bersifat obyektif, yaitu adil, mampu mencerminkan keadaan yang sebenarnya tanpa menambah atau mengurangi kenyataan dan sulit untuk dipengaruhi oleh bias-bias penilai.

Menurut Ambarwati (2011:99) standar pekerjaan harus mencakup tiga informasi pokok sebagai kriteria untuk melakukan penilaian kinerja yaitu:

- a. Informasi tentang apa tugas yang harus dikerjakan oleh seorang pekerja, termasuk supervisor/pimpinan.
- b. Informasi tentang bagaimana cara terbaik dalam melaksanakan tugas tersebut.
- c. Informasi tentang hasil maksimal yang seharusnya dicapai dalam melaksanakan tugas dengan cara tersebut.

#### **2.1.5. Metode Penilaian Kinerja**

Metode penilaian dibentuk guna mencapai tujuan dari penelitian itu sendiri. Pemilihan metode penilaian setiap perusahaan berbeda-beda, tetapi tergantung pada strategi dan tujuan masing-masing organisasi atau perusahaan.

Menurut Riva'i (2003:323) dalam penelitian ini berpedoman pada relevance, reliability, sensitivity, dan practicality.

- a. Relevance
  - Kesesuaian metode penilaian dengan indikator yang dinilai.
  - Kesesuaian metode penilaian dengan tujuan penilaian.
- b. Reliability

- Kestabilan metode penilaian dalam menilai kinerja karyawan.
  - Konsistensi ukuran penilaian kinerja karyawan.
- c. Sensitivity
- Kepekaan metode penilaian dalam membedakan karyawan yang berhasil.
  - Kepekaan metode penilaian dalam membedakan pribadi karyawan.
- d. Practicality
- Metode penilaian dapat mendukung produktivitas karyawan.
  - Metode penilaian dapat di ukur.

#### **2.1.6. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Marwansyah (2016:232) bahwa tujuan utama dari penilaian kinerja adalah:

- a. Untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan. Ini memungkinkan karyawan efektif untuk mendapatkan imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
- b. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan spesifik.
- c. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Tujuan penilaian kinerja (Rivai, 2005) pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.

- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lainnya.
- e. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam: penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan training atau latihan.
- f. Meningkatkan motivasi kerja.
- g. Meningkatkan etos kerja.
- h. Memperkuat hubungan antara karyaaawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- i. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya.
- j. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan efektivitas.
- k. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- l. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

Dari tujuan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja ini berfokus pada karyawan dimana penilaian kinerja ini sebagai alat menentukan seberapa efektif dan efisien karyawan dalam bekerja sehingga dapat berpartisipasi dalam memajukan sebuah perusahaan.

Sondang P. Siagian (2015:227) membeberkan manfaat sistem penilaian kinerja yang baik untuk berbagai kepentingan, seperti:

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja pegawai lebih meningkat lagi di masa-masa yang akan datang.
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Telah dimaklumi bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada upah yang merupakan penghasilan tetap bagi para anggotanya yang bersangkutan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu, dan bahkan juga oleh banyak organisasi niaga pemilikan sejumlah saham perusahaan. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima imbalan atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.
- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai. Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan, apapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, ahli tugas, alih wilayah maupun demosi.
- d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.

- e. Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

## 2.2. Prestasi Kerja Karyawan

### 2.2.1. Pengertian Prestasi Kerja

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan diperkerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, atau kurang. Prestasi kerja sangat penting bagi seorang karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dari prestasi kerja yang tinggi. Dengan adanya prestasi kerja yang tinggi maka dengan sendirinya juga mencakup efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Prestasi kerja tersebut merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara umum mempengaruhi prestasi perusahaan atau organisasi.

Menurut Burhanuddin (2015:210) Prestasi kerja adalah hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memegang jabatan fungsional maupun

struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penilaian prestasi kerja adalah proses menilai hasil karya SDM pada suatu organisasi melalui instrumen penilaian prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (dalam Gabriel Hasudungan Simamora, dkk, 2016) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Subekti (2012) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sunyoto (2013), prestasi kerja merupakan sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk mengetahui seseorang berprestasi kerja baik atau tidak, perlu diadakan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja ialah evaluasi sistematis terhadap job performance dan potensi untuk pengembangan seorang pekerja..

Sedangkan menurut prawirosenteno (dalam Neni Triana dan Suryalena, 2008:2) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangannya dan tanggungjawab masing-masing untuk

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil dari kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang sesuai dengan standar kerja tempat ia bekerja dalam kurun waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan**

Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor (Henry Simamora dalam Galih dwi koencoro, 2015:4) yaitu:

- a. Faktor individual terdiri dari latar belakang, demografi, kemampuan dan keahlian.
- b. Faktor Psikologis terdiri dari attitude, persepsi, personality, pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor organisasi terdiri dari Sumberdaya, kepemimpinan, reward, struktur dan job design.

### **2.2.3. Indikator Prestasi Kerja**

Indikator-indikator prestasi kerja pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
2. Kuantitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja

3. Ketepatan waktu. Kriteria tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.
4. Inisiatif. Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama. Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

#### **2.2.4. Tujuan dan Manfaat Prestasi Kerja Karyawan**

Prestasi kerja karyawan sangat berguna untuk perusahaan serta bermanfaat bagi karyawan itu sendiri. Menurut Burhanuddin (2015:215) Tujuan prestasi kerja secara umum dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Administratif, yaitu memberikan arah untuk penempatan tentang transfer, dan kenaikan gaji.
2. Informatif, yaitu meberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
3. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan keahliannya.

Pada tingkat unit organisasi, Penilaian prestasi kerja yang dilakukan bertujuan untuk:

1. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.
2. Mengambil keputusan administrasi, seperti seleksi, promosi, retention, demotion, transfer, termination, dan kenaikan gaji.
3. Memberikan pinalti, seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja sangat penting bagi perusahaan dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia. Dengan adanya tujuan dari penilaian prestasi kerja memberikan manfaat bagi manajer dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kegiatan mereka. Menurut Eka Nuraini (2004:142-143) manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

- a. Peningkatan prestasi kerja
- b. Kesempatan kerja yang adil.
- c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan.
- d. Penyesuaian kompensasi.
- e. Keputusan-keputusan promosi dan demosi.
- f. Kesalahan-kesalah desain pekerjaan.
- g. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

### **2.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu**

No	Judul (Nama dan Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	Pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi Cv. Shuttlecock Nasional Kapanjen Malang) (Surya Rachma Aditya Eka Putra, dkk, 2015)	1. Penilaian kinerja 2. Prestasi kerja karyawan	Regresi berganda	Terdapat pengaruh signifikan antara variabel indikator penilaian kinerja terhadap variabel prestasi kerja pada karyawan bagian produksi Cv. Shuttlecock Nasional.
2	Pengaruh penilaian kinerja karyawan dan reward terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian (Neni Triana Siregar dan Suryadelena, 2017)	1. Penilaian kinerja karyawan 2. Reward 3. Prestasi kerja karyawan	Deskriptif dan kuantitatif	Dari hasil uji T disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian
3	Pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang) (Cindi Ismi Januari, dkk, 2015)	1. Penilaian kinerja 2. Kepuasan kerja 3. Prestasi kerja karyawan	Deskriptif dan jalur (path)	1. Penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja
4	Pengaruh disiplin kerja dan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja	1. Disiplin kerja 2. Penilaian	Regresi berganda	1. Dari hasil uji T disimpulkan bahwa disiplin

