

**PENGARUH EVALUASI KINERJA DAN *REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Penelitian : Bagian Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Resiko
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN)**

SKRIPSI

Oleh:

**SRI WAHYUNI PURNAMA
NPM: 10.832.0111**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH EVALUASI KINERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MANAJEMEN RESIKO

NAMA MAHASISWA : SRI WAHYUNI PURNAMA

NIM : 10 832 0111

JURUSAN : MANAJEMEN



Pembimbing I

(Drs. MUSLIM WIJAYA, Msi)

Pembimbing II

(AGUSTIONO ,SE.,MMA)

Ketua Jurusan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
(IHSAH EFFENDI,SE., Msi)

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Dekan

(Prof. DR. H. SYA'AD AEFUDDIN SE., MEC)

Document Accepted 28/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

ABSTRAK

SRI WAHYUNI PURNAMA, 2014, “Pengaruh Evaluasi Kinerja Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan Bagian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Resiko”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Evaluasi Kinerja yang berkaitan dengan hubungan *Reward* terhadap kinerja perusahaan. Untuk mengetahui pengaruh tersebut, data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif dan kualitatif yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,089 > 2,032$) dengan tingkat signifikan $0,04 < 0,05$. Sedangkan *reward* berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t hitung lebih besar dari pada t tabel ($4,265 > 2,032$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Sementara itu untuk evaluasi kinerja dan *reward* berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil f hitung lebih besar dari pada f tabel ($33,911 > 3,28$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disarankan agar *pertama*, penerapan evaluasi kinerja harus dilaksanakan sesuai dengan sistem atau prosedur, dan semua pihak harus dilibatkan dalam pelaksanaannya, bukan hanya untuk sekelompok fungsionaris saja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. *Kedua*, *Reward* yang sudah berjalan baik hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan agar menumbuhkan rasa semangat bagi para karyawan terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Key Word : Evaluasi Kinerja, *Reward*, Kinerja

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	6
1. Evaluasi kinerja.....	6
a. Pengertian Evaluasi Kinerja.....	6
b. Tahap-Tahap Evaluasi Kinerja.....	7
c. Aspek Yang Dinilai Dalam Evaluasi Kinerja	8
d. Tujuan Dan Fungsi Evaluasi Kinerja.....	8
e. Manfaat Evaluasi Kinerja.....	10
2. <i>Reward</i>	12
a. Pengertian <i>Reward</i>	12
b. Tujuan <i>Reward</i>	13
c. Jenis <i>Reward</i>	15

3. Kinerja.....	15
a. Pengertian Kinerja.....	15
b. Faktor Kinerja.....	16
c. Penilaian Kinerja.....	16
d. Indikator Kinerja.....	17
B. Kerangka Konseptual	19
C. Hipotesis	19

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	21
1. Jenis Penelitian.....	21
2. Lokasi Penelitian.....	21
3. Waktu Penelitian.....	21
B. Populasi Dan Sampel	22
1. Populasi.....	22
2. Sampel.....	22
C. Defenisi Operasional	24
D. Jenis Dan Sumber Data	26
E. Tehnik Pengumpulan Data	27
F. Tehnik Analisis Data	28

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	32
1. Gambaran Umum Perusahaan	32
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	34
3. Sistem Evaluasi Kinerja Perusahaan.....	43

5. Sistem Penilaian Kinerja Perusahaan.....	45
B. Pembahasan.....	47
1. Gambaran Umum Responden.....	47
2. Analisis Deskriptif Statistik.....	49
3. Uji Kualitas Data.....	50
a. Uji Validitas.....	50
b. Uji Reliabilitas.....	52
4. Uji Normalitas.....	53
5. Uji Hipotesis.....	55
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	55
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	56
6. Koefisien Deteminasi.....	57
 BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam upaya meningkatkan peran serta karyawan dan kinerja, perusahaan mencoba mengambil langkah-langkah kebijakan strategis dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, efektif dan efisien. Wujud nyata program pengembangan kini dapat dilihat dengan dibentuknya beberapa bagian yang baru yang diharapkan dapat mendukung rencana *go public*. Salah satu bagian yang baru itu adalah bagian kepatuhan dan *risk management* atau manajemen resiko.

