

SKRIPSI

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA PT KIMIA FARMA PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

SALWA NADILA
NPM: 165210272

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

ABSTRAK**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. KIMIA FARMA PEKANBARU**

SALWA NADILA
NPM: 165210272

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh secara signifikan penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Kimia Farma. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan dan tujuan peneliti yang berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan pengujian SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,894 atau 89,4%. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT
**EFFECT OF EMPLOYEE PERFORMANCE ASSESSMENT ON EMPLOYEE
MOTIVATION AT PT. KIMIA FARMA PEKANBARU**

SALWA NADILA
NPM: 165210272

The purpose of this study was to determine and analyze whether there was a significant effect on job performance appraisal on employee motivation at PT. Kimia Farma Pekanbaru. The population in this study are all employees who work at PT. Kimia Farma. The sampling technique in this study used purposive sampling technique, namely sampling based on the considerations and objectives of the researcher, amounting to 35 people. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis technique used in this study was descriptive analysis and SPSS 26 test. The results of this study indicate that work performance appraisal has a significant effect on employee motivation at PT. Kimia Farma Pekanbaru. The R Square value is 0.894 or 89.4%. This shows that performance appraisal has a strong influence on employee motivation at PT. Chemical Pharmacy Pekanbaru

Key Word: Employee Performance Assessment, Employee Motivation

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

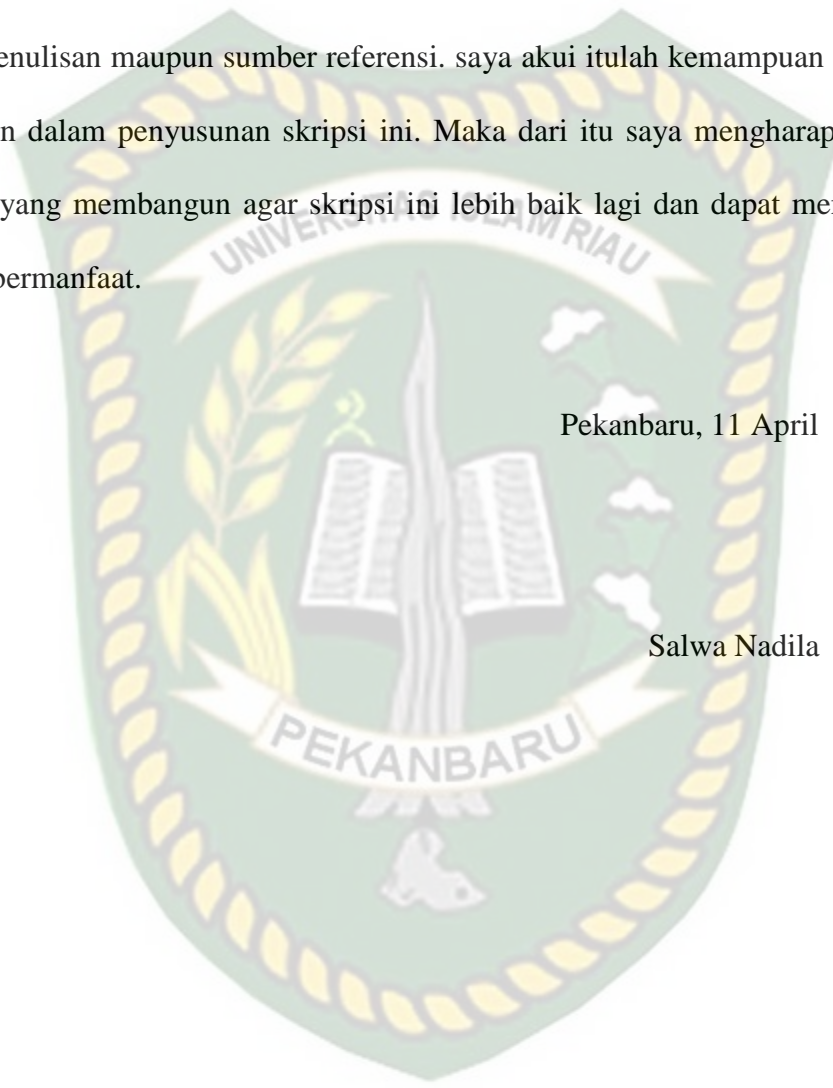
1. Yang amat saya sayangi dan saya banggakan yaitu Syafruddin dan Ibunda Salmiyanti, S. Pd yang telah membesarkan serta membimbing saya dalam setiap perjalanan hidup, mendoakan tiada hentinya untuk kesuksesan anaknya serta memberikan cinta dan kasih sayang setulusnya kepada saya sehingga saya bisa berada di titik sekarang ini.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE. MA., selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Kepada pihak PT. Kimia Farma Pekanbaru yang menyempatkan waktunya untuk memberikan kesempatan penulis untuk penelitian dan menyediakan apa saja yang diperlukan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Dan kepada teman seperjuangan yaitu Rafiqah Rahmadhanty, Monita Lestari, Vivian Natasya, Delta Anggraini, Syalma, Rika Ayu Astuti. terimakasih selalu

mendukung penulis dan terus ada sampai saat ini. Semoga kalian semua selalu dalam lindungan Allah SWT.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 11 April 2021

Salwa Nadila



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Penilaian Prestasi Kerja	11
2.1.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	11
2.1.2 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	14
2.1.3 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	16
2.1.4 Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	18
2.1.5 Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	21
2.1.6 Indikator Penilaian Prestasi Kerja.....	22
2.1.7 Hubungan Antara Penilaian Penilaian Prestasi Kerja Dengan Prestasi Kerja	24
2.1.8 Metode Penilaian Prestasi Kerja	25
2.1.9 Masalah Dalam Penilaian Prestasi Kerja	30
2.2 Motivasi Kerja.....	30
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	31
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	32
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ...	32
2.2.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	35

2.3 Penelitian Terdahulu	35
2.4 Kerangka Pemikiran.....	36
2.5 Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	38
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	39
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Jenis dan Sumber Data	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
1. Uji Kualitas Data	42
a. Uji Validitas	43
b. Uji Reliabilitas	43
2. Uji Asumsi Klasik	44
a. Uji Normalitas.....	44
3. Uji Hipotesis	45
a. Analisis Regresi Linier Sederhana	45
b. Koefisien Determinasi	46
c. Uji T Parsial	46
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah PT. Kimia Farma Pekanbaru	47
4.2 Visi PT. Kimia Farma Pekanbaru	48
4.3 Struktur Organisasi PT. Kimia Farma Pekanbaru.....	49
4.4 Aktivitas Perusahaan PT. Kimia Farma Pekanbaru.....	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identitas Responden	54
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	54
5.1.2 Usia Responden	55
5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden	56

5.1.4	Masa Kerja Responden	57
5.2	Uji Kualitas Data.....	58
5.2.1	Uji Validitas Data	58
5.2.2	Uji Reliabilitas	59
5.3	Analisis Deskriptif Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru.....	61
5.4	Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru.....	86
5.6	Analisis Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru.....	102
1.	Uji Asumsi Klasik.....	103
a.	Uji Normalitas	103
2.	Uji Hipotesis	105
a.	Analisis Regresi Linier Sederhana	107
b.	Koefisien Determinasi (R ²).....	108
c.	Uji t Parsial	109
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian	110
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan.....	112
6.2	Saran.....	113

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Tahun 2019	6
Tabel 1.2	Jenis Penilaian Prestasi Kerja Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	30
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	47
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia Responden	48
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi Responden	49
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden	50
Tabel 5.5	Uji Validitas.....	51
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu setia kepada perusahaan	55
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu menjaga nama baik perusahaan.....	56
Tabel 5.9	tanggapan responden mengenai Karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu membela perusahaan.....	57
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai yawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu jujur dalam bekerja	58
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu memenuhi perjanjian dari pihak PT. Kimia Farma Pekanbaru	60
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu menilai kemampuan diri untuk mengevaluasi prestasinya.....	61
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu menyelesaikan masalah.....	64

Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu bekerjasama antar perusahaan lainnya	65
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu berpartisipasi dengan anggota lain	66
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu mematuhi peraturan perusahaan	68
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi pimpinan ...	69
Table 5.18	tanggapan responden mengenai Sikap karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat baik dan bisa diterima perusahaan	70
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru sopan dan beretika kepada perusahaan.....	71
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu memberikan kesan yang menyenangkan	72
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Penampilan karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat menarik	74
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru bijaksana dalam bekerja	75
Tabel 5.23	Tanggapan Responden mengenai Hasil kerja yang dilakukan karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu memuaskan	76
Tabel 5.24	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penilaian Prestasi Kerja Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru	81
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja untuk dapat bertahan hidup	82
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja untuk memperoleh penghargaan	83
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja ingin mendapatkan pengakuan.....	84

Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja untuk mendapatkan kekuasaan.....	85
Tabel 5.29	Tanggapan Responden mengenai Lingkungan kerja PT. Kimia Farma Pekanbaru mendukung dengan kenyamanan yang baik	86
Tabel 5.30	Tanggapan Responden mengenai Kompensasi yang diberikan PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat memadai	87
Tabel 5.31	Tanggapan Responden mengenai Supervisi PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu jelas dan terarah	88
Tabel 5.32	Tanggapan Responden mengenai Jaminan kerja PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan	89
Tabel 5.33	Tanggapan Responden mengenai PT. Kimia Farma Pekanbaru membrikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan kerja.....	91
Tabel 5.34	Tanggapan Responden mengenai Peraturan yang diberikan PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat fleksibel.....	92
Tabel 5.35	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi (Y) Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru	93
Tabel 5.36	Analisis Regresi Linier Sederhana	96
Tabel 5.37	Koefisien Determinasi (R ²).....	98
Tabel 5.38	Uji T Parsial.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	37
Gambar 5.1	Uji Histogram	103
Gambar 5.2	Normal P-Plot.....	104



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan dasar yang paling penting dalam membangun Indonesia. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, tetapi yang paling penting bagaimana meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat menunjang tujuan Pembangunan Nasional, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama berjalannya sebuah organisasi. Organisasi bilamana orang-orang yang bergantung didalam suatu perusahaan mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal dibidangnya (Mathis, 2002).

Didalam organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi Pemerintahan terdapat unsur-unsur yang diharapkan dapat mencapai tujuan secara efisien dan manajemen yang baik. Unsur-unsur tersebut adalah manusia dan material yang keduanya itu merupakan unsur manajemen yang sangat penting terutama unsur manusia karena unsur ini memegang penting dalam menggerakkan unsur-unsur lainnya dalam rangka tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Selain itu sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan kelangsungan hidup serta keberhasilan perusahaan didalam operasionalnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dikarenakan

meskipun faktor produksi lain telah mencukupi namun tanpa adanya sumber daya manusia tidak dapat menjamin tercapainya sasaran yang direncanakan perusahaan.

Permasalahan tenaga kerja yang sering dijumpai di dalam suatu perusahaan adalah mengembangkan kemampuan kerja karyawan. Karyawan harus dikembangkan potensinya dan diberikan kesempatan untuk meningkatkan diri demi tercapainya prestasi kerja yang maksimal demi kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang. Prestasi kerja yang tinggi akan dapat diperoleh dari adanya peningkatan kualitas tenaga kerja. Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari peningkatan keterlibatan kerja, peningkatan kepuasan kerja, penurunan stress, penurunan jumlah kecelakaan kerja dan peningkatan motivasi karyawan.

Menurut Hasibuan (2011), 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. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hal yang bersifat individual, yang mencerminkan keadaan emosional seseorang yang menyenangkan atau malah sebaliknya, yang mana para pegawai memandang suatu pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Penilaian prestasi merupakan proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan karyawan. Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang penting dilakukan bagi perusahaan dan karyawannya, karena penilaian prestasi kerja dapat dijadikan sebagai motivasi bagi karyawan dalam

mencapai tujuan perusahaan dan pribadinya, misalnya mencapai target, kenaikan jabatan, mendapatkan penghargaan perlakuan yang adil. Melalui penilaian prestasi kerja, perusahaan dapat melihat perkembangan kinerja karyawan dari waktu ke waktu, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja diharapkan dapat membangun kerjasama antar karyawan, meningkatkan motivasi kerja masing-masing karyawan dan kinerja perusahaan.

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manajer sumber daya manusia, yang mana diakui pula bahwa banyak kesulitan yang dialami dalam menangani hal itu secara memadai. Tidaklah mudah untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan atau para bawahan secara akurat dan lagi pula serba sulit untuk menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada bawahan yang bersangkutan tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.