	<p>pegawai pada balai besar karantina pertanian belawan (Gabriel Hasudungan Simamora, dkk, 2020)</p>	<p>kinerja 3. Prestasi kerja pegawai</p>		<p>kerja dan penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. 2. Dari hasil uji F disimpulkan bahwa disiplin kerja dan penilaian kinerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.</p>
5	<p>Penerapan sistem penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten banyuwangi. (Dwi Rafita Mukti, dkk, 2019)</p>	<p>1. Penilaian kinerja berbasis e-kinerja. 2. Prestasi kerja 3. Kepuasan kerja.</p>	<p>Jalur (path)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten banyuwangi. Penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai</p>

				dinas kependudukan dan pencatat sipil kabupaten banyuwangi. Dan juga, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatat sipil kabupaten banyuwangi.
--	--	--	--	---

Sumber : Jurnal-Jurnal Penelitian

#### 2.4. Kerangka Penelitian

Penilaian kinerja menjadi salah satu faktor penunjang agar perusahaan dapat mencapai dan mewujudkan tujuan utamanya. Berbagai macam cara dilakukan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan prestasi kerja setiap karyawannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan seperti melakukan penilaian kinerja yang rutin agar dapat memantau perkembangan dan perubahan karyawan. Memberikan penghargaan kepada para karyawan atas hasil kerja keras karyawannya juga merupakan salah satu bentuk kepedulian atasan terhadap bawahannya. Ketika adanya sikap kepedulian dari atasan hal tersebut mampu membuat karyawan merasa diakui hasil kerjanya yang akan membuat karyawan menjadi lebih giat lagi dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Burhanuddin (2015:204) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan adalah

penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja mereka sendiri dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan uraian pada tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang penulis kutip dari beberapa peneliti sebelumnya sebagai berikut:



Sumber : Burhanuddin (2015:204)

## 2.5. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah dan telaah pustaka yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan hipotesis yaitu: Diduga terdapat Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri, Jalan Stadion, perumahan Cluster Aquatic 1, Blok B8, Kecamatan Mandau, Duri, dan waktu penelitian direncanakan adalah terhitung dari pengajuan proposal hingga ujian seminar hasil.

#### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ravindo Putra Mandiri pada bagian Office dan Minas yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Sensus sampling* yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

#### 3.3. Operasional Variabel Penelitian

Dalam hal ini yang menjadi variabel penelitian adalah Penilaian Kinerja (X), sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) dan Prestasi Kerja Karyawan(Y), sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*).

Tabel 3.1: Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
1	Penilaian Kinerja (X) Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja dari seorang pegawai baik saat ini maupun dimasa lalu	Kemampuan Teknis	1.Tingkat kualitas kerja 2.Tingkat kuantitas kerja	Likert

	dihubungkan dengan standar kinerja dari pegawai tersebut. (Dessler,2003:321)	Kemampuan Konseptual	1.Tingkat pengalaman dalam bekerja 2.Tingkat pemahaman 3.Tingkat tanggung jawab	
		Kemampuan Hubungan Interpersonal	1.Tingkat kerja sama dalam bekerja 2.Tingkat hubungan antar karyawan	
2	<b>Prestasi Kerja Karyawan (Y)</b> Prestasi kerja adalah hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. (Burhanuddin, 2015:210)	Kuantitas	1.Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2.Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak	Likert
		Inisiatif	1.Selalu memiliki ide bermanfaat 2.Mampu menyelesaikan masalah yang ada dengan tepat	
		Ketaatan	1.Taat pada peraturan yang ada 2.Selalu hadir tepat waktu	
		Kerja sama	1.Mampu kerja sama dalam tim 2.Membantu pekerjaan karyawan lain	

Sumber : Skripsi

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari:

- a. Data Primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri.
- b. Data Sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya profil PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

- a. Interview (wawancara) yaitu dengan melakukan wawancara pimpinan dan karyawan PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
- b. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan serangkaian pertanyaan kepada responden mengenai variabel yang diteliti.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh atau dikumpulkan, penulis mengidentifikasi dan mengelompokkan dengan metode analisis deskriptif yaitu dengan

meneliti data-data yang ditemui di lapangan, lalu ditabulasi setelah itu dianalisis berdasarkan teori-teori yang diungkapkan pada landasan teori.

### 1). Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang disusun mampu mengukur indikator yang hendak diukur tersebut dan dianalisis dengan cara menggunakan alat ukur dalam penelitian ini adalah menggunakan standar Masrum dalam Sugiyono (2010:151), sebagai syarat minimum dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,444$  (untuk  $n=20$  orang).

### 2). Uji Reabilitas

Untuk mendapatkan kehandalan alat ukur secara utuh atau reabilitas instrumen dari angket tersebut, dicari koefisien korelasi dan dimasukkan dalam rumus spearman Brown dalam Riduwan (2006:102).

### 3). Analisis Deskriptif

Metode deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini dengan demikian dapat diketahui penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk mengukur variabel yang ada dengan memberikan skor jawaban angket yang diisi oleh responden, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika jawaban a maka diberi nilai 5
- b. Jika jawaban b maka diberi nilai 4
- c. Jika jawaban c maka diberi nilai 3
- d. Jika jawaban d maka diberi nilai 2

e. Jika jawaban e maka diberi nilai 1

Menurut Ali (2004:84) untuk mengetahui secara tepat tingkat presentase skor jawaban digunakan rumus:

$$N = n \times 100\%$$

Keterangan:

- n = Skor yang diperoleh  
N = Skor ideal  
% = Nilai persentase atau hasil

Hasil perhitungan tersebut selanjutnya akan dikonsultasikan dengan tabel deskriptif persentase yang dikelompokkan dalam lima kategori yaitu: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah.

#### 4). Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier sederhana (Sugiyono, 2010:243). Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang di olah menggunakan program SPSS (*Statistical Program Society Science*) versi 17 for windows.

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Dimana :

Y= Prestasi Kerja Karyawan

a= Konstanta

b= Koefisien Regresi

X= Penilaian Kinerja

E= Tingkat Kesalahan (*error*)

Untuk taraf signifikan, penulis menggunakan taraf signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), sedangkan untuk memudahkan dalam mengolah dan menganalisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan SPSS Windows.