Salah satu persoalan penting dalam pencapaian kinerja sumber daya manusia adalah adanya sistem evaluasi kinerja atau penilaian. Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan sebagai motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik pula. Evaluasi kinerja juga dapat digunakan untuk menentukan kriteria, seleksi dan penempatan karyawan ke dalam unit-unit perusahaan sesuai dengan potensi yang dimiliki dan lebih fokus pada tujuan perusahaan.

Evaluasi kinerja telah digunakan sebagai unsur yang esensial bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Meningkatnya pengakuan secara luas atas penggunaan evaluasi kinerja. Telah dilaporkan oleh berbagai studi

UNIVERSITAS MEDAN AREA di Inggris 3 (tiga) survey terbesar tentang praktik

evaluasi kinerja dilaksanakan oleh *Institute of Personel Management* (Anderson, 1993). Menurut Anderson dari 360 organisasi yang di survey di Inggris meliputi organisasi industri, bisnis dan publik, terdapat 74% organisasi menggunakan sistem evaluasi kinerja dan 26% tidak menggunakannya. Sementara survey terhadap 244 organisasi di Amerika menunjukkan sekitar 91% menggunakan sistem evaluasi kinerja secara formal. Sedangkan di Indonesia sendiri 75% organisasi menggunakan sistem evaluasi kinerja yang terdiri dari perusahaan BUMN 23, 5% Swasta Nasional 21, 6% perusahaan diluar BUMN dan Swasta Nasional sekitar 29, 9% dan 25% tidak melakukan sistem evaluasi kinerja.

Evaluasi kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan dirasakan bermakna bila hasilnya dapat dimanfaatkan untuk beberapa tujuan. Untuk itu perlu dipersiapkan atau disusun sarana atau sistem pendukung diantaranya yaitu pemberian *reward* (penghargaan). Karyawan yang berprestasi memberikan kontribusi yang lebih besar, wajar memperoleh imbalan yang lebih besar. Hal ini dilakukan untuk memotivasi karyawan meningkatkan kinerja. *Reward* merupakan sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena ia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa meng-asosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah

Namun, sering terjadi penilaian yang dilakukan secara tidak tepat. Ketidaktepatan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang menyebabkan ketidaktepatan penilaian kinerja diantaranya adalah ketidakjelasan makna kinerja yang diimplementasikan, ketidapahaman pegawai mengenai kinerja yang diharapkan, ketidakakuratan instrumen penilaian kinerja, dan ketidakpedulian pimpinan organisasi dalam pengelolaan kinerja. Salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Bagian Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Resiko ialah evaluasi kinerja mereka tidak dilaksanakan secara sistematis dan belum mengacu pada kaidah-kaidah sains sehingga sering menyebabkan permasalahan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Evaluasi Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Resiko Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

1. Apakah evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia dan manajemen resiko pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?

2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia dan manajemen resiko pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
3. Apakah evaluasi kinerja dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia dan manajemen resiko pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian untuk :

1. Mengetahui pengaruh sistem evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia dan manajemen resiko pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia dan manajemen resiko pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Mengetahui pengaruh evaluasi kinerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia dan manajemen resiko pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Kepentingan Dunia Akademik
 - a. Memberikan masukan serta sumbangan pemikiran bagi civitas akademis mengenai permasalahan penerapan evaluasi kinerja dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
berkaitan dengan tingkat kinerja karyawan.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