Penilaian prestasi ini juga pada dasarnya merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan tugas para karyawan. Juga bisa membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai karyawan. Penilaian prestasi ini mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan. Penilaian ini penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Apabila penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan perusahaan berlangsung dengan baik, yaitu dengan objektif, tertib dan adil, maka diharapkan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan. Di samping itu, penilaian prestasi kerja yang baik akan mendorong tercapainya kepuasan kerja karyawan, dan pihak personalia memperoleh informasi yang akurat pula untuk pengembangan karyawan.

Objektif dalam arti penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan organisasi menggunakan kriteria yang didasarkan pada standar dan aturan yang telah ditetapkan, bukan atas dasar emosi, perasaan suka atau tidak suka pada individu karyawan. Tertib dalam arti penilaian prestasi kerja dilaksanakan secara berkala dalam jangka waktu tertentu selama karyawan bekerja dan menjadi bagian dari organisasi perusahaan, dan hasil penilaian prestasi kerja dilaporkan secara akurat dan lengkap yang akan digunakan sebagai sumber informasi kepegawaian bagi pihak pimpinan dalam mengambil keputusan di bidang sumber daya manusia. Adil dalam arti bahwa penilaian prestasi kerja dilaksanakan secara menyeluruh terhadap setiap karyawan, dan memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai, serta memberikan sanksi disiplin sesuai dengan ketentuan hukuman atas pelanggaran atau kesalahan yang telah ditetapkan.

PT Kimia Farma Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang farmasi atau health care company tertua Indonesia. Sebagai perusahaan farmasi, Kimia Farma memproduksi berbagai macam obat untuk memenuhi dan menjamin kesehatan warga Indonesia. Selain memproduksi produk obat, Kimia

Farma juga mendistribusikan obat melalui jaringan apotek dan klinik kimia farma yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia dan memiliki visi menjadi perusahaan Healthcare pilihan utama yang terintegrasi dan menghasilkan nilai yang berkesinambungan. Untuk melihat data karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Tahun 2019

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah
1	Manager	1
2	Apoteker	2
3	Apoteker Pendamping	6
4	Cashier	4
5	Staff Apoteker	8
6	Staff Controller	4
7	Quality Control	7
8	Quality Assurance	3
	Jumlah	35

Sumber: Data Administrasi PT. Kimia Farma, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data karyawan pada tahun 2019 yang berjumlah 35 orang. Dari hal tersebut dapat dinilai dan diketahui pada PT. Kimia Farma harus memiliki prestasi kerja yang meningkat untuk itu pihak perusahaan mengharuskan untuk menilai dan melakukan penilaian prestasi kerja pada masing-masing karyawan tersebut.

Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru dalam menilai kemampuan dan prestasi kerja karyawannya memiliki daftar unsur atau kriteria penilaian prestasi kerja karyawan yang nantinya akan dinilai oleh atasan langsung dan tidak langsung oleh

pihak PT. Kimia Farma Pekanbaru. Mengenai daftar unsur-unsur dalam penilaian prestasi kerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Jenis Penilaian Prestasi Kerja Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru

No	Jenis Penilaian Prestasi Kerja	Target
1	Meningkatkan total penjualan (Achievement)	3,396 M
2	Meningkatkan kualitas pengelolaan kunjungan (Effective Call)	3.456 Outlet
3	Meningkatkan produktifitas pelanggan	Growth 20%
4	Meningkatkan ratio pelanggan outlet aktif	104 Outlet
5	Meningkatkan jumlah pelanggan	24 Outlet
6	Menjaga kelancaran Cash Flow	60 Hari
7	Budaya perusahaan	Kegiatan rutin
8	Disiplin kerja	15 menit sebelum kerja
9	Meningkatkan kepuasan pelanggan	Setiap hari
10	Meningkatkan kualitas pengelolaan barang	Kegiatan rutin
11	Meningkatkan kedisiplinan pegawai	Kegiatan rutin

Sumber: Data Administrasi PT. Kimia Farma, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis penilaian prestasi kerja yang ada pada PT. Kimia Farma. Hal ini dapat dilihat bahwa penilaian prestasi pada perusahaan tersebut sangatlah efektif dan efisien. Thomas (1994) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan serta memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain. Penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan ini menggunakan rating scale yang berdasarkan penilaian dari total penjualan yang dilakukan oleh

karyawan selama periode dalam 1 tahun. Untuk melihat data absensi karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3

Data Absensi Karyawan Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru

No	Bulan	Jumlah	Jumlah Hari Kerja	Absensi				
				A	S	I	C	T
1	Januari	35	21	0	4	0	0	0
2	Feb	36	21	0	3	0	0	0
3	Maret	36	22	0	2	0	0	0
4	April	31	22	0	3	0	0	0
5	Mei	35	21	0	6	0	0	0
6	Juni	35	20	0	1	0	0	0
7	Juli	35	21	0	4	0	0	0
8	Agus	37	20	0	2	0	0	0
9	Sept	35	21	0	5	0	0	0
10	Okt	37	19	0	8	0	0	0
11	Nov	37	21	0	6	0	0	0
12	Des	37	22	0	3	0	0	0
	Jumlah		100	0	51	0	0	0

Sumber: PT. Kimia Farma Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti karyawan yang tidak hadir (alpha) dan terlambat, berdasarkan tabel tersebut pegawai dari absensi, pegawai paling banyak memiliki jumlah keterlambatan yaitu dalam setahun ada 51 kali. Tingginya tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program pekerjaannya dan dalam kegiatan lembaga dinas perusahaannya. Masalah tersebut diakibatkan oleh motivasi karyawan yang rendah

sehingga dapat menambahkan citra perusahaan dan produktivitas kerja karyawan dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam upaya memaksimalkan prestasi kerja karyawan, maka pihak perusahaan berupaya mengelola sumber daya manusia secara terarah dan terpadu sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, dan perusahaan mampu menyediakan pelayanan yang berkualitas kepada para konsumennya. Untuk itu, pihak manajemen perusahaan telah mengambil langkah-langkah atau kebijaksanaan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di masa yang akan datang, apalagi mengingat persaingan dan tantangan yang dihadapi dalam bisnis tersebut. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakan juga diharapkan mampu untuk mengoptimalkan produktivitas perusahaan.

Penilaian prestasi kerja menggunakan metode penilaian berorientasi masa lalu secara periode setiap tahun oleh setiap atasan langsung terhadap para bawahannya. Dalam menerapkan metode ini penilaian prestasi kerja dilaksanakan berdasarkan hasil yang telah dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan di perusahaan selama periode tersebut. Penilaian prestasi kerja ini dimaksudkan agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya dimasa mendatang dengan melakukan penilaian berdasarkan hasil kerja yang dicapai karyawan tersebut.

Di suatu perusahaan, setiap karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan yang berbeda-beda ketika bergabung pada perusahaan. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana

seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Dalam usaha mencapai tujuannya, perusahaan mengharapkan seluruh karyawan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan motivasi yang tinggi yang dimiliki karyawan. Keinginan tersebut dapat dicapai bila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya itu (Siagian, 2002) dengan motivasi yang tepat karyawan akan semakin terdorong untuk bekerja lebih giat karena meyakini bahwa dengan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara juga.

Penilaian prestasi karyawan yang dilakukan yang dilakukan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan dengan motivasi kerja yang meningkat akan berguna bagi karyawan dalam menghasilkan kerja yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Melalui penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan maka akan membuat peningkatan karir bagi karyawan didalam perusahaan. Motivasi mempengaruhi kepada semangat dan gairah karyawan dalam bekerja dan dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan mendorong karyawan tersebut untuk bertanggung jawab terhadap semua pekerjaannya. Elemen yang

terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Dari penilaian prestasi kerja karyawan sangat penting dan pastinya sangat berpengaruh juga terhadap motivasi kerja perusahaan karena dengan adanya penilaian prestasi kerja akan memudahkan untuk menilai kinerja dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian untuk mengetahui lebih lanjut tentang penilaian prestasi kerja, dengan judul penelitian **“Pengaruh Penilaian Prestasi kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini: Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa:

a. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran yang dapat memajukan perusahaan yang terkait dengan masalah penilaian prestasi kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat mengaplikasi ilmu pengetahuan khususnya bidang sumber daya manusia terkait penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini di harapkan untuk referensi dan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti pada topik yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam *literature* yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini mengenai penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Kimia Farma Pekanbaru dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Penilaian Prestasi Kerja

2.1.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

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 Andrew F. Sikula (2003) penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan (Hasibuan : 2011 : 88). Penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal yang dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai (Hasibuan : 2011 : 88).

Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi prestasi kerja terhadap karyawannya yang secara rutin dan terarah dari waktu ke waktu. Penilaian prestasi kerja sangat penting karena menyangkur upaya peningkatan kinerja perusahaan yaitu untuk pengembangan sumber daya manusia. Menurut Leon Mengginson (2012) penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan tanggung jawabnya. Menurut Andrew Sikula (2012) mengatakan juga bahwa penilaian dan potensi karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan dan potensi yang dapat dikembangkan.

Penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang (Mangkuprawira : 2004 : 166). Dari hasil penilaian prestasi kerja dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai dan hasilnya oleh manajemen akan dijadikan sebagai dasar bagi tindakan-tindakan selanjutnya, indikator penempatan karyawan dalam suatu bidang di perusahaan adalah penilaian prestasi kerja.

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Menurut Leon dan Gibson (2010) penilaian prestasi kerja akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, semakin tinggi penilaian prestasi dari perusahaan maka semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja.

Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindakan lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atau balas jasanya dinaikkan. Istilah yang sama artinya dengan penilaian prestasi adalah konduite, employe rating, performance appraisal, employe evaluation, personnel review, service rating, dan atau behavioral assessment.

Untuk jelasnya, pengertian penilaian prestasi karyawan oleh penulis didefinisikan sebagai berikut. Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Menilai perilaku ini sulit karena tidak ada standar fisiknya, sedangkan untuk penilaian hasil kerja relatif lebih mudah karena ada standar fisik yang dapat dipakai sebagai tolak ukurnya, seperti meter, liter, dan kilogram.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat tergantung pada kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan, karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapatkan perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila karyawannya banyak yang tidak berprestasi dan ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu, prestasi kerja karyawan harus benar-benar diperhatikan.

2.1.2 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Setiap penilaian prestasi kerja karyawan harus benar-benar memiliki tujuan yang jelas, apa yang ingin dicapai. Tujuan yang ingin dicapai dengan penilaian tersebut dapat bermacam-macam, antara lain untuk :

- 1) Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan.
- 2) Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karyawan.
- 3) Menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan ke penugasan baru.

- 4) Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka organisasi
- 5) Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.

Tujuan-tujuan tersebut harus jelas dan tegas, sehingga manfaat penilaian menjadi lebih dapat dirasakan oleh para karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, tujuan penilaian untuk memungkinkan objektivitas tersebut harus : realistik, positif dan konstruktif, dan merupakan kesatuan yang bulat(Martoyo: 2000 : 95).

2.1.3 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Soekidjo (2003:142) manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

- a) Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

- b) Kesempatan kerja yang adil

Dengan adanya penilaian kerja yang akurat menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

- c) Kebutuhan – kebutuhan pelatihan pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan di deteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d) Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan, pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.

e) Keputusan – keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.

f) Kesalahan – kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.

g) Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.4 Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja

Dalam menilai kinerja seorang karyawan, hendaknya berorientasi pada objektivitas jika tidak maka hasil dari penilaian bisa saja menimbulkan masalah dalam perusahaan. Untuk mengatasinya maka dibutuhkan metode yang efektif dan efisien.

Menurut Rivai (2009) ada tiga pendekatan yang paling sering digunakan dalam penilaian prestasj kerja karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sistem Penilaian (rating system)

Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan sebuah skala ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya. Perusahaan yang menggunakan sistem ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses penilaian prestasi kerja. Kelemahan sistem ini adalah karena sangat mudahnya untuk dilakukan, para manajer pun jadi mudah lupa mengapa mereka melakukannya dan sistem ini pun disingkirkannya.

2. Sistem Peringkat (ranking system)

Sistem peringkat memperbandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dilakukan berdasarkan kinerja yang ditetapkan sebelumnya, misalnya: total pendapatan ataupun kemampuan manajemen. Sistem ini hampir selalu tidak tepat untuk digunakan, karena sistem ini mempunyai efek samping yang lebih besar daripada keuntungannya. sistem ini memaksa karyawan untuk bersaing satu sama lain dlam pengertian yang sebenarnya. Pada kejadian yang positif, para karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan menghasilkan lebih banyak prestasi untuk bisa mendapatkan peringkat yang lebih tinggi. Sedangkan pada kejadian yag negatif, para karyawan akan berusaha

untuk membuat rekan sekerja (pesaing)-nya meghasilkan kinerja yang buruk dan mencapai prestasi yang lebih sedikit dibandingkan dirinya.