### 5). Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### a. Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Hartono, 2010:42). Pengujiannya adalah jika t hitung lebih besar dari t table, berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Begitu juga sebaliknya, apabila t hitung lebih dari t table, maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

#### b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Dwi Priyanto, 2009:144). Biasanya koefisien determinasi ini adalah 0 sampai 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Ravindo Putra Mandiri didirikan pada tahun 2004. PT. RPM disahkan melalui SK kehakiman AHU-11578.40.22.2014 tahun 2012. PT. RPM berfokus terhadap pemenuhan pekerjaan kontraktor umum yang berarti PT. RPM bergerak dalam bidang seperti pembangunan, perombakan, perbaikan, supplier, dan pengadaan jasa tenaga kerja. PT. RPM merupakan mitra yang membantu Chevron Pasifik Indonesia (CPI) dalam melaksanakan produksinya, yang sekarang telah diambil alih oleh PT. Pertamina.

PT. Ravindo Putra Mandiri mulai menjalin mitra dengan Chevron Pasifik Indonesia sejak tahun 2019 dan membuka kantor cabang di kota Duri. Kantor cabang PT. RPM bertugas untuk melakukan maintance RIG (Radio Isotope generator) dan pengadaan produksi part yang diperlukan oleh Chevron Pasifik Indonesia dan beroperasi di 8 lokasi yang berbeda yaitu: Baung (Duri), Louhan (Duri), Limbat (Duri), Tactical (Duri), Minas, Petapahan, Bangko, dan Office (Duri).

PT. Ravindo Putra Mandiri pertengahan 2021 mengalami peralihan mitra dari CPI menjadi PT. Pertamina, karena kontrak CPI tidak diperpanjang pemerintah Indonesiadan semua kegiatan produksi diambil alih PT. Pertamina dengan nama Pertamina Hulu Rokan, Saat ini

Pertamina Hulu Rokan akan melakukan ekspansi terhadap Blok Rokan yang menjadi ladang minyak terbesar di Indonesia dan akan membuka 10 sumur minyak baru, sehingga PT. RPM yang sebelumnya menjadi perusahaan yang *Production, Supplier, and maintance* CPI selanjutnya akan bermitra di PT. Pertamina Hulu Rokan.

#### 4.2. Visi dan Misi Perusahaan

##### 1). Visi

Menjadi perusahaan kontrakto swasta nasional terdepan di industri kontraktor umum, supplier, dan pengadaan jasa tenaga kerja. Memberikan kesejahteraan kepada karyawan, pengurus, pemegang saham, dan *Stakeholder* lainnya melalui komitmen terhadap tata kelola perusahaan yang baik.

Menjadi perusahaan yang profesional dalam memenuhi kebutuhan disektor enerhi di Indonesia dengan mempergunakan baik Internasional dan nasional resources yang dapat dihandalkan oleh klien dalam menyediakan produk dan service yang berkualitas dengan layanan purna jual yang memuaskan sebagai solusi total atas kebutuhan dan keinginan mereka, serta menjadi mitra bisnis yang dapat dihandalkan oleh principal untuk memasarkan produknya di Indonesia.

##### 2). Misi

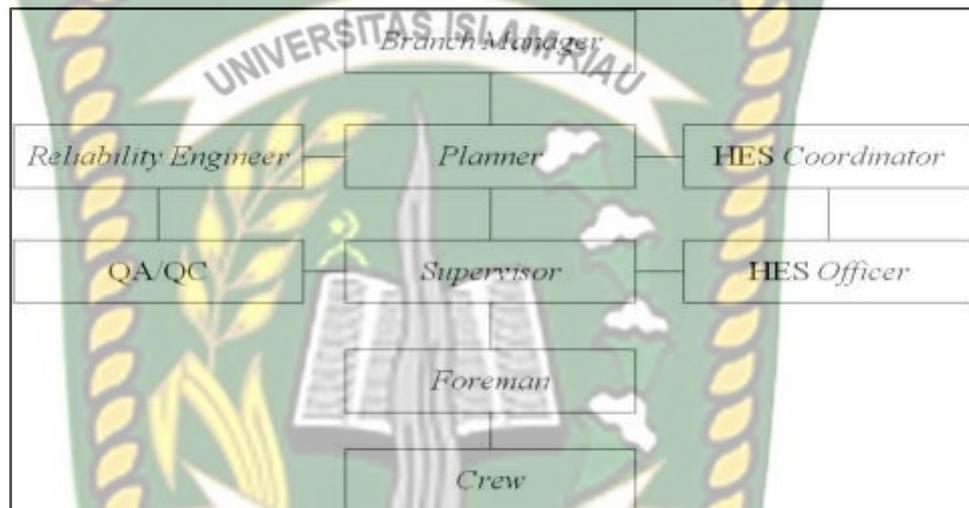
Selalu menjaga komitmen untuk memberikan kepuasan pelanggan dengan memperhatikan kualitas, harga yang sesuai dengan waktu

pekerjaan yang tepat pada setiap proyek yang dikerjakan, serta memberikan peluang lapangan kepada SDM yang berpotensi

#### 4.3. Struktur Organisasi

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi PT. Ravindo Putra Mandiri**



PT. Ravindo Putra Mandiri memiliki 5 level tingkatan jabatan, pada level pertama terdapat posisi *Branch manager*. Level kedua terdapat 3 jabatan yaitu RE (*Reliability engineer*), *planner*, dan HES *Coordinator*. 2 level ini bertanggung jawab untuk ke-8 lokasi tersebut. Selanjutnya ada level 3 yang diisi oleh 3 jabatan staf yaitu QA/QC, *Supervisor*, dan HES *Officer*. Pada level ini 3 staff ini hanya bertanggung jawab untuk 1 lokasi tertentu, staff tersebut akan langsung bertanggung jawab kepada pemegang jabatan di level 2. Selanjutnya ada level 4 yang diisi oleh jabatan *Foreman*, dan terakhir level 5 yaitu *Crew*.

Sistem pertanggung jawaban di PT. Ravindo Putra Mandiri setiap jabatannya harus bertanggung jawab satu level di atasnya, sehingga tidak ada *miss* komunikasi yang terjadi. Level paling bawah harus bertanggung jawab kepada level 4, tidak dapat langsung menyampaikan laporan kepada level yang paling teratas, ini bertujuan untuk penyampaian informasi secara merata kesetiap divisinya.

#### 4.4. Aktivitas Perusahaan

PT. Ravindo Putra Mandiri merupakan perusahaan yang memproduksi, menyediakan, dan merakit berbagai kebutuhan barang untuk perusahaan energi berupa *spare part* maupun barang utuh jadi. Terdapat beberapa macam produk yang dihasilkan oleh PT. Ravindo Putra Mandiri seperti *tubing, casing, well head and x'mas tree*, berbagai macam *valve* dan *fitting*. Namun pada cabang PT. RPM yang terletak di Limbat (Duri), PT. RPM lebih berfokus kepada produksi *spare part* kecil yang perakitan *valve* dan *well head x'mas tree*. Salah satu contoh produksi *spare part* adalah *slip on flange, welding neckflange, dan carbon steel flange*. *Spare part* tersebut merupakan salah satu bagian kecil dari perakitan *valve* dan *well head x'mas tree*.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini akan menjelaskan gambaran umum responden dengan penyajian dalam bentuk tabel dan dibantu menjelasn secara deskriptif dari jumlah responden dan dibagi dalam beberapa tabel yakni kelompok jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 36 orang.