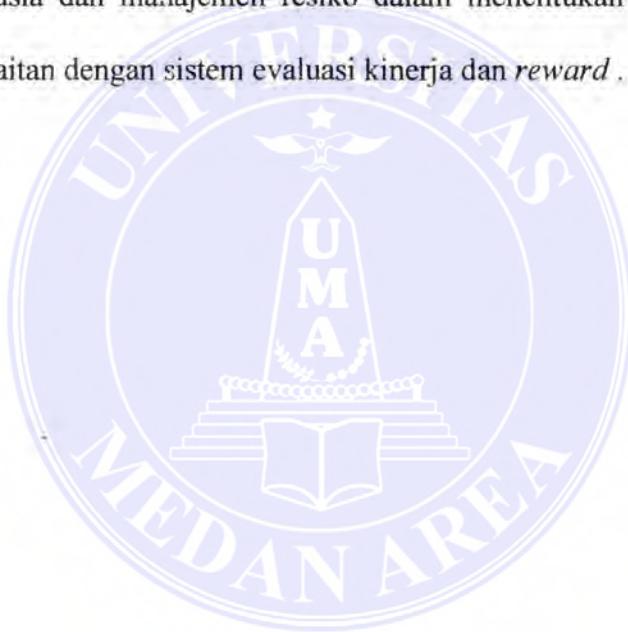
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)28/2/24

- b. Memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Resiko khususnya dalam evaluasi kinerja dan *reward* terhadap tingkat kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Kepentingan Dunia Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan sumbang saran serta pemikiran bagi pihak pimpinan manajemen PT. Perkebunan Nusantara III Medan khususnya bagian sumber daya manusia dan manajemen resiko dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan sistem evaluasi kinerja dan *reward* .



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Evaluasi Kinerja

a. Pengertian Evaluasi Kinerja

Pada prakteknya evaluasi kinerja dapat dilakukan oleh beberapa pihak yang berkepentingan, diantaranya atasan langsung atau kepala unit yang bersangkutan, individu, tim yang secara khusus dibentuk, bawahan, teman sekerja, pelanggan dan masyarakat pada umumnya, kombinasi dua atau lebih. Menurut Fisher, Schoenfeldt dan Shaw (2005:21) evaluasi kinerja merupakan suatu proses dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi dinilai dalam suatu periode tertentu. Meggison (Mangkunegara, 2005:9) mendefinisikan evaluasi/penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Definisi yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh J. Simanjuntak (2011:107) yang menyatakan evaluasi kinerja adalah penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Dengan demikian, evaluasi kinerja dapat dikatakan sebagai suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja individu pegawai, unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan.

b. Tahap-tahap Evaluasi Kinerja

Evaluasi Kinerja pada dasarnya dilakukan dengan memanfaatkan semua informasi yang berkaitan dengan kinerja tersebut. Informasi tersebut harus diseleksi dan dipilih hanya yang benar-benar mempunyai keterkaitan dengan kinerja yang dimaksud.

Tahapan-tahapan evaluasi kinerja adalah sebagai berikut (J. Simanjuntak, 2011:149):

- 1) Menghimpun semua informasi yang berkaitan dengan kinerja dimaksud, baik menyangkut kinerja perorangan atau kelompok orang, maupun menyangkut kinerja unit kerja atau kinerja perusahaan secara keseluruhan.
- 2) Mendeskripsikan unsur kinerja dari setiap informasi yang dihimpun, sehingga jelas terlihat besaran kinerja sebagaimana termuat dalam informasi tersebut.
- 3) Membuat kajian atas kinerja, serta membandingkannya dengan tolak ukur atau sasaran yang harus dicapai.
- 4) Menarik kesimpulan dari pelaksanaan penilaian.
- 5) Merumuskan saran-saran tindak lanjut.

c. Aspek Yang Dinilai Dalam Evaluasi Kinerja

Aspek-aspek yang dinilai dalam evaluasi kinerja adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2005:25):

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman serta pelatihan yang diperoleh.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan / rekan, melakukan negosiasi dan lain lain.

d. Tujuan Dan Fungsi Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Menurut Agus Sunyoto yang dikutip Mangkunegara (2005:10), adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan inspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan evaluasi kinerja karyawan adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.

7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan. Seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

e. Manfaat Evaluasi Kinerja

J. Simanjuntak (2011:112) menyatakan bahwa manfaat evaluasi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Kinerja

Terutama bila hasil Evaluasi Kinerja menunjukkan kinerja seseorang rendah atau dibawah standar yang telah ditetapkan, maka orang yang bersangkutan dan atasannya akan segera membuat segala upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut, misalnya dengan bekerja lebih keras dan tekun. Untuk itu, setiap pekerja perlu menyadari dan memiliki :

- a. Kemampuan tertentu sebagai dasar untuk mengembangkan diri lebih lanjut.
- b. Keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan kerja.
- c. Sikap tertarik pada pekerjaan dan etos kerja yang tinggi.
- d. Keyakinan untuk berhasil.