3. Sistem berdasarkan tujuan (object-based system)

Berbeda dengan kedua sistem diatas, penilaian prestasi berdasarkan tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan. Sasaran dan strandar tersebut ditetapkan secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap karyawan.

2.1.5 Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Pada sisi lain, pentingnya penilaian karyawan terhadap kemampuan, kedisiplinan, kepribadian,tanggung jawab dapat pula memberikan dampak positif bagi kedua belah pihak, yakni pihak penilai yang didalam ini adalah pihak perusahaan ataupun pihak yang dinilai, yang dalam hal ini adalah pihak karyawan. Apabila kedua belah pihak merasakan suasana kerja yang nyaman didalam “rumah perusahaan” yang mereka huni, hal tersebut menjadi dukungan positif bagi pihak perusahaan dalam upayameningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Budihardjo (2016:10) dampak positifbagi masing-masing tersebut antarlain: Dampak positif bagi pihak karyawan:

- a) Pihak perusahaan dapat lebih mengenal talenta kerja yang dimiliki masing-masing karyawannya. Dengan begitu, penempatan kerja bagi para karyawan dapat sejauh mungkin memenuhi kriteria *than right man on the right place*.

b) Pihak perusahaan dapat lebih memahami kondisi psikologis serta tingkat leadership dari masing-masing karyawannya. Dengan demikian, lebih memudahkan bagi perusahaan dalam upaya mempersiapkan kader-kader pimpinan (kaderisasi), demi pengembangan perusahaan ke depannya. Dampak positif bagi pihak karyawan:

Oleh karena merasa ada penilaian atas kinerja yang dilakukan, dampak positif yang diharapkan tumbuh subur pada diri setiap karyawan, antara lain:

- a) Lahirnya motivasi kerja yang lebih baik pada setiap karyawan. Hal ini meimbulkan peluang bagi meningkatnya etos kerja para karyawan sehingga akan besar peningkatan *credit point* dan *trackrecord* para karyawan dimata perusahaan.
- b) Lahirnya semangat berkompetisi secara sehat antar para karyawan. Hal ini sedikit banyak akan memacu para karyawan untuk semakin banyak belajar dalam upaya meningkatkan kemampuan dirinya. Dampak yang diharapkan tentunya adalah adanya peningkatan kualitas kerja profesionalisme dari para karyawan itu sendiri.

2.1.6 Indikator Penilaian Prestasi Kerja karyawan

Menurut Hasibuan (2003: 104), unsur yang dinilai dalam melakukan penilaian prestasi adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi, hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan jabatannya, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan kedisiplinan karyawan dalam memahami peraturan yang telah ditetapkan. Unsur

lainnya yang dinilai adalah kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga ia bekerja lebih efektif dan efisien, kemampuan karyawan yang ditunjukkan dengan sikap perilaku, kesopanan dan penampilan serta tanggung jawab terhadap pekerjaan dan hasilnya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja:

a) Kesetiaan

Penilaian yang diukur melalui kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

b) Kejujuran

Penilai menilai kejujurana dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya sendiri.

c) Kemampuan

Penilai menilai kemampuan berfikir seseorang karyawan dengan didasarkan pada inisiatif untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan masalah yang di hadapi.

d) Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e) Kedisiplinan

Penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturanyang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

f) Kepribadian

Penilai menilai sikap, perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, dan penampilan yang simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

g) Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan.

2.1.7 Hubungan Antara Penilaian Prestasi Kerja Dengan Prestasi Kerja

Sebagai mana diketahui bahwa penilaian prestasi kerja memiliki kegunaan tersendiri dalam penerapannya. Beberapa diantaranya yaitu memperbaiki kinerja karyawan, promosi jabatan, dan yang terutama yaitu mengevaluasi kinerja karyawan tersebut.

Prestasi kerja sendiri memiliki korelasi yang positif dengan penilaian prestasi kerja, dimana semakin besar intensitas penerapan penilaian prestasi kerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja dari para karyawan. Hal ini dikarenakan penilaian prestasi kerja menganalisis dari segala aspek yang dimiliki karyawan baik kedisiplinan, kerajinan dll, sehingga karyawan berusaha untuk meningkatkan segala aspek pribadi yang tercantum dalam penilaian prestasi kerja tersebut.

2.1.8 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sondang (2014: 233), metode penilaian prestasi kerja pada umumnya dikelompokkan menjadi 2 macam, yakni penilaian yang berorientasi waktu yang lalu dan metode penilaian yang berorientasi pada waktu yang akan datang.

a) Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu lalu

Penilaian prestasi kerja pada umumnya berorientasi pada masa lalu, artinya penilaian prestasi kerja seorang karyawan yang berdasarkan hasil yang telah dicapai oleh karyawan selama ini. Metode berorientasi masa lalu ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Namun demikian, metode ini juga mempunyai kelemahan yakni prestasi kerja pada waktu yang lalu tidak dapat diubah. Tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja yang lalu para karyawan memperoleh umpan balik terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya umpan balik tersebut dapat dimanfaatkan untuk perbaikan-perbaikan prestasi mereka.

Teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup

1. Rating scale

Dalam hal ini penilai melakukan penilaian subyektif terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan tertinggi. Penilai memberikan tanda pada skala yang sudah ada tersebut dengan cara membandingkan hasil kerja karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan tersebut berdasarkan justifikasi penilaian yang bersangkutan.

2. Checklist

Dalam metode checklist penilai hanya memilih pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia, yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan (yang dinilai). Cara ini dapat memberikan gambaran prestasi kerja yang akurat, apabila pernyataan-pernyataan dalam instrumen penilai itu disusun secara cermat, dan diuji terlebih dahulu tentang validitas dan reliabilitasnya. Penilai secara checklist ini juga dapat dikuantifikasikan, apabila pernyataan-pernyataan itu sebelumnya diberi nilai yang mencerminkan bobotnya. Metode ini mudah digunakan dan mudah mengadministrasikan, dan sangat ekonomis. Sedangkan kelemahan metode ini tidak memungkinkan adanya relativitas penilai. Faktor sikap karyawan yang dinilai tidak tercermin.

3. Metode peristiwa kritis

Metode penilaian ini didasarkan kepada catatan-catatan dari pemimpin atau penilai karyawan yang bersangkutan. Pimpinan membuat catatan-catatan tentang pekerjaan atau tugas-tugas dari karyawan yang akan dinilai. Catatan-catatan peristiwa kritis tersebut penilai atau pimpinan membuat penilaian terhadap karyawan yang bersangkutan.

4. Metode peninjauan lapangan

Metode penilaian dilakukan dengan cara para penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai prestasi kerja karyawan.

5. Tes prestasi kerja

Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai. Karena apa yang ditanyakan (tes) dan jawaban dari karyawan ini dalam bentuk tertulis, dan tidak mencerminkan langsung prestasi seseorang, maka metode ini termasuk tidak langsung.

b) Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu yang akan datang

Metode penilaian prestasi kerja yang berorientasi waktu yang akan datang, memusatkan prestasi kerja karyawan saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja dimasa mendatang. Teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain sebagai berikut:

1. Penilaian diri (self appraisals)

Metode penilaian ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan dinilai oleh karyawan itu sendiri. Tujuan penilaian ini adalah untuk pengembangan diri karyawan dalam rangka pengembangan organisasi.

2. Pendekatan management by obyektif (MBO)

Metode penilaian ini ditentukan bersama-sama antara penilai atau pimpinan dengan karyawan yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu mendatang kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut penilai prestasi kerja yang dilakukan secara bersama-sama.

3. Penilaian psikologis

Metode penilaian dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi, atau tes-tes psikologis terhadap karyawan yang akan

dinilai antara lain: intelektual, emosi, motivasi, dan sebagainya dari karyawan yang bersangkutan. Dari hasil ini akan dapat membantu untuk memperkirakan prestasi di masa mendatang. Evaluasi ini relevan untuk keputusan-keputusan penempatan atau perpindahan tugas di lingkungan organisasi.

4. Teknik pusat penilaian

Di dalam suatu organisasi yang sudah maju, terdapat suatu penilaian yang baku yang digunakan untuk menilai para karyawannya. Hasil pusat ini sangat bermanfaat untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di waktu-waktu mendatang.

2.1.9 Masalah Dalam Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian mengandung beberapa kesalahan dan kelemahan karena penilaian pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh manusia. Kesalahan-kesalahan tertentu lebih lazim terdapat dalam beberapa metode ketimbang dalam metode-metode lainnya seperti yang tampak dalam uraian berikut:

Hani Handoko (2000: 140-141) mengatakan bahwa ada 5 kendala dalam melakukan penilaian kinerja, yaitu:

1. Halo Effect

Kendala ini muncul ketika orang yang menilai memiliki hubungan dengan karyawan yang dinilai, menurut Handoko faktor tersebut akan mempengaruhi objektivitas atau berpotensi menimbulkan bias.

2. Kesalahan Kecenderungan Terpusat

Penilai terkadang tidak merasa nyaman memberikan penilaian yang terlalu baik atau terlalu buruk sehingga hanya memberikan penilaian rata-rata.

3. Bias Terlalu Lunak dan Terlalu Keras

Bila standar penilaian prestasi tidak jelas maka akan muncul kecenderungan penilai memberikan penilaian yang terlalu lunak maupun penilaian yang terlalu ketat.

4. Prasangka Pribadi

Faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seorang atau kelompok bisa mengubah penilaian. Sebab-sebab prasangka pribadi lain yang mempengaruhi penilaian mencakup faktor senioritas, kesukaan, agama, kesamaan kelompok dan status sosial.

5. Pengaruh Kesan Terakhir

Kesan terakhir terkadang memberikan pengaruh yang dominan dalam proses penilaian. Bila suatu pekerjaan atau tugas berakhir maka penilaian akan baik pula namun jika berakhir buruk maka keseluruhan penilaian akan menjadi buruk.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer

perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen yang merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang kearah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pimpinan selalu berusaha melaksanakan motivasi kepada para pahlawan walaupun kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan berbeda-beda.

Menurut Martoyo (2015), motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.

Sedangkan menurut Siagian (2008), motivasi adalah daya yang mendorong sehingga mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedarmayanti (2009), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja

untuk mencapai tujuan pekerjaan. Selain itu menurut Siagian (2009), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotivasi semangat dan kegiatan kerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi sesuai dalam buku malayu (2013), yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Memperarahkan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efesiensi kegunaan alat-alat dana bahan baku.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada tujuh yaitu :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Motivasi

Secara umum dimensi-dimensi motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Gunarsa (2009) yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi instrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan

apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan Untuk Memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana

e. Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/ kerja.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran, atau dorongan dari orang lain. Faktor eksternal dapat mempengaruhi penampilan atau tingkah laku seseorang, yaitu menentukan apakah seseorang akan menampilkan sikap gigih dan tidak cepat putus asa dalam mencapai tujuannya.

Faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa

besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi Yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat

terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan

sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

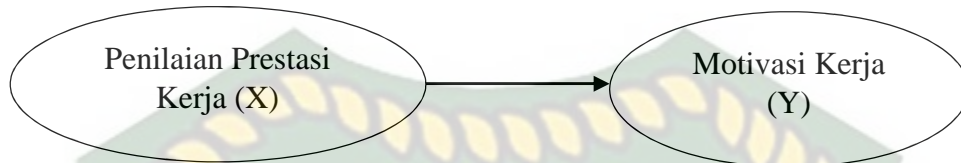
2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Silvia Oktaviani (2014)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Aditama Raya Farmindo Jawa Timur	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Aditama Raya Farmindo Jawa Timur
2.	Raja Sakti Putra Harahap (2017)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Peningkatan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Apex Pharma Indonesia Serang	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pada PT. Apex Pharma Indonesia Serang
3.	Jessica Avelina Pribadi dan Dhyah Harjanti (2014)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Berlico Mulia Farma Di Yogyakarta	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pada PT. Berlico Mulia Farma Di Yogyakarta

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber: Leon Mengginson (2012)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini ialah: “Diduga penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kimia Farma Pekanbaru, alamat kantor Jl. Sisingamangaraja No. 184, Rintis, Kec. Pekanbaru Kota- Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X (Penilaian Prestasi Kerja)

b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah Motivasi Kerja (Y). Motivasi kerja adalah dukungan dari dalam dan dari luar individu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh setiap perusahaan atau instansi lainnya.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Penilaian Perstasi Kerja adalah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi prestasi kerja terhadap karyawannya yang secara rutin dan terarah dari waktu ke waktu (Andrew Sikula, 2010)	Kesetiaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesetiaan karyawan • Menjaga nama baik perusahaan • Membela perusahaan 	Ordinal
	Kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> • Jujur dalam bekerja • Memenuhi perjanjian 	Ordinal
	Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menilai kemampuan diri • Mampu menyelesaikan masalah 	Ordinal
	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerjasama dengan baik • Berpartisipasi dengan anggota lain 	Ordinal
	Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> • Mematuhi peraturan perusahaan • Menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi 	Ordinal
	Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap karyawan • Kesopanan karyawan • Memberikan kesan yang menyenangkan • Penampilan simpatik 	Ordinal
	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Bijaksana dalam bekerja • Hasil kerja yang memuaskan 	Ordinal
Motivasi Kerja adalah motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang	Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan untuk dapat bertahan hidup 	Ordinal

individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan (Sedarmayanti, 2009)		<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan untuk memperoleh penghargaan • Keinginan untuk memperoleh penguasaan • Keinginan untuk berkuasa 	
	Ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi lingkungan kerja. • Kompensasi yang memadai • Supervisi yang baik • Adanya jaminan pekerjaan • Status dan tanggung jawab • Peraturan yang fleksibel 	Ordinal

Sumber: Data Olahan, 2020

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai peristiwa, sikap hidup, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber penelitian (Burhan, 2000:40). Populasi yang terdapat pada PT. Kimia Farma Pekanbaru yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel diambil dengan menggunakan teknik total sampling atau sensus. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya

kesalahan atau penyimpangan terhadap penelitian (Sugiyono, 2009). Sampel diambil dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu mengambil sampel penelitian berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti sebanyak 35 orang karyawan.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Menurut Echdar (2017: 283) sumber data merupakan teknik pengumpulan data dan yang merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa dan apa alat yang digunakan, yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah pimpinan, karyawan di PT. Kimia Farma Pekanbaru. Termasuk didalamnya data primer adalah hasil observasi dan hasil wawancara mengenai penilaian prestasi kerja karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumentasi, literatur dan bacaan yang relevan dengan penilaian prestasi kerja karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua penelitian dalam bentuk kuesioner dan disebarakan kepada responden untuk diisi sesuai dengan alternative jawaban yang telah disediakan. Pernyataan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden. Dan untuk mengukur persepsi responden menggunakan 5 angka penelitian dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|----------------|
| a. Sangat setuju (SS) | diberi bobot 5 |
| b. Setuju (S) | diberi bobot 4 |
| c. Cukup Setuju (RR) | diberi bobot 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | diberi bobot 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi bobot 1 |

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data yang di dapatkan dari perusahaan penulis menggunakan metode descriptif, yaitu statistik yang di gunakan untuk menganalisa data degan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas data adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alatukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakahjawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir(variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan validapabila nilai r hasil (*correlated*/total indikator) $> r$ *table*, artinya alat ukur yangdigunakan untuk mendapatkan data valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat

pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha () untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel devenden dengan variabeli ndependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Hipotesis Data

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 20 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja

X = Penilaian Prestasi Kerja

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = *Error*

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel

dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012:262).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossesciont*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing– masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

c. Uji – T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT. Kimia Farma (Persero) Tbk

Kimia Farma merupakan pioner dalam industri farmasi Indonesia. Cikal bakal perusahaan dapat dirunut balik ke tahun 1817, ketika Naamloze Vennootschap (N.V.) Chemicalien Handle Rathkamp & Co., perusahaan farmasi pertama di Hindia Timur didirikan. PT. Kimia Farma (Persero) Tbk., sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dibentuk sebagai Perusahaan Perseroan Terbatas (PT) pada tanggal 16 Agustus 1971 dengan Direktur Utamanya pada saat itu adalah Bapak Soekarjo. Sejak berdirinya hingga sekarang ini PT. Kimia Farma (Persero) Tbk., telah mengalami beberapa perubahan, yaitu :

a. Periode I (1957 – 1959)

Periode ini adalah periode dimana pemerintah melaksanakan nasionalisasi perusahaan farmasi milik bangsa Belanda yang ada di Indonesia. Program nasionalisasi ini dikoordinasi oleh Badan Pengambil Alihan Perusahaan Farmasi (BAPPHAR). Adapun perusahaan milik Belanda tersebut yaitu :

1. N.V. Rathkamp dan N.V. Bavosta di Jakarta.
2. N.V. Bandoengsche Kinine Febriek di Bandung.
3. N.V. Ordeneming Iodium Watadakon di Mojokerto

b. Periode II (1960- 1970)

Periode ini adalah periode pembentukan perusahaan Negara Farmasi (PNF) dan perusahaan-perusahaan farmasi milik Belanda yang telah dirasionalisasikan sebelumnya. PNF ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1961 dibawah koordinasi Badan Pimpinan Umum Farmasi Negara sebagai peleburan Badan Pengambil Alihan Perusahaan Farmasi (BAPPHAR) yang bernaung dibawah Departemen Kesehatan. Perusahaan-perusahaan yang didirikan adalah:

1. PNF Radja Farma Di Jakarta
2. PNF Nurani Farma Di Jakarta
3. PNF Nakula Farma Di Jakarta

c. Periode III (1971- 2001)

Periode III dimulai dari tahun 1971 ditandai dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 116 Tahun 1971 yang berlaku sejak tanggal 19 Maret 1971. Perusahaan Negara Farmasi (PNF) dan alat-alat kesehatan Bhinneka Kimia Farma setelah melalui proses audit dinyatakan lulus untuk menjadi perseroan Terbatas (PT) yang selanjutnya disahkan pada tanggal 16 Agustus 1971 sebagai PT. Kimia Farma (Persero) dengan akta notaris dan diumumkan dalam berita Negara.

d. Periode IV (2001- Sekarang)

Pada tanggal 4 juli 2001, PT. Kimia Farma (Persero) mengubah statusnya menjadi perusahaan terbuka, dan namanya pun menjadi PT. Kimia Farma bersamaan

dengan perusahaan tersebut, perseroan telah dicatatkan pada Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (sekarang kedua bursa telah merger dan kini bernama Bursa Efek Indonesia).

Berbekal pengalaman selama puluhan tahun, PT. Kimia Farma Tbk. berkembang menjadi sebuah perusahaan pelayanan kesehatan yang terintegrasi, bergerak dari hulu ke hilir, yaitu: industri, marketing, distribusi, ritel, labotarium klinik dan klinik kesehatan. Dengan dukungan kuat Riset dan Pengembangan, segmen usaha yang dikelola oleh perusahaan induk ini memproduksi obat jadi dan obat tradisional, yodium, kina dan produk-produk turunannya, serta minyak nabati. Lima fasilitas produksi yang tersebar di kota-kota besar di Indonesia merupakan tulang punggung dari segmen industri, dimana kelimanya telah mendapat sertifikat Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB) dan sertifikat ISO 9001, ISO 9002 dan ISO 14001 dari institusi luar negeri (Llyod's, SGS, TUV).

4.2 Visi, Misi dan Tata Nilai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk

1. Visi PT. Kimia Farma (Persero)

Adapun visi pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk menjadi perusahaan Healthcare pilihan utama yang terintegrasi dan menghasilkan nilai yang berkesinambungan.

2. Misi PT. Kimia Farma (Persero)

Adapun misi dari PT. Kimia Farma (Persero) adalah sebagai berikut:

a) Melakukan aktivitas usaha di bidang-bidang industri kimia dan farmasi,

perdagangan dan jaringan distribusi, retail farmasi dan layanan kesehatan serta optimalisasi asset.

- b) Mengelola perusahaan secara Good Corporate Governance dan Operational Excellence didukung oleh SDM professional
- c) Memberikan nilai tambah dan manfaat bagi seluruh stakeholder

4.3 Struktur Organisasi PT. Kimia Farma (Persero) Tbk

Organisasi merupakan sebuah wadah yang berisikan sekelompok (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur adalah susuna komponen yang mengintegrasikan fungsi-fungsi kegiatan dalam bidang organisasi. Struktur organisasi merupakan salah satu kelengkapan penting bagi suatu perusahaan dimana didalamnya menggambarkan tingkat tanggung jawab, wewenang. Adapun tugas dan wewenang struktur organisasi pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk kantor pusat adalah sebagai beriku:

1) Direktorat Utama

Direktorat utama adalah orang yang berwenang merumuskan dan menetapkan suatu kebijaksanaan dan program umum perusahaan atau organisasi sesuai dengan batas wewenang yang diberikan oleh suatu badan pengurus atau badan pimpinan yang serupa seperti dewan komisaris. Adapun tugas dan wewenang Direktorat Utama adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab mengendalikan operasional perusahaan secara umum untuk memastikan tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance)

b. Bertanggung jawab dalam koordinasi anggota Direksi sehubungan dengan pengurusan perusahaan. Mengambil kebijakan yang tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan serta peraturan yang berlaku. Memimpin pelaksanaan pengurusan perusahaan untuk kepentingan dan tujuan perusahaan.

2) Direktorat Produksi & Supply Chain

- a. Menetapkan dan mewujudkan sasaran strategi di bidang produksi
- b. Mengkoordinasi seluruh kegiatan pabrik/plant yang dimiliki perusahaan, memantau pencapaian target-target dan kualitas obat yang di produksi.
- c. Bertanggungjawab tentang pengembangan aset-aset produksi dan pengembangan teknologinya
- d. Menjamin pengendalian biaya kegiatan produksi yang efisien dan efektif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

3) Direktorat Pengembangan Bisnis

- a. Menyusun standar, norma, kriteria, dan prosedur di bidang luar negeri, promosi dalam negeri, dan sarana promosi.
- b. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan riset produk-produk baru dan realisasi produk baru yang direncanakan
- c. Bertanggungjawab terhadap tercapainya target-target pemasaran sesuai dengan target yang telah di tetapkan.
- d. Bertanggungjawab terhadap pengendalian biaya kegiatan pemasaran yang efisien dan efektif sesuai dengan rencana

4) Direktorat Umum & Human Capital

- a. Menetapkan rencana pengembangan Human Capital dan pelaksanaannya untuk memperoleh Human Capital yang memiliki kompetensi dan komitmen tinggi.
- b. Bertanggungjawab tentang pengelolaan, pembelian, dan pelepasan aset perusahaan.
- c. Mewujudkan terjalinnya hubungan industrial yang harmonis dengan karyawan, serikat pekerja, dan instansi yang terkait.
- d. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan dan penyelesaian hukum dan agraria, kesepakatan, kesehatan dan keamanan serta sosial umum.

5) Direktorat Keuangan

- a. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan kegiatan dibagian keuangan
- b. Membantu direktur dalam merumuskan rencana anggaran perusahaan
- c. Bertanggungjawab sepenuhnya atas kebenaran dan ketetapan penyajian laporan keuangan perseoran
- d. Bertanggungjawab terhadap pengendalian keuangan yang efisien dan efektif sesuai dengan rencana.

6) General Manager Keuangan

- a. Mengkordinir dan mengawasi pelaksanaan kegiatan di bagian akuntansi dan keuangan
- b. Membantu Direktur dalam merumuskan rencana anggaran perusahaan

- c. Bertanggungjawab atas dana dan dokumen-dokumen penting yang disimpan dalam kas perusahaan
- d. Bertanggungjawab kepada Direktur atas pelaksanaan kegiatan dibagian akuntansi dan keuangan

7) Unit Sumsidiary Performance Management

- a. Merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan kebijakan operasional anak perusahaan secara menyeluruh
- b. Mengintegrasikan dan mengendalikan kegiatan operasional pendukung pada anak perusahaan.
- c. Merencanakan dan mengarahkan kegiatan perbaikan, pengembangan dan optimalisasi proses dan aktiva operasional utama dan pendukung lainnya dianak perusahaan secara terus menerus.

4.4 Aktivitas Perusahaan PT. Kimia Farma (Persero)

PT. Kimia Farma (Persero) Tbk merupakan sebuah perusahaan yang memberikan jasa pelayanan kesehatan yang terintegrasi kepada masyarakat pada umumnya. Dimana kegiatan operasinya bergerak dibidang unit usaha yaitu industri, riset dan pengembangan, pemasaran, distribusi, ritel, laboratorium klinik dan klinik kesehatan.