##### 5.1.1. Jenis kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan yang bekerja pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	34	94.44%
2.	Perempuan	2	5.56%
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 36 orang responden pada bagian Office dan Minas adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 34 orang atau 94.44% dan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 2 orang atau 5.56%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan

dengan karyawan perempuan pada bagian Office dan Minas PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri.

### 5.1.2. Usia

Di dalam suatu perusahaan usia menjadi faktor yang diperhitungkan, karena hal ini bisa mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan tersebut. Biasanya semakin tua usia seorang karyawan maka semakin menurun pada kinerjanya. Berikut ini jumlah responden berdasarkan tingkat usia:

**Tabel 5.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Kelompok Umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	17 – 35 Tahun	2	5.56%
2.	36 – 46 Tahun	10	27.78%
3.	47 – 56 Tahun	24	66.67%
	<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Oalhan Penelitian, 2021*

Dapat diketahui bahwa ada 36 orang responden bagian Office dan Minas PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri. Responden yang berusia antara 17 – 35 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 5.56%, responden yang berusia 36 – 46 tahun sebanyak 10 orang atau 27.78%, dan responden yang berusia 47 – 56 tahun sebanyak 24 orang atau 66.67%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden terbanyak adalah responden yang berusia 47 – 56 tahun.

### 5.1.3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir adalah faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tertinggi pada umumnya akan lebih mudah memahami tugas dan kewajibannya dengan baik. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan:

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	SD	-	-
2.	SLTP	-	-
3.	SLTA	29	80,56%
4.	Perguruan tinggi D3/S1/S2	7	19,44%
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Diketahui bahwa dari 36 orang responden pada bagian Office dan Minas PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri. Responden yang berpendidikan SD tidak ada, responden dengan tingkat pendidikan SLTP tidak ada, responden dengan tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 29 orang atau 80.56%, dan responden dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi D3/S1/S2 yaitu sebanyak 7 orang atau 19.44%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden terbanyak adalah responden yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 29 orang.

## 5.2. Uji Validitas dan Reabilitas

### 5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. Dengan instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel, maka instrumen dikatakan valid.  $R$  tabel *product moment* untuk  $df$ :  $(N-2) = 36-2 = 34$  untuk  $\alpha$  5% adalah 0.329. Hasil dari analisis menggunakan SPSS dan nilai  $r$  tabel disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**

**Hasil Uji Validitas dari Variabel Penilaian Kinerja (X)**

No.	Koefisien Korelasi ( $r$ hitung)	R tabel ( $\alpha = 0.05$ )	Keterangan Hasil
1.	0.661	0.329	Valid
2.	0.676	0.329	Valid
3.	0.824	0.329	Valid
4.	0.703	0.329	Valid
5.	0.819	0.329	Valid
6.	0.814	0.329	Valid
7.	0.381	0.329	Valid
8.	0.712	0.329	Valid
9.	0.479	0.329	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel Penilaian Kinerja (X) diatas untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi yang dibandingkan dengan  $r$  tabel *product moment* untuk  $(df = n - 2)36 - 2 = 34$  untuk  $\alpha = 5\%$  adalah 0.329 dari 9 pertanyaan tersebut dinyatakan

valid karena koefisien korelasi nialinya lebih besar dari r tabel yaitu 0.329 butiran item pertanyaan yang mempunyai tingkat validitasnya tinggi adalah tabel 3 dengan nilai 0.824, sedangkan tingkat validiasnya yang rendah adalah pada tabel 7 sebesar 0.381.

**Tabel 5.5**

**Hasil Uji Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

No.	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel ( $\alpha = 0.05$ )	Keterangan Hasil
1.	0.653	0.329	Valid
2.	0.650	0.329	Valid
3.	0.681	0.329	Valid
4.	0.698	0.329	Valid
5.	0.745	0.329	Valid
6.	0.642	0.329	Valid
7.	0.727	0.329	Valid
8.	0.831	0.329	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel prestasi kerja karyawan (Y) diatas untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi yang dibandingkan dengan r tabel *product moment* untuk ( $df = n - 2$ )  $36 - 2 = 34$  untuk  $\alpha = 5\%$  adalah 0.329, dari 8 pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena koefisien korelasi nilainya lebih besar dari r tabel yaitu 0.329 butiran item pernyataan yang mempunyai tingkat validitasnya tinggi adalah pada tabel 8 yaitu dengan nilai 0.831, sedangkan tingkat validitasnya rendah ada pada tabel 6 sebesar 0.642.

### 5.2.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.6.

**Tabel 5.6**  
**Hasil Pengujian Reabilitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Item	Crobanch Alpha	Keterangan
Penilaian Kinerja (X)	9	0.847	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	8	0.854	Reliabel

*Sumber : Data Olahan SPSS*

Dari tabel diatas dapat dilihat uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penilaian kinerja dan prestasi kerja karyawan mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar diatas 0.6, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel (handal).

### 5.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah menggambarkan situasi objek penelitian, memaparkan hasil jawaban responden. Data yang disajikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri. Data ini diperlukan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada uraian berikut ini:

### 5.3.1. Penilaian Kinerja (X)

Penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, penilaian kinerja ini menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan.

### 5.3.2. Kemampuan Teknis

Kemampuan teknis atau biasa disebut sebagai hard skill adalah kemampuan yang diwujudkan dengan kombinasi IQ dan kinerja otak kiri yang baik. Kemampuan ini lebih bisa dilihat dibanding jenis keterampilan yang satunya. Mereka yang memiliki keterampilan ini lebih bisa memecahkan masalah yang membutuhkan kinerja otak kiri, mengingat salah satunya.

#### A. Tingkat Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

**Tabel 5.7**

**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Teknis dalam  
 Mencerminkan Kualitas Kerja pada PT. Ravindo Putra Mandiri di  
 Duri**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	12	33.33
Setuju	23	63.89
Kurang Setuju	1	2.78
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat dari 36 orang responden yang merupakan karyawan dibagian Office dan Minas mencerminkan kualitas kerja, jawaban responden sangat setuju sebanyak 12 orang atau 33.33%, jawaban responden setuju sebanyak 23 orang atau 63.89%, dan jawaban responden kurang setuju sebanyak 1 orang atau 2.78%.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan teknis dalam mencerminkan kualitas kerja dinilai baik, sehingga tidak mencerminkan kualitas kerja yang buruk.

**B. Tingkat Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan. Penilaian kuantitas kerja umum dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai karyawan.

Tabel 5.8

**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Teknis dalam Mencerminkan Kuantitas Kerja pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	15	41.67
Setuju	21	58.33
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat dari 36 orang responden yang merupakan karyawan pada bagian Office dan Minas mengenai mencerminkan kuantitas kerja, jawaban responden sangat setuju sebanyak 15 orang atau 41.67%, jawaban responden setuju sebanyak 21 orang atau 58.33%.

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan teknis dalam mencerminkan kuantitas kerja dinilai baik, sehingga tidak mencerminkan kuantitas kerja yang buruk.