2. Pengembangan SDM

Melalui evaluasi kinerja sekaligus mengidentifikasi kekuatan dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

kelemahan individu, serta potensi yang dimilikinya. Dengan demikian

Document Accepted 28/2/24

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)28/2/24

manajemen dan individu dimaksud dapat mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi individu yang bersangkutan, serta mengatasi dan mengkompensasi kelemahan melalui program pelatihan. Manajemen dan individu dapat mengembangkan potensi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan maupun pengembangan karir mereka masing-masing.

3. Pemberian Kompensasi

Melalui evaluasi kinerja individu, dapat diketahui siapa yang memberikan kontribusi kecil dalam pencapaian hasil akhir organisasi atau perusahaan. Pemberian imbalan atau kompensasi yang adil haruslah didasarkan kepada kinerja atau kontribusi setiap orang kepada perusahaan. Pekerja yang menampilkan evaluasi kinerja yang tinggi patut diberi kompensasi, antara lain berupa: pemberian *reward* (penghargaan) dan atau uang ; pemberian bonus yang lebih besar daripada pekerja lain, dan percepatan kenaikan pangkat dan gaji.

4. Program Peningkatan Produktivitas

Dengan mengetahui kinerja setiap individu, kekuatan dan kelemahan masing-masing serta potensi yang mereka miliki manajemen dapat menyusun program peningkatan produktivitas perusahaan, antara lain dengan mencari penyebab kinerja rendah dan menyusun program untuk mengatasinya.

5. Program Kepegawaian

Hasil evaluasi kinerja sangat bermanfaat untuk menyusun program-program kepegawaian, termasuk promosi, rotasi dan mutasi, serta perencanaan karir pegawai.

6. Menghindari Perlakuan Diskriminasi

Evaluasi kinerja dapat menghindari perlakuan diskriminasi dan kolusi, karena setiap tindakan kepegawaian akan didasarkan kepada kriteria obyektif, yaitu hasil evaluasi kinerja.

2. *Reward*

a. Pengertian *Reward*

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai” (Nugroho, 2006:5). Menurut H. Simamora (2004:514) “*reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”. Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dicapai

b. Tujuan *Reward*

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226)

tujuan utama dari program *reward* adalah:

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
3. Mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi yang melaksanakan tugas yang di berikan.

c. Jenis *Reward*

Menurut Mahsun (2006:112), pada dasarnya ada dua tipe *reward* :

1. Sosial *Reward*

Social reward adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi, yang merupakan *factor extrinsic reward* yang diperoleh dari lingkungannya, seperti financial materi, dan piagam penghargaan.

2. *Psychic Reward*

Psychic Reward datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri), *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai. *Psychic Reward* adalah *instrinsic reward* yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan karyawan sebagian bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226)

reward dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

a. Penghargaan finansial

1) Gaji dan upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

2) Tunjangan karyawan

Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

3) Bonus/insentif adalah tambahan- tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

b. Penghargaan non finansial :

1) Penghargaan interpersonal

Atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal. seperti status dan pengakuan.

2) Promosi

Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 memberikan penghargaan yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika

- diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.
2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*), merupakan suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Prawirosentono dalam (Sutrisno:2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Sementara menurut (Rivai:2005) kata kinerja, jika dilihat dari asal katanya adalah terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata to perform yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang atau kelompok selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

b. Faktor Kinerja

Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam (Wibowo:2012), ada tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah:

1. *Ability*, yaitu pengetahuan dan kemampuan.
2. *Clarity*, yaitu pemahaman dan persepsi tugas.
3. *Help*, yaitu bantuan dari organisasi.
4. *Incentive*, yaitu motivasi dan kemauan.
5. *Evaluation*, yaitu pelatihan dan umpan balik.
6. *Validity*, yaitu kesesuaian.
7. *Environment*, yaitu kesesuaian lingkungan.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Dessler dalam (Sutrisno, 2010), beberapa hal yang digunakan untuk menilai kinerja antara lain:

1. Keterampilan merencanakan

Menilai dan menetapkan prioritas dari bidang hasil, merancang rencana jangka panjang dan pendek yang realistis, merumuskan jadwal yang mungkin, mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin menjadi hambatan-hambatan ke arah pencapaian hasil yang dituntut.