Berdasarkan Pasal 3 Anggaran Dasar Perusahaan, maksud dan tujuan dari pendirian perusahaan ialah turut melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan serta program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya

kegiatan usaha dibidang industry kimia, farmasi, biologi kesehatan serta industry makanan dan minuman.

Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, perusahaan dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut:

- 1) Mengadakan, menghasilkan, mengolah bahan kimia farmasi, biologi dan lainnya yang diperlukan untuk pembuatan persediaan farmasi, kontrasepsi, kosmetika, obat tradisional, alat kesehatan, produk makanan/ minuman dan produk lainnya yang termasuk bidang perkebunan dan pertambangan yang ada hubungannya dengan produk tersebut.
- 2) Memproduksi pengemas dan bahan pengemas, mesin dan peralatan serta saran pendukung lainnya, baik yang berkaitan dengan industri lainnya. Menyelenggarakan kegiatan pemasaran, perdagangan, dan distribusi dari hasil produksi seperti diatas, baik hasil produksi sendiri maupun produksi pihak ketiga termasuk barang umum baik didalam maupun diluar negeri, serta kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan usaha perusahaan.
- 3) Melakukan usaha-usaha dibidang jasa, baik yang ada hubungannya dengan kegiatan usaha perusahaan maupun jasa yang lainnya. Upaya dan sarana pemeliharaan dan pelayanan kesehatan pada umumnya termasuk jasa konsultasi kesehatan. Menyelenggarakan jasa penunjang lainnya termasuk pendidikan, penelitian, dan pengembangan sejalan dengan maksud dan tujuan perusahaan baik yang dilakukan sendiri maupun kerjasama dengan pihak lain.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden adalah penilaian dari peneliti kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan ini yang bertujuan untuk menilai dan mengevaluasi dari identitas mana yang lebih dominan dalam melakukan setiap pekerjaan pada perusahaannya. Identitas responden dalam penelitian yang dinilai ialah: jenis kelamin, usia, pendidikan tertinggi, dan masa kerja responden. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat dan menunjukkan secara langsung yang mendominasi dari jenis kelamin yang mana yang mendominasi pada perusahaan tersebut. Untuk melihat jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	25	71,4
2	Laki-Laki	10	28,6
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 35 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa

karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 25 orang atau 71,4%. dan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 10 orang atau 28,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 25 orang. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan yang bekerja pada PT. Kimia Farma lebih dominan perempuan, karena perempuan suka bekerja di tempat atau ruangan ber AC dibandingkan dilapangan.

5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan jangka waktu umur seseorang dalam menentukan produktif atau baikkah usia dalam rentang karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. dengan penilaian usia maka peneliti akan mengevaluasi dari usia mana yang lebih dominan bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20- 25 Tahun	6	17
2	26- 30 Tahun	21	60
3	31- 40 Tahun	5	14,2
4	41- 50 Tahun	3	8,5
5	Diatas 50 Tahun	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 35 orang. Dari tabel tersebut yang berusia 20-25 tahun berjumlah 6 orang atau 17%. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 21 orang atau 60%.

Karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 5 orang atau 14,2%. Dan karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah berusia 26-30 tahun yang berjumlah 21 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini diharuskan memiliki usia yang produktif sehingga dalam bekerja mampu mengupgrade ilmu dan pekerjaannya dimasa mendatang.

5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden

Tingkat pendidikan merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dengan pendidikannya, pendidikan yang sesuai maka akan memudahkan karyawan itu untuk bekerja, sehingga dengan pendidikan tersebut maka karyawan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	3	8,5
3	SMA	5	14,2
4	Diploma	8	22,8
5	S1	19	54,2
6	Pascasarjana (S2,S3)	3	8,5
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 35 orang. Dari tabel tersebut karyawan yang

berpendidikan SMP berjumlah 3 orang atau 8,5%. Karyawan yang berpendidikan SMA berjumlah 5 orang atau 14,2%. Karyawan yang berpendidikan Diploma berjumlah 8 orang atau 22,8%. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 19 orang atau 54,2%. Dan karyawan yang berpendidikan pascasarjana (S2, S3) berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah karyawan yang berpendidikan S1 yang berjumlah 19 orang. Hal ini dikarenakan bahwa PT. Kimiar Farma Pekanbaru merekrut karyawan yang berpendidikan agar lebih mampu menguasai pekerjaannya dibanding pendidikan SMA atau SMP.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan salah satu penilaian dari peneliti kepada karyawan untuk meninjau dan mengevaluasi dari karyawan itu sendiri untuk melihat bentuk dan aktivitas yang sejalan dengan perusahaan. Masa kerja dipergunakan untuk melihat sejauh mana karyawan itu bekerja pada sebuah perusahaan. Untuk melihat masa kerja responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	6 Bulan	5	14,2
2	1-3 Tahun	8	22,8
3	3-5 Tahun	17	48,5
4	10 Tahun	3	8,5
5	Diatas 10 Tahun	2	5,7
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 5 orang atau 14,2%. Karyawan yang bermasa kerja 1-3 tahun berjumlah 8 orang atau 22,8%. Karyawan yang bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 17 orang atau 48,5%. Karyawan yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 3 orang atau 8,5%. dan Karyawan yang bermasa kerja diatas 10 tahun berjumlah 2 orang atau 5,7%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah bermasa kerja 3-5 tahun yang berjumlah 17 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki motivasi yang baik dalam bekerja sehingga masa kerja yang di lakukannya pada perusahaan ini tidak terlalu cepat.

5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

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. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang

terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 35 - 1 = 34$ ialah 0,329. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	rtabel	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja	0,934	0,329	Valid
	0,974	0,329	Valid
	0,919	0,329	Valid
	0,943	0,329	Valid
	0,970	0,329	Valid
	0,961	0,329	Valid
	0,972	0,329	Valid
	0,953	0,329	Valid
	0,970	0,329	Valid
	0,950	0,329	Valid
	0,980	0,329	Valid
	0,969	0,329	Valid
	0,950	0,329	Valid
	0,962	0,329	Valid
	0,976	0,329	Valid
Motivasi Kerja	0,970	0,329	Valid
	0,942	0,329	Valid
	0,963	0,329	Valid
	0,978	0,329	Valid
	0,976	0,329	Valid
	0,968	0,329	Valid
	0,970	0,329	Valid
	0,953	0,329	Valid
	0,972	0,329	Valid
0,979	0,329	Valid	
0,982	0,329	Valid	

	0,977	0,329	Valid
--	-------	-------	-------

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel penilaian prestasi kerja (X) dan motivasi kerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,329. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 17 indikator variabel penilaian prestasi kerja dan 10 indikator variabel motivasi kerja karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Penilaian Prestasi Kerja (X)	0,993	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,991	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas penilaian prestasi kerja (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,993 > 0,60$), begitu juga dengan uji reliabilitas variable motivasi kerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,991 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel kompensasi dan motivasi kerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kimia

Farma Pekanbaru

Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan Penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal yang dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi karyawan.

Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi prestasi kerja terhadap karyawannya yang secara rutin dan terarah dari waktu ke waktu. Penilaian prestasi kerja sangat penting karena menyangkur upaya peningkatan kinerja perusahaan yaitu untuk pengembangan sumber daya manusia. Untuk

menjelaskan penilaian prestasi kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Selalu Setia Kepada Perusahaan

Kesetiaan merupakan salah satu penilaian dari prestasi kerja karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan, karena dengan menilai kesetiaan karyawan tersebut maka perusahaan akan menilai kemampuan karyawan setiap kepada perusahaan ketika sedang mengalami penurunan fluktuasi secara signifikan. kesetiaan karyawan akan dinilai seberapa pentingnya perusahaan bagi dirinya dibandingkan yang lainnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu setia kepada perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru
Selalu Setia Kepada Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	42,8
2	Setuju	18	51,4
3	Cukup Setuju	2	5,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu setia kepada perusahaan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah

18 orang atau 51,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%. Yang menjawab cukup setuju ialah karyawan yang berusia 22 tahun.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu setia kepada perusahaan ialah setuju yang berjumlah 18 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mengharuskan untuk setia kepada perusahaannya agar karyawan selalu mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan.

2. Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Selalu Menjaga Nama Baik Perusahaan

Menjaga nama baik perusahaan adalah salah satu bentuk penilaian dari pretasi kerja yang diharuskan pada setiap karyawan. Dengan menjaga nama baik perusahaan yang bekerja maka jika ada orang atau perusahaan lain yang memburukkan perusahaan, maka karyawan tersebut membela dan menjaga nama baik perusahaan agar tidak terlihat dan ternilai buruk dimata orang lain. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu menjaga nama baik perusahaan dapat diliha pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru
Selalu Menjaga Nama Baik Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	40
2	Setuju	21	60
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0

	Jumlah	35	100
--	--------	----	-----

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu menjaga nama baik perusahaan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 60%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu menjaga nama baik perusahaan ialah setuju, yang berjumlah 21 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini selalu menjaga nama baik dan mampu mempertahankan kebaikan dari perusahaannya sendiri.

3. Karyawan Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru Selalu Membela Perusahaan

Pembelaan perusahaan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan ketika didalam ruangan atau tempat lain maka akan memberikan kemudahan dan memiliki kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Pembelaan yang baik dilakukan oleh karyawan adalah salah satunya tidak menyalahkan perusahaan diatas kesalahan yang lainnya. Dengan itu hal yang memungkinkan perusahaan untuk menilai prestasi kerja karyawan yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu membela perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru
Selalu Membela Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	45,7
2	Setuju	10	28,5
3	Cukup Setuju	9	25,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu membela perusahaan yang berjumlah 35 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Yang menjawab cukup setuju ialah karyawan yang berpendidikan SMA

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu membela perusahaan ialah sangat setuju yang berjumlah 16 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu membela dengan baik dan menjaga perusahaan dengan baik.

4. Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Selalu Jujur Dalam Bekerja

Jujur dan adil dalam setiap pekerjaan yang dilakukan adalah keinginan dari pihak perusahaan untuk memperkerjakan seseorang, jujur merupakan sikap yang harus di miliki oleh setiap manusia agar seseorang atau orang lain mempercayakan atas apa

yang telah dikerjakannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu jujur dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru
Selalu Jujur Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	68,5
2	Setuju	11	31,4
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu jujur dalam bekerja yang berjumlah 35 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 68,5%. dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 31,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu jujur dalam bekerja ialah sangat setuju yang berjumlah 24 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu jujur dalam bekerja dan diharuskan dalam setiap melakukan pekerjaan untuk jujur.

5. Karyawan Selalu Memenuhi Perjanjian Dari Pihak PT. Kimia Farma Pekanbaru

Pemenuhan perjanjian adalah salah satu hal yang diinginkan oleh perusahaan kepada karyawan yang selalu menepati dan memenuhi perjanjian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan pemenuhan perjanjian ini adalah salah satu kriteria yang di berikan untuk penilaian prestasi kerja karyawan agar melihat seberapa berjanjinya karyawan dalam memenuhi perjanjian dari perusahaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu memenuhi perjanjian dari pihak PT. Kimia Farma Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Memenuhi Perjanjian Dari Pihak PT. Kimia Farma Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	60
2	Setuju	9	25,7
3	Cukup Setuju	5	14,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu memenuhi perjanjian dari pihak PT. Kimia Farma Pekanbaru yang berjumlah 35 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 60%, Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9

orang atau 25,7% dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%. Yang menjawab cukup setuju ialah karyawan yang bermasa kerja 1 tahun.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu memenuhi perjanjian dari pihak PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat setuju yang berjumlah 21 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu berjanji dan memenuhi janji dari perusahaan sehingga pelaksanaan kerja dilaksanakan dengan baik.

6. Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Mampu Menilai Kemampuan Diri Untuk Mengevaluasi Prestasinya

Penilaian dari kemampuan yang ada pada diri karyawan maka akan memberikan kemudahan karyawan untuk mengevaluasi dan memprediksi dirinya dalam melaksanakan setiap tugasnya. Dengan menilai kemampuan karyawan itu dengan efektif maka akan memberikan kenyamanan karyawan dan mampu mengevaluasi kemampuan dirinya. Tanpa pengevaluasian dari prestasi dirinya maka akan menyulitkan karyawan itu sendiri untuk menganalisis kemampuan dan batas pengetahuannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu menilai kemampuan diri untuk mengevaluasi prestasinya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru
Mampu Menilai Kemampuan Diri Untuk Mengevaluasi Prestasinya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	11,4
2	Setuju	5	14,2
3	Cukup Setuju	26	74,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu menilai kemampuan diri untuk mengevaluasi prestasinya yang berjumlah 35 orang responden.. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 74,2%. Yang menjawab cukup setuju ialah karyawan yang berpendidikan S1 dan bermasa kerja 3 tahun.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mnegenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu menilai kemampuan diri untuk mengevaluasi prestasinya ialah cukup setuju yang berjumlah 26 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini kurang menilai kemampuannya, dan masih kurang untuk mengevaluasi prestasi dirinya dalam setiap bidang pekerjaannya.

7. Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Mampu Menyelesaikan Masalah

Penyelesaian masalah dalam melakukan setiap pekerjaan adalah hal yang sangat mudah, hal ini tentunya dianggap akan mempermudah setiap pekerjaan yang dilakukannya agar dalam menyelesaikan suatu masalah diselesaikan dengan baik. Setiap pekerjaan yang dilakukan dengan penyelesaian yang mudah akan memberikan kenyamanan untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu menyelesaikan masalah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Mampu Menyelesaikan Masalah

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	31,4
2	Setuju	16	45,7
3	Cukup Setuju	8	22,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu menyelesaikan masalah yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 31,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. dan Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang

atau 22,8%. Yang menjawab cukup setuju ialah karyawan yang berpendidikan SMA/SMK

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu menyelesaikan masalah ialah setuju yang berjumlah 16 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu menyelesaikan masalah dengan baik dan tidak meninggalkan masalah tersebut.

8. Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Mampu Bekerjasama Antar Perusahaan Lainnya

Kerjasama adalah salah satu bentuk yang dilakukan oleh antar karyawan dalam melakukan kegiatan perusahaan yang dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan pencapaian tujuan perusahaan itu haruslah karyawan mampu dalam bekerja sama antar perusahaan yang lainnya. Karyawan yang dilakukan dalam setiap pekerjaannya harus bekerja sama dan mampu mengkoordinir perusahaan itu sendiri agar maju didepan perusahaan lainnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu bekerjasama antar perusahaan lainnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Mampu Bekerjasama Antar Perusahaan Lainnya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	65,7
2	Setuju	7	20
3	Cukup Setuju	5	14,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0

	Jumlah	35	100
--	--------	----	-----

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu bekerjasama antar perusahaan lainnya yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 65,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 20%. dan Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%. Yang menjawab cukup setuju ialah karyawan yang berpendidikan S1, dan masa kerja kurang dari 1 tahun.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mnegenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu bekerjasama antar perusahaan lainnya ialah sangat setuju yang berjumlah 23 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu bekerja sama dan berinteraksi dengan perusahaan lain dalam mengembangkan perusahaan.

9. Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Mampu Berpartisipasi Dengan Anggota Lain

Partisipasi anggota adalah salah satu bentuk dari penilaian perusahaan kepada karyawan yang melihat dan ditinjau secara langsung bagi karyawan dan antar karyawan yang lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan mempartisipasinya dalam keanggotaannya. Dengan melakukan partisipasi anggota dengan jalan kebaikan dan jalan yang diinginkan oleh perusahaan maka akan memberikan kemudahan

karyawan untuk bekerja dan perusahaan menilai bahwa karyawan mampu berkontribusi dengan pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu berpartisipasi dengan anggota lain dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Mampu Berpartisipasi Dengan Anggota Lain

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	51,4
2	Setuju	9	25,7
3	Cukup Setuju	8	22,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu berpartisipasi dengan anggota lain yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 51,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%. Yang menjawab cukup setuju ialah karyawan yang berusia 24 tahun.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu berpartisipasi dengan anggota lain ialah sangat setuju yang berjumlah 18 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada

perusahaan ini antar anggotanya mampu berpartisipasi secara baik dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

10. Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Selalu Mematuhi Peraturan Perusahaan

Aturan perusahaan adalah salah satu kebijakan yang diberikan untuk karyawan dalam menyelesaikan dan memberikan karyawan untuk selalu patuh dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan adanya pemberian aturan perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan maka akan memberikan kenyamanan karyawan bekerja dengan mengikuti segala aturan perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu mematuhi peraturan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Selalu Mematuhi Peraturan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	51,4
2	Setuju	10	28,5
3	Cukup Setuju	7	20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu mematuhi peraturan perusahaan yang berjumlah 35 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju

berjumlah 18 orang atau 51,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 20%. Yang menjawab cukup setuju ialah karyawan yang berpendidikan S1.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu mematuhi peraturan perusahaan ialah sangat setuju yang berjumlah 18 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu menuruti perintah dan kebijakan perusahaan dengan baik.

11. Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Instruksi Pimpinan

Instruksi ataupun perintah adalah salah satu penetapan dari perusahaan yang di nilai penting untuk karyawan karena dengan instruksi dari pimpinan akan memperbaiki kinerja dan prestasi karyawan itu sendiri. Instruksi dari pimpinan merupakan salah satu hal yang harus diselesaikan dan di berikan arahan yang jelas agar pelaksanaan kerja dinilai sangat baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi pimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Instruksi Pimpinan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	57
2	Setuju	15	42,8
3	Cukup Setuju	0	0

4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi pimpinan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut diijelaskan bahwa karyawann yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 57%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi pimpinan ialah sangat setuju yang berjumlah 20 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu mengikuti dan menjalankan instruksi dari perusahaan dengan teratur.

12. Sikap Karyawan Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru Sangat Baik Dan Bisa Diterima Perusahaan

Sikap adalah salah satu etika yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, Sikap yang baik akan melahirkan pekerjaan yang efisien dan efektif sehingga dengan bekerja yang dapat memberikan kemudahan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kepala dingin. Sikap karyawan ditentukan seberapa ia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tenang. Untuk melihat hasil

tanggapan responden mengenai sikap karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat baik dan bisa diterima perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Sikap Karyawan Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru Sangat Baik dan Bisa Diterima Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	40
2	Setuju	12	34,2
3	Cukup Setuju	9	25,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai sikap karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat baik dan bisa diterima perusahaan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Yang menjawab cukup setuju ialah karyawan yang berpendidikan SMA/SMK

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai sikap karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat baik dan bisa diterima ialah sangat setuju yang berjumlah 14 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini memiliki sikap yang sopan dan santun serta mampu menyelesaikan dan menerima saran atau perintah dengan baik kepada pimpinan perusahaan.

13. Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Sopan Dan Beretika Kepada Perusahaan

Kesopanan adalah sikap yang dari dalam individu atau karyawan yang ditunjukkan kepada seseorang atau perusahaan dalam menghadapi sesuatu, sikap yang sopan dan memiliki etika yang baik atau menjalankan kode etik perusahaan dengan baik maka akan memberikan prestasi kerja yang baik untuk karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru sopan dan beretika kepada perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru Sopan dan Beretika Kepada Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	54,2
2	Setuju	16	45,7
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru sopan dan beretika kepada perusahaan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru sopan dan beretika kepada perusahaan ialah sangat setuju yang berjumlah 19 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini memiliki etika yang baik dan sopan kepada pimpinan, anggota karyawan lainnya maupun perusahaan.

14. Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Selalu Memberikan Kesan Yang Menyenangkan

Kesan adalah sikap yang terbenak dan yang diingat oleh karyawan maupun anggota lainnya dalam melakukan setiap apa yang dilakukannya. Dengan kesan yang baik akan memberikan kemudahan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan mendapatkan kesan yang baik. Kesan yang harus dibuat dari karyawan untuk perusahaan haruslah positif dan membangun sikap positif perusahaan. Kesan yang bersifat positif akan di promosikan secara langsung kepada karyawan jika karyawan memiliki sikap dan kesan yang baik.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu memberikan kesan yang menyenangkan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru
Selalu Memberikan Kesan Yang Menyenangkan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	48,5
2	Setuju	12	34,2
3	Cukup Setuju	6	17

4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu memberikan kesan yang menyenangkan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 48,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17%. Yang menjawab cukup setuju ialah karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu memberikan kesan yang menyenangkan ialah sangat setuju yang berjumlah 17 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu memberikan kesan yang positif dan membangun antar karyawan yang lainnya.

15. Penampilan Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Sangat Menarik

Penampilan adalah kesan yang pertama di tampilkan kepada seseorang dalam setiap bertemu atau setiap pekerjaan. Penampilan yang baik maka akan memberikan kepercayaan diri seseorang dan meyakinkan orang lain untuk bekerja dengan seseorang tersebut. Penampilan yang tidak baik akan mengurangi kepercayaan diri seseorang dalam memenuhi permintaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden

mengenai penampilan karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat menarik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Penampilan Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Sangat Menarik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	60
2	Setuju	8	22,8
3	Cukup Setuju	6	17
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai penampilan karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat menarik yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 60%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17%. Yang menjawab cukup setuju ialah karyawan yang bermasa kerja 8 bulan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai penampilan karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat menarik ialah sangat setuju yang berjumlah 21 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini sangat memperhatikan penampilannya kepada setiap konsumen atau pengunjung lainnya agar terlihat menarik.

16. Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Bijaksana Dalam Bekerja

Kebijaksanaan dalam bekerja adalah keinginan dari perusahaan yang diberikan untuk mengevaluasi dari sikap dirinya dan menetapkan keputusannya secara adil dan bijaksana, Dengan kebijaksanaannya maka karyawan akan mampu menilai dan memstimulasi tujuannya dalam bekerja dan memutuskan kebijakan yang adil. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru bijaksana dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru
Bijaksana Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	71,4
2	Setuju	5	14,2
3	Cukup Setuju	5	14,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru bijaksana dalam bekerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 71,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%. Yang menjawab cukup setuju ialah karyawan yang berpendidikan SMA.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru bijaksana dalam bekerja ialah sangat setuju yang berjumlah 25 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini dalam mengambil keputusan selalu bijaksana dan menetapkan keputusan secara bijak.

17. Hasil Kerja Yang Dilakukan Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Selalu Memuaskan

Hasil kerja adalah pemberian atau output yang diberikan karyawan kepada perusahaan agar dalam menyelesaikan tugas tersebut dilakukan dengan baik dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan. Jika hasil kerja yang dimiliki karyawan tidak puas maka perusahaan kurang menyenangkan kepada karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja yang dilakukan karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu memuaskan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Yang Dilakukan Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Selalu Memuaskan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	45,7
2	Setuju	13	37
3	Cukup Setuju	6	17
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai hasil kerja yang dilakukan karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu memuaskan yang

berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17%. Yang menjawab cukup setuju ialah karyawan yang bermasa kerja kurang dari 1 tahun.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai hasil kerja yang dilakukan karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu memuaskan ialah sangat setuju yang berjumlah 16 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki karyawan yang memiliki hasil kerja yang memuaskan perusahaan.

Tabel 5.24
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Penilaian Prestasi Kerja (X) Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru

Variabel Penilaian Prestasi Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kesetiaan						
Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu setia kepada perusahaan	15	18	2	0	0	153
Bobot Nilai	75	72	6	0	0	
Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu menjaga nama baik perusahaan	14	21	0	0	0	154
Bobot Nilai	70	84	0	0	0	
Karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu membela perusahaan	16	10	9	0	0	147
Bobot Nilai	80	40	27	0	0	
Kejujuran						

Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu jujur dalam bekerja	24	11	0	0	0	164
Bobot Nilai	120	44	0	0	0	
Karyawan selalu memenuhi perjanjian dari pihak PT. Kimia Farma Pekanbaru	21	9	5	0	0	156
Bobot Nilai	105	36	15	0	0	
Kemampuan						
Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu menilai kemampuan diri untuk mengevaluasi prestasinya	4	5	26	0	0	118
Bobot Nilai	20	20	78	0	0	
Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu menyelesaikan masalah	11	16	8	0	0	143
Bobot Nilai	55	64	24	0	0	
Kerjasama						
Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu bekerjasama antar perusahaan lainnya	23	7	5	0	0	158
Bobot Nilai	115	28	15	0	0	
Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu berpartisipasi dengan anggota lain	18	9	8	0	0	150
Bobot Nilai	90	36	24	0	0	
Kedisiplinan						
Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu mematuhi peraturan perusahaan	18	10	7	0	0	151
Bobot Nilai	90	40	21	0	0	

Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi pimpinan	20	15	0	0	0	160
Bobot Nilai	100	60	0	0	0	
Kepribadian						
Sikap karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat baik dan bisa diterima perusahaan	14	12	9	0	0	145
Bobot Nilai	70	48	27	0	0	
Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru sopan dan beretika kepada perusahaan	19	16	0	0	0	159
Bobot Nilai	95	64	0	0	0	
Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu memberikan kesan yang menyenangkan	17	12	6	0	0	151
Bobot Nilai	85	48	18	0	0	
Penampilan karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat menarik	21	8	6	0	0	155
Bobot Nilai	105	32	18	0	0	
Tanggungjawab						
Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru bijaksana dalam bekerja	25	5	5	0	0	160
Bobot Nilai	125	20	15	0	0	
Hasil kerja yang dilakukan karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu memuaskan	16	13	6	0	0	150
Bobot Nilai	80	52	18	0	0	
Total Skor						2.574

Skor Tertinggi	164
Skor Terendah	118
Kriteria Penilaian	Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu jujur dalam bekerja dengan skor sebanyak 164. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu menilai kemampuan diri untuk mengevaluasi prestasinya dengan skor sebanyak 118.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ & 17 \times 5 \times 35 = 2.975 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ & 17 \times 1 \times 35 = 595 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ & : \frac{2.975 - 595}{5} \\ & : 476 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel penilaian prestasi kerja pada PT. Kimia Farma Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 2.975 - 2.499$$

Baik	= 2.499- 2.023
Netral	= 2.023- 1.547
Tidak Baik	= 1.547- 1.071
Sangat Tidak Baik	= 1.071- 595

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel penilaian prestasi kerja pada PT. Kimia Farma Pekanbaru adalah sebesar 2.574 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.975- 2.499 yang termasuk dalam kategori sangat baik. hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan selalu jujur dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta mampu menjaga nama baik dan membela perusahaan PT. Kimia Farma Pekanbaru.