### 5.3.3 Kemampuan Konseptual

Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk mengkoordinasikan serta mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi. Keterampilan konseptual merupakan kapasitas mental. Berdasarkan uraian di atas, kemampuan konseptual adalah kapasitas individu dalam hal mengkoordinasikan aktivitas sesuai dengan kebutuhan organisasi, dengan indikator: tanggap terhadap perubahan, memanfaatkan

peluang, menyampaikan gagasan, dan memberikan pertimbangan penyelesaian masalah.

#### A. Tingkat Pengalaman Dalam Bekerja

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

**Tabel 5.9**

**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Konseptual dalam Pengalaman Kerja pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	14	38.89
Setuju	22	61.11
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat dari 36 orang responden yang merupakan karyawan pada bagian Office dan Minas mengenai pengalaman kerja, jawaban responden sangat setuju sebanyak 14 orang atau 38.89%, jawaban responden setuju sebanyak 22 orang atau 61.11%.

. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan konseptual dalam pengalaman kerja dinilai baik, sehingga dapat membuat karyawan lebih memahami pekerjaannya.

## B. Tingkat Pemahaman

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sudijono (2011: 50) bahwa Pemahaman (Comprehension) adalah kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu dan setelah itu diketahui dan di ingat. Pada dasarnya pemahaman merupakan salah satu bentuk hasil belajar.

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Konseptual dalam Memahami Tugas dan Tanggung Jawab pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	10	27.78
Setuju	25	69.44
Kurang Setuju	1	2.78
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat dari 36 orang responden yang merupakan karyawan pada bagian Office dan Minas mengenai kemampuan konseptual dalam memahami tugas dan tanggung jawab, jawaban responden sangat setuju sebanyak 10 orang atau 27,78%, jawaban responden setuju sebanyak 25 orang atau 69.44%, jawaban responden kurang setuju sebanyak 1 orang atau 2.78%.

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan konseptual dalam memahami tugas dan tanggung jawab dinilai walaupun masih ada yang kurang memahami tugas dan tanggungjawabnya.

### C. Tingkat Tanggung Jawab

Pengertian tanggung jawab secara umum adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Konseptual dalam Mencerminkan Tanggung Jawab pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	13	36.11
Setuju	21	58.33
Kurang Setuju	2	5.56
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat dari 36 orang responden yang merupakan karyawan pada bagian Office dan Minas mengenai kemampuan konseptual dalam mencerminkan tanggung jawab, jawaban responden sangat setuju sebanyak 13 orang atau 36.11%, jawaban responden setuju sebanyak 21 orang atau 58.33%, jawaban responden kurang setuju sebanyak 2 orang atau 5.56%.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan konseptual dalam memahami tanggung jawab dinilai baik tetapi masih saja terdapat karyawan yang belum memahami tanggung jawabnya.

### 5.3.4 Kemampuan Hubungan Interpersonal

Kemampuan interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan dalam suatu hubungan antara dua orang atau lebih, baik secara verbal maupun nonverbal, dengan tujuan untuk mencapai kesamaan bersama. Jadi keterampilan ini menekankan pada hubungan seseorang dengan individu atau grup lain.

#### A. Tingkat Kerja Sama Dalam Bekerja

Kerja sama tim atau team building adalah proses dan strategi yang dibangun untuk mewujudkan visi misi perusahaan. Prinsipnya, kerja sama tim merupakan cara bekerja kreatif berbekalkan komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama.

**Tabel 5.12**  
**Tanggapa Responden Mengenai Kemampuan Hubungan Interpersonal dalam Kerja Sama pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	12	33.33
Setuju	23	63.89
Kurang Setuju	1	2.78
Tidak Setuju	-	-
Sangat Kurang Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Oalahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat dari 36 orang responden yang merupakan karyawan pada bagian Office dan Minas mengenai kemampuan hubungan interpersonal dalam kerja

sama, jawaban responden sangat setuju sebanyak 12 orang atau 33.33%, jawaban responden setuju sebanyak 23 orang atau 63.89%, jawaban responden kurang setuju sebanyak 1 orang atau 2.78%.

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan interpersonal dalam kerja sama dinilai baik dan masih saja ada karyawan yang belum bisa melakukan kerja sama.

#### B. **Tingkat Hubungan Antar Karyawan**

Hubungan antar karyawan adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama.

**Tabel 5.13**

**Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Interpersonal dalam Hubungan Antar Karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	9	25
Setuju	23	63.89
Kurang setuju	4	11.11
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat dari 36 orang responden yang merupakan karyawan pada bagian Offoce dan Minas mengenai kemampuan hubungan interpersonal dalam hubungan antar karyawan, jawaban rseponden sangat setuju sebanyak 9 orang atau

25%, jawaban responden setuju sebanyak 23 orang atau 63.89%, jawaban responden kurang setuju sebanyak 4 orang atau 11.11%.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan hubungan interpersonal dalam hubungan antar karyawan dinilai baik sehingga dapat menghasilkan kerja yang nyaman..

### 5.3.5 Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah keadaan di mana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat. Bertanggung jawab dimaksudkan sebagai suatu keadaan di mana semua tindakan atau perbuatan atau sikap merupakan penjelmaan dari nilai-nilai moral serta nilai-nilai kesusilaan.

#### A. **Tanggung Jawab Dalam Mempertanggungjawabkan pekerjaan**

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja. Tanggung jawab adalah bentuk komitmen individu dalam setiap aktifitasnya.

**Tabel 5.14**

**Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab dalam Mempertanggung Jawabkan Pekerjaan**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	10	27.78
Setuju	24	66.67
Kurang Setuju	2	5,56
Tidak Setuju	-	
Sangat Tidak Setuju	-	
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat dari 36 orang responden yang merupakan karyawan pada bagian Office dan Minas mengenai Tanggung Jawab dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 10 orang atau 27.78%, jawaban responden setuju 24 orang atau 66.67%, jawaban responden kurang setuju 2 orang atau 5.56%.

Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dinilai baik dan harus mampu meningkatkan tanggung jawabnya dalam bekerja.

**B. Tanggung Jawab Dalam Pengambilan Resiko**

Seorang karyawan dinilai dari tanggung jawabnya dalam melakukan pengambilan resiko guna melihat sejauh mana seorang karyawan dapat mempertanggungjawabkan kerjanya. Untuk itu, perlu dilakukan penilaian mengenai pengambilan resiko ini.

**Tabel 5.15**

**Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab dalam Pengambilan Resiko pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	15	41.67
Setuju	21	58.33
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat TidaK Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat dari 36 orang responden yang merupakan karyawan pada bagian Office dan Minas mengenai tanggung jawab dalam pengambilan resiko, jawaban responden sangat setuju sebanyak 15 orang atau 41.67%, jawaban responden setuju sebanyak 21 orang atau 58.33%.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab dalam pengambilan resiko dinilai baik oleh seluruh responden sehingga dapat mengambil keputusan dengan cepat.