2. Keterampilan mengorganisasi

Mengelompokkan kegiatan demi penggunaan optimal atas sumber-sumber personel dalam rangka mencapai tujuan, secara jelas mendefinisikan tanggung jawab dan batas wewenang bawahan, meminimalkan kebingungan dan ketidakefisienan dalam operasi kerja.

Kemampuan untuk memandu dan menyalia, menekankan proses motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan.

4. Keterampilan mengendalikan

Menetapkan prosedur yang tepat untuk terinformasi tentang kemajuan kerja bawahan, mengidentifikasi simpangan dalam kemajuan tujuan kerja, menyesuaikan diri dalam kerja untuk dapat memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan telah dicapai.

5. Menganalisis masalah

Menetakan dana yang berhubungan dengan permasalahan, membedakan fakta-fakta yang berarti dari yang kurang berarti, menetapkan hubungan timbal balik, mencapai pemecahan yang kelihatannya praktis sehingga dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan tanpa adanya pihak yang dirugikan dalam penyelesaiannya.

d. Indikator Kinerja

Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam (Wibowo, 2012),

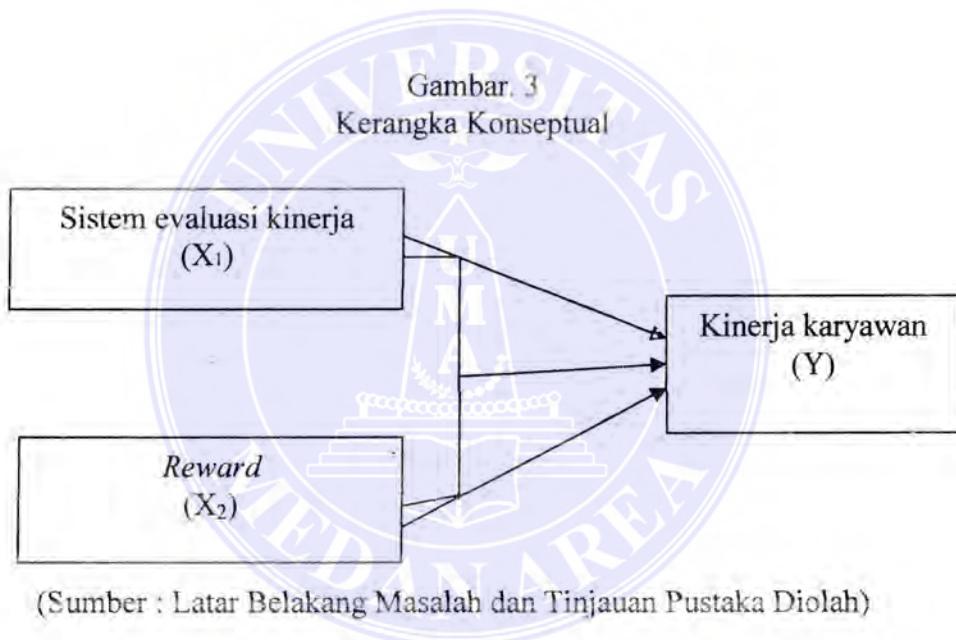
terdapat tujuh indikator dari kinerja, diantaranya adalah:

1. Tujuan, merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.
2. Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai atau tidak. Kinerja dikatakan berhasil jika mampu mencapai standar yang telah ditentukan.

3. Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan intensif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disintensif.
7. Peluang, merupakan kesempatan bagi pekerja untuk dapat menunjukkan hasil dan prestasi kerjanya.