5.4 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru

Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi yang diinginkan oleh karyawan dan sesuai dengan tujuan dirinya maka akan

memberikan kenyamanan karyawan setiap bekerja. Untuk menjelaskan motivasi kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru Bekerja Untuk Dapat Bertahan Hidup

Kehidupan yang jelas dan baik akan memberikan karyawan untuk mampu bekerja dengan baik dan dapat menginginkan tugas dan pekerjaannya dapat menghidupi dirinya dan keluarganya. Dengan karyawan yang mampu mengembangkan dirinya dan mempertahankan hidupnya dengan baik serta mampu memotivasi dirinya dengan efektif ialah dengan bekerja dan menetapkan kebijakan kerja yang tidak mengekang, kebertahanan hidup karyawan ditentukan oleh dirinya sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja untuk dapat bertahan hidup dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Bekerja Untuk Dapat Bertahan Hidup

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	74,2
2	Setuju	9	25,7
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja untuk dapat bertahan hidup yang berjumlah 35 orang

responden. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 74,2%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja untuk dapat bertahan hidup ialah sangat setuju yang berjumlah 26 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini bekerja untuk bertahan hidup dan memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya.

2. Karyawan Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru Bekerja Untuk Memperoleh Penghargaan

Penghargaan ialah salah satu bentuk reward dari perusahaan kepada karyawannya yang bekerja dan memiliki prestasi kerja yang baik, untuk melakukan pekerjaan yang baik dan mampu mengembangkan perusahaan dengan baik ialah wajib dan mengharuskan untuk mendapatkan penghargaan. Penghargaan yang diberikan akan memberikan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja untuk memperoleh penghargaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Bekerja Untuk Memperoleh Penghargaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	54,2
2	Setuju	16	45,7
3	Cukup Setuju	0	0

4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja untuk memperoleh penghargaan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja untuk memperoleh penghargaan ialah sangat setuju yang berjumlah 19 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini bekerja untuk mendapatkan penghargaan dan prestasi kerja oleh perusahaan.

3. Karyawan Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru Bekerja Ingin Mendapatkan Pengakuan

Pengakuan dalam lingkungan kerja diharuskan dan diwajibkan dalam setiap pergerakan yang dilakukan seseorang atas pekerjaannya, apabila pengakuannya tidak dihargai maka motivasi kerja karyawan nya semakin berkurang dikarenakan kurangnya pengakuan dalam prestasi kerjanya. Dalam melakukan penilaian prestasi kerja juga harus efektif dan netral pada setiap karyawannya. Pengakuan yang baik adalah pengakuan ketika karyawan itu mendapatkan prestasi. Untuk melihat hasil

tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru ingin mendapatkan pengakuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Bekerja Ingin Mendapatkan Pengakuan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	51,4
2	Setuju	17	48,5
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja ingin mendapatkan pengakuan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 51,4%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 48,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja ingin mendapatkan pengakuan ialah sangat setuju yang berjumlah 18 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini bekerja ingin mendapatkan pengakuan yang baik dan diakui prestasi kerjanya.

4. Karyawan Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru Bekerja Untuk Mendapatkan Kekuasaan

Kekuasaan ialah sesuatu yang berhak dan jelas untuk diakui oleh orang lain baik anggota karyawan maupun atasannya, hal ini juga akan melihat bagaimana karyawan tersebut menghargai orang lain dalam pekerjaannya. Untuk itu kekuasaan tidak boleh disalahgunakan dalam perusahaan. Kekuasaan yang efektif adalah dilakukan dengan adil dan tidak boleh menyimpangkan kekuasaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja untuk mendapatkan kekuasaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru Bekerja Untuk Mendapatkan Kekuasaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	25,7
2	Setuju	8	22,8
3	Cukup Setuju	18	51,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja untuk mendapatkan kekuasaan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 51,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja untuk mendapatkan kekuasaan ialah cukup setuju yang berjumlah 18 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini dalam bekerja tidak termotivasi untuk mendapatkan jabatan atau kekuasaan yang lebih tinggi, tetapi bekerja untuk pertahanan hidup dan keluarganya.

5. Lingkungan Kerja PT. Kimia Farma Pekanbaru Memiliki Tingkat Kenyamanan Yang Baik

Lingkungan kerja adalah sesuatu bentuk fisik yang di berikan perusahaan kepada karyawan untuk tempat bekerja dan menyatukan dirinya dengan orang lain. Lingkungan kerja yang baik maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Kondisi fisik lingkungan tempat kerja mengandung banyak bahaya langsung maupun tidak langsung bagi keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan kenyamanan dan lingkungan kerja yang efektif maka akan memberikan kenyamanan karyawan setiap melakukan pekerjaannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Kimia Farma Pekanbaru memiliki tingkat kenyamanan yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja PT. Kimia Farma Pekanbaru Memiliki Tingkat Kenyamanan Yang Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	71,4
2	Setuju	8	22,8
3	Cukup Setuju	2	5,7

4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Kimia Farma Pekanbaru memiliki tingkat kenyamanan yang baik yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 71,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai lingkungan kerja PT. Kimia Farma Pekanbaru memiliki tingkat kenyamanan yang baik ialah sangat setuju yang berjumlah 25 orang. Hal ini dikarenakan bahwa lingkungan kerja pada PT. Kimia Farma ini sangat nyaman dan memiliki suhu udara yang dingin dan baik.

6. Kompensasi Yang Diberikan PT. Kimia Farma Pekanbaru Sangat Memadai

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan yang bekerja pada setiap pekerjaan yang dilakukannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kompensasi

yang diberikan PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Yang Diberikan PT. Kimia Farma Pekanbaru Sangat Memadai

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	77
2	Setuju	8	22,8
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat memadai yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 77%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai kompensasi yang diberikan PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat memadai ialah sangat setuju yang berjumlah 27 orang. Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan bonus, gaji dan insentfi kepada setiap karyawan, agar motitvasi karyawan dapat meningkat.

7. Supervisi PT. Kimia Farma Pekanbaru Selalu Jelas Dan Terarah

Supervisi adalah salah satu pengelolaan perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas kerja dengan efektif dan dengan jelas. Dalam melakukan supervisi

tersebut diharuskan adanya kebijakan yang telah mengatur supervisi itu agar berjalan dengan baik. Supervisi yang jelas dan nampak untuk menggunakan dan bertujuan untuk memperjelas kebijakan perusahaan. Supervisi adalah pengelolaan segala urusan perusahaan terkait kebijakan dari seluruh aspek perusahaan yang harus dilakukan kepada karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai supervisi PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu jelas dan terarah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Mengenai Supervisi PT. Kimia Farma Pekanbaru Selalu Jelas dan Terarah

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	42,8
2	Setuju	14	40
3	Cukup Setuju	6	17
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai supervisi PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu jelas dan terarah yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengena supervisi PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu jelas dan terarah ialah sangat setuju yang berjumlah 15 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu

menjalankan supervisinya dengan baik dan memberikan pengelolaan dan pengawasan yang terarah.

8. Jaminan Kerja PT. Kimia Farma Pekanbaru Selalu Diberikan Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Jaminan kerja merupakan bentuk dan kesesuaian dengan yang diinginkan oleh perusahaan dan bagi karyawan itu sendiri. Jaminan kerja adalah keinginan yang dapat meneruskan dan melindungi karyawan oleh perusahaan. Jaminan pekerjaan ialah jaminan yang diinginkan oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan, karena dengan jaminan tersebut karyawan tidak perlu lagi mencari pekerjaan yang lain dan melamar pada perusahaan tempat lain. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jaminan kerja PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Kerja PT. Kimia Farma Pekanbaru Selalu Diberikan Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	37
2	Setuju	14	40
3	Cukup Setuju	8	22,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai jaminan kerja PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai jaminan kerja PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan ialah setuju yang berjumlah 14 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu mendapatkan jaminan kerja setiap bekerja dan memberikan penilaian prestasi kerja dengan baik.

9. PT. Kimia Farma Pekanbaru Memberikan Status Dan Tanggung Jawab Ketika Terjadi Permasalahan Kerja

Status dan tanggung jawab merupakan salah satu bentuk kepastian dan kebijakan perusahaan yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawannya. Dan tanggung jawab akan dilakukan secara efektif barulah untuk mendapatkan status dengan baik. Untuk melakukan permasalahan internal ataupun konflik harus menyelesaikan tanggung jawab konflik tersebut. Dengan pemberian status yang jelas dan tanggungjawab kerja dengan baik kepada karyawan maka karyawan akan memberikan solusi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk melihat hasil

tanggapan responden mengenai PT. Kimia Farma Pekanbaru memberikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Mengenai PT. Kimia Farma Pekanbaru Memberikan Status dan Tanggungjawab Ketika Terjadi Permasalahan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	68,5
2	Setuju	8	22,8
3	Cukup Setuju	3	8,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Kimia Farma Pekanbaru memberikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan kerja yang berjumlah 35 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 68,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Kimia Farma Pekanbaru memberikan status dan tanggungjawab ketika terjadi permasalahan kerja ialah sangat setuju yang berjumlah 24 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu bekerja dengan baik berdasarkan tanggung jawab nya dan bidang pekerjaannya.

10. Peraturan Yang Diberikan PT. Kimia Farma Pekanbaru Sangat Fleksibel

Fleksibel ialah peraturan mudah dijalani yang dilakukan perusahaan kepada anggota karyawannya, fleksibel nya atau tidak fleksibel harus di terapkan agar kemudahan dalam bekerja dan tidak menyulitkan karyawan dalam bekerja, peraturan dan kebijakan yang mudah dan jelas karyawan akan mampu meningkatkan motivasi kerjanya dengan baik dan melaksanakan pekerjaan tanpa paksaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai peraturan yang diberikan PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat fleksibel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Mengenai Peraturan Yang Diberikan PT. Kimia Farma Pekanbaru Sangat Fleksibel

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	45,7
2	Setuju	10	28,5
3	Cukup Setuju	9	25,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai peraturan yang diberikan PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat fleksibel yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai peraturan yang diberikan PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat fleksibel ialah sangat setuju yang beruumlah 16 orang. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini selalu memberikan kebijakan atau aturan untuk karyawan tidak ketat tetapi karyawan dipastikan untuk mengikuti segala aturan perusahaan.