Tabel 5.16

Rekapitulasi Tanggapan Berdasarkan Variabel Penilaian Kinerja (X)

No	Indikator	Jumlah Responden Pernyataan Variabel Penilaian Kinerja (X)					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya	12	23	1	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>60</b>	<b>92</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>155</b>
2.	Penilaian kinerja saya mencerminkan kuantitas pekerjaan saya	15	21	0	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>75</b>	<b>84</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>159</b>
3.	Dengan pengalaman dapat memudahkan menyelesaikan pekerjaan	14	22	0	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>70</b>	<b>88</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>158</b>
4.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan	10	25	1	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>153</b>
5.	Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja	13	21	2	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>65</b>	<b>84</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>155</b>
6.	Saya mampu bekerja sama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan	12	23	1	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>60</b>	<b>92</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>155</b>
7.	Saya merasa senang karena karyawan ditempat kerja ini dapat menerima saya sebagai partner yang baik	9	23	4	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>45</b>	<b>92</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>149</b>
8.	Selalu mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang diberikan atasan	10	24	2	0	0	

	<b>Nilai Skor</b>	<b>50</b>	<b>96</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>152</b>
9.	Saya bekerja, mau mengambil resiko dan berfikir keras untuk memperoleh hasil yang terbaik.	15	21	0	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>75</b>	<b>84</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>159</b>
	<b>Total Bobot Skor</b>						<b>1.395</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas variabel penilaian kinerja (X) berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden dapat diketahui jumlah skor dari keseluruhan indikator diatas adalah berjumlah 1.395, Adapun nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{intem} \times \text{nilai tertinggi} \times \text{jumlah responden} \\
 &= 9 \times 5 \times 36 = 1.620
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Minimal} &= \text{intem} \times \text{nilai terendah} \times \text{jumlah responden} \\
 &= 9 \times 1 \times 36 = 324
 \end{aligned}$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1620 - 324}{5} = 259$$

Untuk mengetahui tingkat rekapiyulasi penilaian kinerja pada PT.

Ravindo putra Mandiri di Duri dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat Setuju} = 1.360 - 1.619$$

$$\text{Setuju} = 1.101 - 1.360$$

$$\text{Kurang Setuju} = 842 - 1.101$$

$$\text{Tidak Setuju} = 583 - 842$$

$$\text{Sangat Tdak Setuju} = 324 - 583$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut diketahui bahwa tanggapan responden berdasarkan variabel penilaian kinerja dalam kategori sangat setuju, yang mendapat skor yaitu 1.395 dalam kisaran 1.360 sampai 1.619. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah sesuai dengan indikator yang ada di variabel penilaian kinerja pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri dikategorikan baik.

#### **5.3.6 Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Prestasi Kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

#### **5.3.7. Kuantitas**

Kuantitas adalah tolok ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti. Misalnya jumlah peserta suatu pertemuan, jumlah karyawan, dan lain sebagainya.

##### **A. Menyelesaikan Pekerjaan tepat Waktu**

kunci bagi siapapun yang ingin mempertahankan produktivitas di manapun. Masing-masing dari kita tentunya memiliki tugas-tugas yang ingin dan harus dikerjakan dalam beraktivitas sehari-hari. Untuk mencapai target dari tugas-tugas yang dikerjakan, kita harus paham mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Manajemen waktu adalah suatu proses untuk melakukan kontrol atas waktu dengan batas tertentu untuk

melakukan tugas tertentu. Manajemen waktu adalah kemampuan untuk merencanakan dan menggunakan waktu semaksimal mungkin.

**Tabel 5.17**

**Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas dalam Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sabgat Setuju	7	19.44
Setuju	27	75
Kurang Setuju	1	2.78
Tidak Setuju	1	2.78
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian,2021*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 19.44%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang atau 75%, yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.78%.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kuantitas dalam menyelesaikan tugas tepat waktu sangat penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan, sehingga untuk itu perlu adanya peningkatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

**B. Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Banyak**

Menyelesaikan satu pekerjaan sebelum beralih ke yang lain selalu lebih baik. Ini menunjukkan bahwa seorang karyawan dapat menambah ilmunya dan pengalamannya dalam bekerja dengan tanpa paksaan dan mampu bekerja lebih efisien..

**Tabel 5.18**

**Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas dalam Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Banyak pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	8	22.22
Setuju	27	75
Kurang Setuju	1	2.78
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 22.22%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang atau 75%, yang menyatakan kurang setuju 1 orang atau 2.78%.

Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan lebih banyak karyawan tersebut mampu menghasilkan hasil yang sangat memuaskan.

**5.3.8. Inisiatif**

inisiatif adalah ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**A. Memberikan Ide Kreatif**

Ide adalah sebuah pemikiran atau gagasan yang dimiliki seseorang terhadap suatu benda, kondisi dan hal-hal lain yang dipikirkannya. Arti

“kreatif” adalah suatu kemampuan yang ada di dalam individu atau suatu kelompok yang mendorong mereka untuk melakukan beberapa pembaharuan atau beberapa pendekatan tertentu untuk memecahkan berbagai masalah dengan cara yang berbeda-beda. Dengan kata lain, ide kreatif adalah gagasan, ide atau pemikiran yang dimiliki individu dalam menciptakan hal-hal baru atau cara-cara baru yang berbeda dengan segala hal yang sudah ada sebelumnya

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif dalam Memberikan Ide Kreatif pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	11	30.56
Setuju	24	66.67
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	2.78
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang atau 30.56%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau 66.67%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 0 orang atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.78%.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa inisiatif dalam memberikan ide kreatif dinilai sangat penting, sehingga dengan adanya ide kreatif tersebut dapat menambah wawasan karyawan tersebut..

## B. Menyelesaikan Masalah Tanpa Perintah

karena itu sedapat mungkin masalah tersebut harus dihindari, namun fakta menunjukkan bahwa dengan adanya masalah dapat memicu banyak kemajuan, inovasi dan kreatifitas, hal ini bila ditinjau dari segi positifnya masalah, tetapi kalau masalah tersebut ditinjau dari segi negatifnya, masalah itu akan memicu suatu kehancuran yang lambat laun akan mengakibatkan salah satu kelompok akan hancur. Dengan demikian, seorang karyawan dituntut harus mampu menyelesaikan masalah tanpa atasan mengetahui pokok permasalahan tersebut agar tidak menambah beban pikiran atasan.

**Tabel 5.20**

### **Tanggapan responden Mengenai Inisiatif dalam Menyelesaikan Masalah Tanpa Perintah pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	12	33.33
Setuju	23	63.89
Kurang Setuju	1	2.78
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang atau 33.33%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 63.89%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 2.78%.

Hal ini menunjukkan bahwa inisiatif dalam menyelesaikan masalah tanpa perintah dapat meringankan beban atasan tersebut.

### 5.3.9. Ketaatan

Ketaatan adalah sifat tunduk terhadap sesuatu yang dianggap mengikat dan memiliki kedudukan lebih tinggi.

#### A. Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Yang Telah Ditetapkan

Karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur yang telah di tentukan atau dengan disiplin Bekerja. Disiplin kerja di kantor bukan hanya masalah dominasi peraturan dan hukuman yang diterapkan oleh perusahaan..