B. Kerangka Konseptual

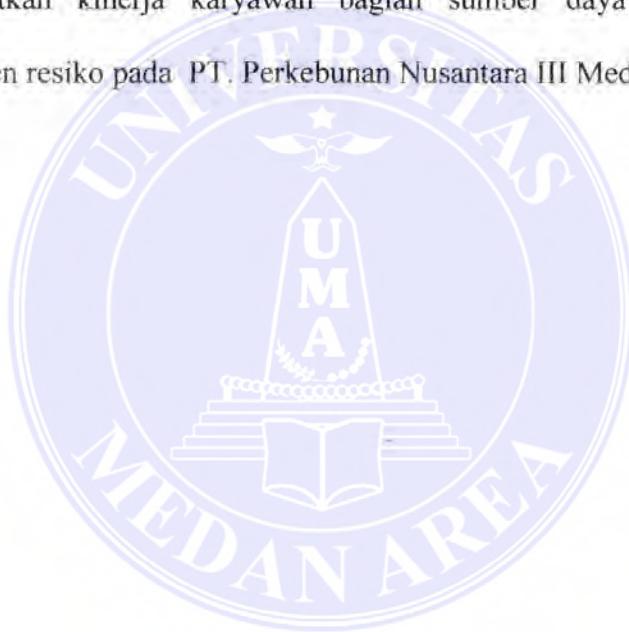
Sistem evaluasi kinerja merupakan salah satu cara organisasi memberikan reward kepada karyawan agar mendisiplinkan diri dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar. Disamping itu sistem evaluasi kinerja juga dapat memberikan informasi bagi atasan tentang kinerja karyawan untuk menjadi bahan masukan dan sikap apa yang akan di ambil guna kepentingan perusahaan.



C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2005:51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian, biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan latar belakang rumusan masalah dan perumusan masalah diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Evaluasi kinerja memberi pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian sumber daya manusia dan manajemen resiko pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. *Reward* memberi pengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian sumber daya manusia dan manajemen resiko pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Evaluasi kinerja dan *reward* memberi pengaruh secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian sumber daya manusia dan manajemen resiko pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi Dan Jadwal Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiono (2005:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variable atau lebih dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan, serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang beralamat di Jalan Sei Batang Hari No. 2 Sei Sikambing PO BOX 91, Medan 20122 Sumatera Utara, Indonesia.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan November 2013 sampai dengan April 2014. dengan perincian waktu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

Jenis Penelitian	Nov '13				Dec '13				Jan '14				Feb '14				Mar '14				Apr-Mei '14			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Survei	■	■																						
Pengajuan Judul			■	■	■	■																		
Konsultasi/bimbingan							■	■																
Penyusunan Seminar Proposal									■	■	■	■												
Penyusunan Skripsi & Bimbingan Skripsi Seminar Hasil													■	■	■	■	■	■	■	■				
Sidang Skripsi																					■	■	■	■

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2011:61), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan bagian sumber daya manusia dan manajemen resiko yang berjumlah 148 Orang yang terdiri dari rincian sebagaimana tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana
Bagian SDM dan Manajemen Resiko PT. Perkebunan Nusantara III
Tahun 2013

No	Bagian	Jumlah (orang)
1	SDM	52
2	Manajemen Resiko	96
	Total	148

Sumber: Bagian Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan 2014 (Data Diolah)

2. Sampel

Dalam mengambil sampel, penulis mengambil 25% dari jumlah populasi agar lebih efisiensi. Hal ini didasari oleh pendapat sebagian peneliti yang mengatakan bahwa ukuran sampel tidak boleh kurang dari 10% dari ukuran populasi, tetapi sebagian lagi mengatakan tidak boleh kurang dari 5% akan tetapi patokan ini juga tidaklah kaku, karena besarnya ukuran contoh yang diambil banyak ditentukan faktor-faktor lain (Zulkarnain Lubis, 2009:115). Jadi ukuran 15% dianggap sudah

UNIVERSITAS MEDAN AREA
cukup memadai sebagai representasi populasi.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)28/2/24

Dengan keragaman populasi berdasarkan golongan/karya strata, maka penarikan sampel dilakukan dengan metode stratifikasi simple acak dengan proporsional (*Proportionate Stratified Random Sampling*) dengan mengambil perwakilan dari masing-masing bagian. Selanjutnya, jumlah sampel masing-masing strata ditentukan secara proporsional terhadap jumlah populasi untuk masing-masing bagian dengan rumus :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana :

n_i = besarnya sampel untuk golongan ke - i

N_i = besaran populasi untuk golongan ke - i

n = besarnya ukuran sampel

N = besarnya ukuran populasi

Berdasarkan rumus tersebut, maka distribusi sampel untuk masing-masing strata adalah dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut.