Tabel 5.35
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Motivasi Kerja (Y) Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru

Variabel Motivasi Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Intrinsik						
Karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja untuk dapat bertahan hidup	26	9	0	0	0	166
Bobot Nilai	130	36	0	0	0	
Karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja untuk memperoleh penghargaan	19	16	0	0	0	159
Bobot Nilai	95	64	0	0	0	
Karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja ingin mendapatkan pengkuan	18	17	0	0	0	158
Bobot Nilai	90	68	0	0	0	
Karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja untuk mendapatkan kekuasaan	9	8	18	0	0	131
Bobot Nilai	45	32	54	0	0	
Ekstrinsik						
Lingkungan kerja PT. Kimia Farma Pekanbaru mendukung dengan	25	8	2	0	0	163

kenyamanan yang baik						
Bobot Nilai	125	32	6	0	0	
Kompensasi yang diberikan PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat memadai	27	8	0	0	0	167
Bobot Nilai	135	32	0	0	0	
Supervisi PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu jelas dan terarah	15	14	6	0	0	149
Bobot Nilai	75	56	18	0	0	
Jaminan kerja PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan	13	14	8	0	0	145
Bobot Nilai	65	56	24	0	0	
PT. Kimia Farma Pekanbaru memberikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan kerja	24	8	3	0	0	158
Bobot Nilai	120	32	6	0	0	
Peraturan yang diberikan PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat fleksibel	16	10	9	0	0	147
Bobot Nilai	80	40	27	0	0	
Total Skor						1.543
Skor Tertinggi						167
Skor Terendah						131
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Kompensasi yang diberikan PT. Kimia Farma Pekanbaru sangat memadai dengan

skor sebanyak 167. Dan yang paling rendah berada pada indikator Karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru bekerja untuk mendapatkan kekuasaan dengan skor sebanyak 131.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 5 \times 35 = 1.750$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 1 \times 35 = 350$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.750 - 350}{5}$$

$$: 280$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel motivasi kerja pada PT. Kimia Farma Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.750- 1.470

Baik = 1.470- 1.190

Netral = 1.190- 910

Tidak Baik = 910- 630

Sangat Tidak Baik = 630- 350

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel motivasi kerja pada PT. Kimia Farma Pekanbaru adalah sebesar 1.543 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.750- 1.470 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan memiliki dukungan yang baik seperti perusahaan memberikan kompensasi yang baik dan sesuai dengan keinginan karyawan.

5.5 Analisis Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Pekanbaru

1. Uji Asumsi Klasik

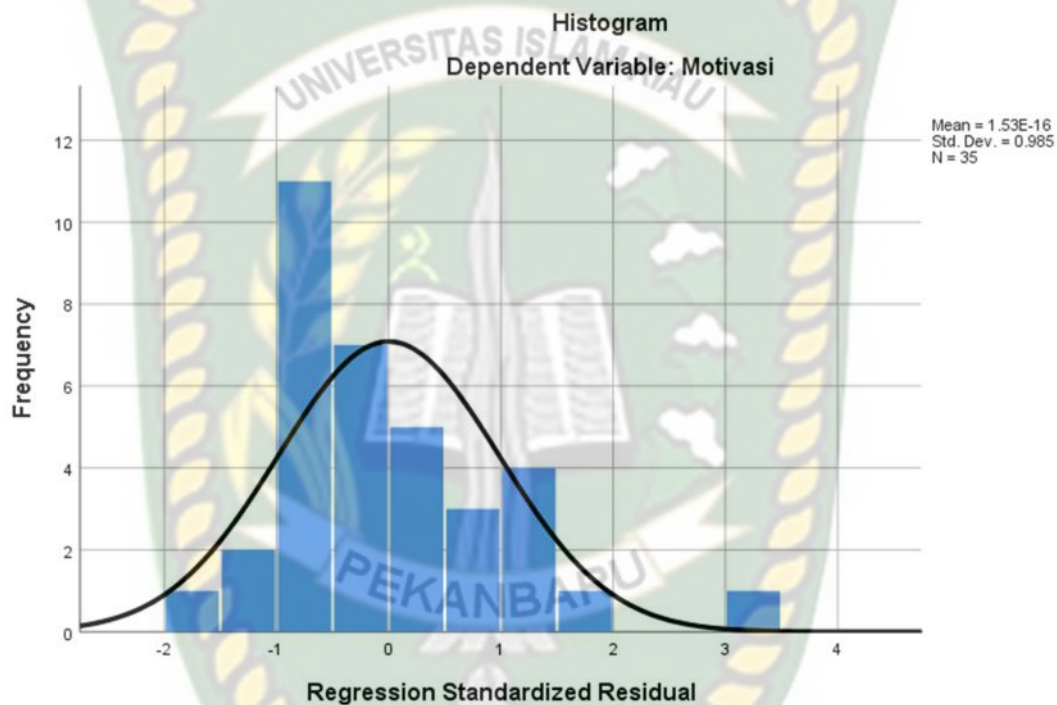
a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

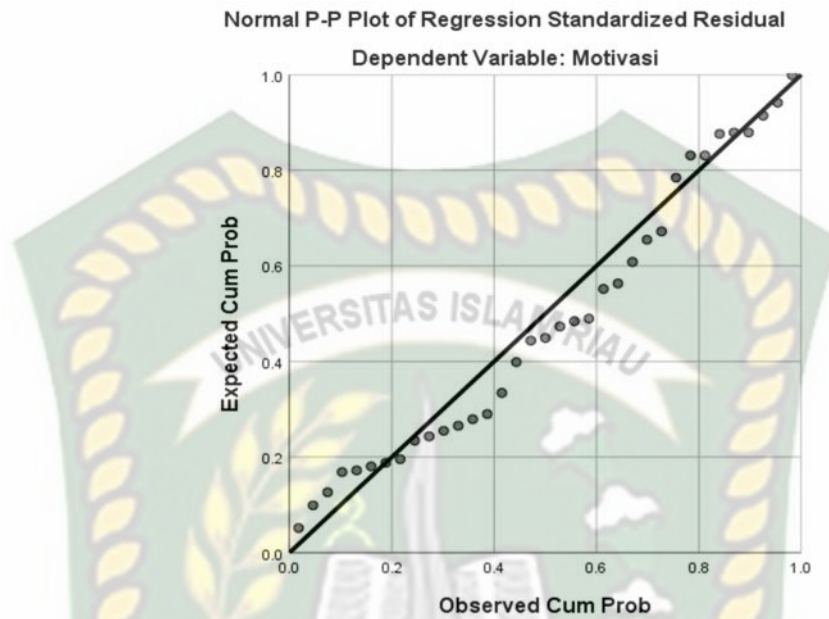
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram



Dari gambar diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan histogram. Berdasarkan dari gambar yang dilihat bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya pada akhir garis frekuensi. Jadi dapat diartikan melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar diatas merupakan gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik titik dan bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun ada yang berjauhan dari titik titik tersebut. Akan tetapi masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.36
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.689	2.714		3.939	.000
	PenilaianPrestasi i	.925	.055	.946	16.709	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Dari tabel 5.46 diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 10,689 + 0,925 X_1 + e$$

Kesimpulannya :

X : Penilaian Prestasi Kerja

Y : Motivasi Kerja

a : konstanta

b : Koefisien regresi antara penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 10,689 artinya jika penilaian prestasi kerja satuan nilainya adalah (0), maka motivasi kerja akan tetap berada pada 10,689. Artinya jika karyawan tidak memiliki kepribadian dan tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan perusahaan tidak menilai prestasi kerja karyawan secara baik maka motivasi kerja pada PT. Kimia Farma Pekanbaru akan tetap berada pada 10, 689.
- b. Koefisien regresi dari variabel Penilaian Prestasi Kerja. Jika satuan nilai dari penilaian prestasi kerja memiliki coefficient (b1)= 0,925. Hal ini berarti jika karyawan melakukan pekerjaan dengan bijaksana dan menjaga nama baik perusahaan dan meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik maka motivasi kerja karyawan pada PT. Kimia Farma akan meningkat sebesar 0,925 atau 92,5%.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.946 ^a	.894	.891	5.413	.844

a. Predictors: (Constant), PenilaianPrestasi

b. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel diatas merupakan koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= .946^a, dan nilai R Square sebesar 0,894 atau 89,4%. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru karena perusahaan PT. Kimia Farma Pekanbaru menerapkan penilaian prestasi kerja didasarkan pada target yang sudah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan hasil ini peneliti mengamati bahwa dengan adanya penilaian prestasi kerja seperti menilai tanggung jawab, kebijaksanaan karyawan, kepribadian karyawan serta penilaian karyawan untuk selalu menjaga nama baik perusahaan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

c. Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf

signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan keputusan pembelian dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan komitmen organisasi. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.38
Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.689	2.714		3.939	.000
	Penilaian Prestasi	.925	.055	.946	16.709	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa uji t parsial yaitu bahwa nilai t hitung untuk variabel penilaian prestasi kerja (X) = memiliki nilai t hitung 16,709 > dan T tabel 1,692 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu (16,709 > 1,692). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru. Dengan adanya penilaian prestasi karyawan dengan efektif dan dilakukan secara berkala maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Uji t Parsial menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru.

Skor persentase tertinggi pada variabel penilaian prestasi kerja berada pada indikator Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru selalu jujur dalam bekerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini dituntut untuk selalu bekerja dengan jujur dan melakukan pekerjaan dengan kejujuran. Karena jika karyawan jujur maka konsumen yang membeli produk atau obat di PT. Kimia Farma ini merasa percaya diri.

Dan skor persentase yang paling rendah berada pada indikator Karyawan PT. Kimia Farma Pekanbaru mampu menilai kemampuan diri untuk mengevaluasi prestasinya, Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini kurang mampu menilai dan menunjukkan kemampuannya lebih tinggi sehingga kemampuannya dalam bekerja tidak dikembangkan dan prestasi kerjanya kurang selalu di evaluasi oleh karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Silvia Oktaviani pada tahun 2014 yang berjudul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Aditama Raya Farindo Jawa Timur. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Aditama Raya Farindo Jawa Timur. Dan penelitian yang dilakukan oleh Raja Sakti Putra Harahap pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Peningkatan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Apex Pharma Indonesia Serang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pada PT. Apex Pharma Indonesia Serang.

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,894 atau 89,4%. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru. Berdasarkan hasil ini peneliti mengamati bahwa dengan adanya penilaian prestasi kerja seperti menilai tanggung jawab, kebijaksanaan karyawan, kepribadian karyawan serta penilaian karyawan untuk selalu menjaga nama baik perusahaan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru, pada indikator selalu jujur dalam bekerja merupakan skor tertinggi, sedangkan skor persentase yang paling rendah berada pada indikator mampu menilai kemampuan diri untuk mengevaluasi prestasinya, Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini kurang mampu menilai dan menunjukkan kemampuannya lebih tinggi sehingga kemampuannya dalam bekerja tidak dikembangkan dan prestasi kerjanya kurang selalu di evaluasi oleh karyawan itu sendiri.
2. Nilai R Square sebesar 0,894 atau 89,4%. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Pekanbaru
3. Motivasi yang ada pada PT. Kimia Farma ini ialah perusahaan memberikan gaji yang cukup kepada karyawan serta perusahaan memberikan jaminan kerja yang dapat menunjang karir karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka yang akan dijadikan saran oleh penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan penilaian prestasi kerja kepada karyawan, dan mempertahankan bentuk penilaian prestasi kerja secara berkala.
2. Diharapkan kepada karyawan perusahaan PT. Kimia Farma untuk selalu menilai dan mengevaluasi prestasi kerjanya agar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat berkembang dengan baik.
3. Bagi peneliti diharapkan untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan yang berhubungan dengan penelitian ini.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang masih belum ada yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita Iriani. 2001. *Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma*, Jakarta: Bumi Aksara
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Echdar, Saban. 2017. Metode penelitian manajemen dan bisnis panduan komprehensif langkah demi langkah penelitian untuk skripsi, tesis dan disertasi. Ghalia Indonesia, Ciawi-Bogor.
- Gupta, S. 2007. Perception of Performance Appraisal System, Climate of Innovation and Commitment. AIMS International. Vol. 1, No. 2.
- Handoko, 2013, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hani Handoko. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hariandja, M. T. E. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ketiga*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi. PT. BumiAksara, Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki, 2013. *Perilaku Organisasi: Konsep, Skill dan Praktik Terbaik. Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kuscu, H., Demir, A. O & Korukcu, A. 2007. An Assessment of The IrrigationManagementTransfer Programme: Case Study in The Mustafakemalpasa *Irrigation Scheme in Turkey. Irrigation and Drainage*. Vol. 57, No. 1,

- Mangkunegara. 2002, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, 2004. *Sumber Daya Manusia Strategik*, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, R and Jackson, 2013, *Human Resources Development (Track MBseries/ Terjemahan)*, Jakarta: Prestasi Pustaka
- Puspita Rohmawati, 2013. *Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sondang, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta .
- Sugiyono, 2015. *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Orbith.Vol.11 No.3.
- Wida Nurhayati, 2018. *Analisis Proses Penilaian Kinerja Karyawan bagian Produksi Tablet PT. Kimia Farma*. Jurnal Ekonomi Vol. 6 No. 5