Padahal, perilaku disiplin kerja akan terbentuk sendiri ketika karyawan dan manajemen perusahaan memiliki rasa percaya satu sama lain. Hal ini juga mendukung tujuan dari kerja disiplin yang bertujuan untuk membuat lingkungan kerja jadi nyaman.

**Tabel 5.21**

**Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan dalam Bekerja Sesuai dengan Prosedur Yang Telah Ditetapkan pada PT. Ravindo Putra**

**Mandiri di Duri**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	13	36.11
Setuju	21	58.33
Kurang Setuju	1	2.78
Tidak Setuju	1	2.78
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 36.11%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 58.33%, yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.78%.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketaatan dalam bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja

**B. .Datang dan Pulang Sesuai dengan Waktu Yang telah Ditetapkan**

Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memuaskan dengan bersemangat. Berkosentrasi dan bersungguh-sungguh ketika bekerja serta tidak menunda pekerjaan agar selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dengan datang dan pulang tepat waktu maka perusahaan akan mengalami peningkatan yang cukup efisein.

**Tabel 5.22**

**Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan dalam Datang dan Pulang Sesuai Dengan Waktu Yang telah Ditetapkan pada PT. Ravindo Putra**

**Mandiri di Duri**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	13	36.11
Setuju	23	63.89
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 36.11%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 63.89%.

Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan dalam datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sangat diperlukan dalam perusahaan..

#### **5.3.10. Kerja Sama**

Kerja sama adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama dilakukan sejak manusia berinteraksi dengan sesamanya. Kebiasaan dan sikap mau bekerja sama dimulai sejak kanak-kanak, mulai dalam kehidupan keluarga lalu meningkat dalam kelompok sosial yang lebih luas. Kerja sama berawal dari kesamaan orientasi. Dalam kerja sama, tugas-tugas yang dibebankan kepada tiap individu dapat berbeda satu sama lain.

##### **A. Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tim**

suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Melalui kerjasama tim yang kuat, kita bisa meraih suatu pencapaian besar yang mungkin tidak pernah kita pikirkan sebelumnya. Itulah mengapa

kerjasama tim menurut para ahli adalah suatu hal yang harus dibangun dan dijaga dengan baik. Jika tidak, tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai bersama-sama.

**Tabel 5.23**

**Tanggapan Responden Mengenai Kerja Sama dalam Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tim pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	12	33.33
Setuju	23	63.89
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	2.78
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang atau 33.33%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 63.89%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 0 orang atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.78%.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tim dinilai sangat baik dalam suatu pekerjaan.

**B. Membantu Teman Sekerja yang Membutuhkan Bantuan**

Dapat meringankan beban (kesukaran, penderitaan, dan lain sebagainya), membantu dalam melakukan sesuatu, yakni bisa berupa bantuan tenaga, dana, ataupun waktu.

**Tabel 5.24**

**Tanggapan Responden Mengenai Kerja Sama dalam Membantu  
 Teman-Teman Sekerja yang Membutuhkan Bantuan pada PT.**

**Ravindo Putra Mandiri di Duri**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	11	30.56
Setuju	22	61.11
Kurang Setuju	3	8.33
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang atau 30.56%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 61.11%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang atau 8.33%.

Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama dalam membantu teman-teman sekerja yang membutuhkan bantuan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat.

Tabel 5.25

Rekapitulasi Tanggapan Berdasarkan Variabel Prestasi Kerja

Karyawan (Y)

No	Indikator	Jumlah Responden Pernyataan Variabel Penilaian Kinerja (X)					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	7	27	1	1	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>35</b>	<b>108</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>148</b>
2.	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan	8	27	1	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>40</b>	<b>108</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>151</b>
3.	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	11	24	0	1	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>55</b>	<b>96</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>153</b>
4.	Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	12	23	1	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>60</b>	<b>92</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>155</b>
5.	Saya bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	13	21	1	1	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>65</b>	<b>84</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>154</b>
6.	Saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan	13	23	0	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>65</b>	<b>92</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>157</b>
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tim	12	23	0	1	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>60</b>	<b>92</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>154</b>

8.	Saya suka membantu teman-teman sekerja yang kebetulan memerlukan bantuan	11	22	3	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>55</b>	<b>88</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>152</b>
	<b>Total Bobot Skor</b>						<b>1.224</b>

Sumber : *Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel data diatas variabel prestasi kerja karyawan (Y) berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden dapat diketahui jumlah skor dari keseluruhan indikator diatas adalah 1.224. Adapun nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{intem} \times \text{nilai tertinggi} \times \text{jumlah responden} \\
 &= 8 \times 5 \times 36 = 1.440
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Minimal} &= \text{intem} \times \text{nilai terendah} \times \text{jumlah responden} \\
 &= 8 \times 1 \times 36 = 288
 \end{aligned}$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1440 - 288}{5} = 230$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi prestasi kerja karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat Setuju} = 1.208 - 1.438$$

$$\text{Setuju} = 978 - 1.208$$

$$\text{Kurang Setuju} = 748 - 978$$

$$\text{Tidak Setuju} = 518 - 748$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 288 - 518$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut diketahui bahwa tanggapan responden berdasarkan variabel prestasi kerja karyawan dalam kategori sangat setuju, yang mendapatkan skor yaitu 1.224 dalam kisaran 1.208 sampai 1.438. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah sesuai dengan indikator yang ada di variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri dikategorikan baik.

#### 5.4. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah suatu metode yang digunakan untuk melihat hubungan antar satu variabel independen (bebas) dan mempunyai hubungan garis lurus dengan variabel dependent (terikat). Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.26**

#### Uji Regresi Linier Sederhana

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1,957	3,770		,519	,607
	Penilaian Kinerja	,827	,097	,825	8,527	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Dari tabel diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja Karyawan

a = Nilai konstanta

b = Koefisien Regresi

x = Penilaian Kinerja

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.957 + 0.827X$$

Dimana :

- a. Nilai a sebesar 1.957 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Prestasi kerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel penilaian kinerja. Jika variabel independent tidak ada maka variabel prestasi kerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- b. Nilai b sebesar 0.827 memperlihatkan bahwa variabel penilaian kinerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu poin variabel penilaian kinerja maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 0.827, peningkatan ini bernilai positif yang bermakna semakin tinggi penilaian kinerja maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan.