Tabel. 3.3
Distribusi sampel untuk masing-masing bagian

No	Bagian	Sampel
1	SDM	13
2	Manajemen Resiko	24
	Total	37

Menurut Sugiyono (2005:73) "sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi." dari sebagian populasi yang akan diambil di PT.Perkebunan Nusantara III Medan bagian sumber daya manusia dan

manajemen resiko menggunakan teknik penarikan sampel *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik penarikan sampel yang digunakan bila populasi

mempunyai anggota /unsur yang tidak homogen dan berbeda tingkat strata secara proporsional. Setelah diketahui jumlah populasi maka selanjutnya ditetapkan besarnya sample. Sample merupakan unit-unit yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Terdapat dua syarat yang harus dipenuhi dalam prosedur pengambilan sample yaitu sample harus *representative* (mewakili) dan besarnya sample harus memadai sehingga

C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Sistem evaluasi kinerja (X1) adalah proses kontribusi atau kemampuan karyawan terhadap organisasi yang dinilai dalam suatu periode tertentu.
2. Indikator reward (X2) adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan, pengembangan karir
3. Indikator kinerja (Y) adalah tujuan dan kemampuan, kecakapan, produktivitas dan pemanfaatan, fasilitas, kerjasama, motivasi.

Tabel 3.2

Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel
Evaluasi Kinerja (X1)	*Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.	1. Kemampuan teknis
	*Suatu proses dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi dinilai dalam suatu periode tertentu	2. Kemampuan konseptual
		3. Kemampuan interpersonal
		4. Kemampuan Kedisiplinan
		5. Kemampuan sesuai pendidikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

		6. Kemampuan sesuai tingkat kesehatan
Reward (X2)	Ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai” (Nugroho, 2006:5)	1. Gaji dan Bonus
		2. Kesejahteraan
		3. Pengembangan karir
		4. Penghargaan psikologis dan sosial
		5. Memberikan jaminan Kesehatan
		6. Bantuan beasiswa pada tanggungan karyawan
Kinerja (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	
		1. Kualitas pekerjaan
		2. Kuantitas pekerjaan
		3. Pengetahuan kerja
		4. Kerjasama tim
		5. Kreativitas
		6. Inisiatif

Sumber Penelitian dan data yang diolah,

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2014

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access Front repository.uma.ac.id)28/2/24

D. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2008:12). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
- b. Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar (Sugiyono, 2008:12). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara, gambaran umum, struktur organisasi dan *job description* PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

2. Sumber data

- a. Data primer yaitu sumber data penelitian yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan tidak melalui media perantara (Sugiyono, 2008:193). Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden, yaitu karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan
- b. Data sekunder yaitu sumber data penelitian yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2008:193). Data sekunder dalam penelitian ini adalah gambaran umum, struktur organisasi, dan *job description* PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

E. Tehnik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Menurut Yunus (2010:358), agar wawancara efektif, maka terdapat berapa tahapan yang harus dilalui, yakni ; 1). mengenalkan diri, 2). menjelaskan maksud kedatangan, 3). menjelaskan materi wawancara, dan 4). mengajukan pertanyaan.

Wawancara juga dilakukan lebih mendalam terhadap para *key person* atau atasan dari responden dari pihak-pihak yang berkompeten dengan bentuk wawancara tidak terstruktur yaitu tidak menggunakan daftar pertanyaan tapi tetap menggunakan panduan wawancara yang berisi pokok-pokok informasi yang ingin diketahui.

2. Membuat daftar pertanyaan (questionnaire),

Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para responden di objek penelitian. Kuesioner atau daftar pertanyaan memiliki lima pilihan jawaban yaitu:

- | | |
|------------------------------|-----|
| a. Sangat Setuju "SS" | : 5 |
| b. Setuju "S" | : 4 |
| c. Netral "N" | : 3 |
| d. Tidak Setuju "TS" | : 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju "STS" | : 1 |

3. Observasi

Menurut Bungin (2007: 115-117) ada beberapa bentuk observasi, yaitu:

1). Observasi partisipasi, 2). observasi tidak terstruktur, dan 3). observasi kelompok. Berikut penjelasannya:

- a. Observasi partisipasi adalah (*participant observation*) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan di mana peneliti terlibat dalam keseharian informan.
- b. Observasi tidak terstruktur ialah pengamatan yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman observasi, sehingga peneliti mengembangkan pengamatannya berdasarkan perkembangan yang terjadi di lapangan.
- c. Observasi kelompok ialah pengamatan yang dilakukan oleh sekelompok tim peneliti terhadap sebuah isu yang diangkat menjadi objek penelitian. Dalam hal ini penulis menggunakan observasi tidak terstruktur.

4. Dokumenter

Yaitu dengan menjadikan referensi dari perusahaan sebagai literatur tambahan dalam penelitian.

F. Tehnik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan, dan penganalisisan data sehingga

UNIVERSITAS MEDAN AREA
dapat diketahui gambaran data penelitian yang sedang diteliti.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)28/2/24

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2005), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk mengetahui uji validitas ini menggunakan korelasi *product moment*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka akan ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga alat ukur ini valid untuk sah dan sebaliknya. Pengujian validitas disini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 19 *for windows*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel /konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui uji ini menggunakan nilai *Cronbach Alpha*, jika Menurut Nunnaly nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,6 maka kuisisioner tersebut dikatakan reliabel (Ghozali, 2005). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 19 *for windows*.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah



keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji distribusi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2004).

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Menurut Ghozali (2005) cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Jika nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dari nilai t tabel maka hipotesis diterima.

Sementara dengan menggunakan program spss maka cukup melihat nilai probabilitas signifikansi tiap variabel bebas yang ada. Jika nilai Probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah independen atau

bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2005). Menurut Ghozali (2005) cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan hasil perhitungan nilai F dan nilai F pada tabel. Jika nilai hitung lebih besar dari f_{tabel} maka hipotesis diterima. Sementara dengan menggunakan program spss maka cukup melihat nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan seluruh variable bebas secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Model Penelitian ini menghasilkan menggunakan dua hipotesis dan pengujian, terhadap kedua hipotesis tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama , kedua dan ketiga di terima. Dari hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Evaluasi Kinerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja.
2. *Reward* berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja.
3. Evaluasi Kinerja dan *Reward* berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan sampel yang lebih besar untuk bidang pekerjaan lainnya dan dengan jenis usaha lainnya sehingga dapat lebih dipastikan peranan evaluasi kinerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan mengembangkan dan menambahkan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, jenis pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di bagian sumber daya manusia dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Management Studies

dengan memilih salah satu diantara evaluasi kinerja ataupun peningkatan *reward* guna pencapaian kinerja sesuai yang diharapkan.

4. Bagi para karyawan, agar evaluasi kinerja meningkat sebaiknya harus lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menyikapi perkembangan evaluasi kinerja sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Fisher, Schoenfeldt dan Shaw 2005 *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba empat.
- Nunnally dalam buku *Ghozali*, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariaie dengan Program SPSS*, Edisi. Ketiga .
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung.
- Pencerbit Refika Aditama. J. Simanjuntak, 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja* , Edisi Ke 3 Jakarta.
- Mahsun, M. 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE Yogyakarta.
- Ivancevich, M, John, Konopaske Robert, dan Matteson, T, Michael.2006 *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Nugroho, Riant 2004 *Kebijakan Publik :Formulasi Implementasi dan Evaluasi* Jakarta. Elexkomputindo.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T 2007, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Alih Bahasa Gina Gania), Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Kencana-Prenada Media Group, Jakarta Hersey, Blanchard.
- Wibowo. Prof, Dr, SE, M.Phil. (2007). *Manajemen Kinerja* , PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono. (2005) *Metode penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.