## 5.5. Uji Hipotesis

### 5.5.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk melihat pengaruh penilaian kinerja (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) bisa dilihat pada tabel coefficients pada kolom t pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.27**

#### Uji Parsial (Uji t)

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,957	3,770		,519	,607
	Penilaian Kinerja	,827	,097	,825	8,527	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= t(a / 2 ; n - k - 1) \\
 &= t(0.05 / 2 ; 36 - 1 - 1) \\
 &= 0.025 ; 34 \\
 &= 0.329
 \end{aligned}$$

Dimana :

- n = Jumlah
- k = Jumlah Variabel Bebas
- 1 = Konstanta

Pengujian secara tersendiri atau parsial menggunakan uji T ialah untuk mengetahui hasil uji secara tersendiri atau parsial variabel independent terhadap variabel dependent. Dari tabel diatas dapat diketahui:

Penilaian kinerja (X) diketahui sebesar 8.527 dan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 0.329 dan p value (sign) 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis pertama yang menyatakan penilaian kinerja (X) secara tersendiri atau parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

#### 5.5.2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa persentase variabel-variabel independent. Semakin besar koefisien determinasi, semakin baik variabel independent dalam menjalankan variabel dependent. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.28**

#### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

##### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 <sup>a</sup>	,681	,672	1,832

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja

Berdasarkan tabel 5.29 diatas menunjukkan yakni nilai R square sebesar 0.681 menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap

prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 68.1% dan sisanya 31.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 5.6. Pembahasan

### **Pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri**

Penilaian kinerja melukiskan suatu sistem yang mengkaji ulang komponen-komponen suatu sistem kerja yang efektif, dan juga mengkaji faktor-faktor penentu penilaian kinerja serta membahas rinci agar seluruh sistem manajemen kinerja berjalan guna memaksimalkan kinerja (Indrastuti, sri 2017:182). Penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan gambaran dan informasi yang akurat dan kongkret, agar karyawan yang bersangkutan dapat berkerja dengan lebih baik. Tetapi penilaian kinerja mempunyai sifat yang lebih kompleks dan tujuan penilaiannya bermacam-macam antara lain untuk memudahkan pihak manajemen mengambil keputusan promosi terhadap karyawan yang berprestasi memuaskan, seperti: kenaikan gaji, pemberian bonus, rotasi, dan promosi jabatan ketingkat yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri. Arah hubungan positif yang berarti menunjukkan ketika penilaian kinerja baik, maka akan prestasi kerja karyawan akan meningkat dan begitu pula sebaliknya, ketika penilaian kinerja tidak baik maka prestasi kerja karyawan akan menurun.

Dari hasil rekapitulasi tanggapan jawaban responden mengenai penilaian kinerja (X) dapat diketahui bahwa jumlah skor dari keseluruhan indikator diatas adalah berjumlah 1.395.

Dari hasil rekapitulasi tanggapan jawaban responden mengenai prestasi kerja karyawan (Y) dapat diketahui bahwa jumlah skor dari keseluruhan indikator diatas adalah berjumlah 1.224.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gabriel Hasudungan Simamora, dkk (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Dari hasil penelian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka ditarik kesimpulan bahwa kondisi penilaian dari responden terhadap variabel pada penelitian ini cukup baik. Berikut merupakan kesimpulan dari masing-masing variabel dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Variabel bebas berupa penilaian kinerja (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Variabel penilaian kinerja (X) memiliki korelasi dengan derajat hubungan yaitu korelasinya sangat kuat dan bentuk hubungannya ialah positif.

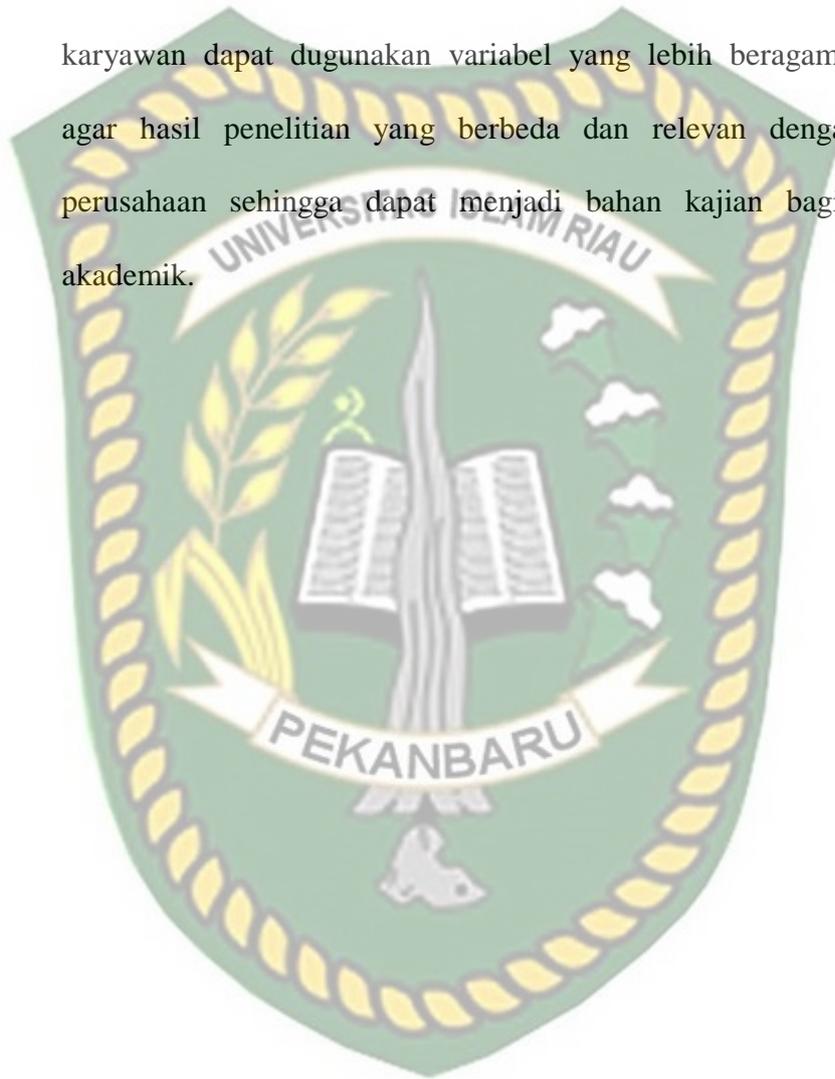
#### 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka dapat diberikan bebrapa saran yaitu:

1. Pihak perusahaan dapat mempertahankan serta serta meningkatkan penilaian kinerja yang ada di PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang lebih baik lagi kedepannya.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi penilaian kinerja diharapkan hasil

penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian.

3. Diharapkan peneliti selanjutnya dalam mengukur prestasi kerja karyawan dapat digunakan variabel yang lebih beragam (berbeda) agar hasil penelitian yang berbeda dan relevan dengan kondisi perusahaan sehingga dapat menjadi bahan kajian bagi kalangan akademik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bintaro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gova Media.
- Girsang, L. B. (2018). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN KINERJATERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 152-160.
- Hartanti, I. P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia Stratejik*. Pekanbaru: UR Press.
- Januari, C. I. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(2).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muchsen, S., Razak, M., & Alam, S. (2020). *PENGARUH ETOS KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN PINRANG*. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(2), 160-169.
- Mukti, D. R., Setyanti, S. W. L. H., & Farida, L. (2019). *Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi*. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 175-180.
- Putra, S. R. A. E. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Shuttlecock Nasional Kepanjen Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1).
- Simamora, G. H., Nadapdap, K. M. N., & Rajagukguk, T. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRESTASI*

*KERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN BELAWAN*. Jurnal Ilmiah METHONOMI, 6(2), 87-94.

Siregar, N. T., & Suryalena, S. *Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian* (Doctoral dissertation, Riau University)

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.

