

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MUTIFA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**Dijukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**RUSLINA T SIHOTANG  
NIM : 08 832 0068**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTASEKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2011**

**Judul** : PENGARUH PENELITIAN PRESTASI KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MUTIFA  
MEDAN

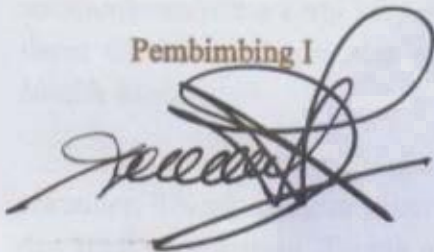
**Nama Mahasiswa** : RUSLINA TM SIHOTANG

**No. Stambuk** : 08 832 0068

**Jurusan** : MANAJEMEN

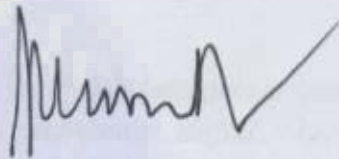
**Menyetujui :**  
**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**



(Dra. Muslim Wijaya, MSi)

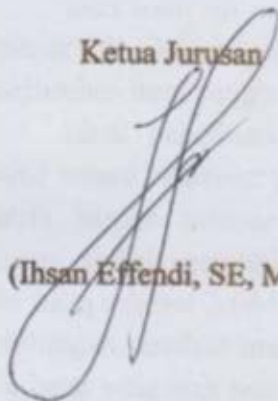
**Pembimbing II**



(Ir. Parulian, MSi)

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**



(Ihsan Effendi, SE, MSi)



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

**Tanggal Lulus** : April 2011

## ABSTRAK

**Ruslina TM Sibotang (08.832.0068), Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Mutifa Medan. Dibawah bimbingan Bapak Muslim Wijaya, SE, Msi selaku pembimbing I dan Bapak Ir. T. Parulian, Msi selaku pembimbing II.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mutifa Medan dengan jumlah responden 31 orang.

PT. Mutiara Mukti Farma (PT. MUTIFA) Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi obat yang beralamat di Jl. Besar Namorambe No. 68 KM 8,5 Desa Sidodadi Kabupaten Deli Serdang. Untuk menjamin stabilitas kerja karyawan maka diperlukan penilaian prestasi kerja yang dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Mutifa Medan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu dengan penyebaran angket, observasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan metode deskriptif dan metode analisa regresi sederhana. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari angket/daftar pernyataan yang pengukurannya menggunakan skala Likert. Sebelumnya angket diuji terlebih dahulu untuk mengukur validitas dan reliabilitasnya dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17 For Windows.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas untuk setiap item pernyataan yang terdapat di dalam angket penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa keseluruhan item yang ada, dapat digunakan dalam proses penelitian selanjutnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat terdapat pengaruh yang positif antara penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mutifa Medan sebesar 7,2%, dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji T dengan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2,684 sedangkan t<sub>tabel</sub> sebesar 1,699 (2,684 > 1,699) dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan "Terdapat pengaruh positif antara penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mutifa Medan" dapat diterima. Dan setiap kenaikan variabel Penilaian Prestasi Kerja akan meningkatkan odd rasio ( $e^{0,718}$ ) = 0,488 Motivasi Kerja.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MUTIFA MEDAN”**.

Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Tanpa jasa-jasa mereka, sulit rasanya skripsi ini bisa diselesaikan. Sehingga dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ungkapan rasa terima kasih yang mendoaim kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad A. SE, Msc, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Muslim Wijaya, SE, Msi selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan pengarahan pada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Ir. T. Parulian, Msi selaku pembimbing II yang telah bersedia membimbing penulis dan memberikan pengarahan pada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Amiruddin Pinem, SH selaku manajer Umum/ personalia PT. Mutifa Medan yang telah membantu dalam pelaksanaan riset.
6. Seluruh staf administrasi di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi.

7. Doharmina Simanullang dan teman-teman kelompok yang senantiasa mendukung penulis dalam doa sehingga penulisan skripsi ini bisa diselesaikan.
8. Terkhusus untuk Ayahanda tercinta: P. Sihotang (aim.) dan Ibunda S. Silaban, serta adinda Larisma yang senantiasa mendorong penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk doa, kasih sayang, kesabaran, teguran dan motivasi yang telah memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu saran dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, April 2011

Penulis

Ruslina T.M Sihotang

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Teori Dasar .....	4
1. Peneliti Terdahulu.....	4
2. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja .....	5
3. Ruang Lingkup Penilaian Prestasi Kerja.....	6
4. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja.....	8
5. Indikator Penilaian Prestasi Kerja.....	9
6. Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	11
7. Pengertian Motivasi .....	14
8. Jenis-Jenis Motivasi .....	14
9. Metode Motivasi .....	15
10. Alat-Alat Motivasi .....	15
11. Teori Motivasi .....	16
12. Indikator Motivasi.....	19
B. Kerangka Konseptual .....	20
C. Hipotesis.....	21



**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian .....	22
B. Populasi dan Sampel .....	23
C. Jenis dan Sumber Data .....	24
D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional .....	25
E. Teknik Pengumpulan Data .....	26
F. Teknik Analisa Data .....	28

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	31
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	31
2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PT Mutifa .....	33
3. Penilaian Prestasi kerja Pada Perusahaan.....	42
4. Motivasi Kerja Pada Perusahaan .....	43
B. Pembahasan	
1. Penyajian Data .....	45
2. Analisa Data .....	46

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	60
B. Saran .....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
1. Gambar II-1 : Hirarki kebutuhan Maslow.....	16
2. Gambar II-2 : Kerangka konseptual.....	20
3. Gambar IV-1 : Struktur Organisasi PT. Mutiara Medan.....	34



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
1. Tabel III-1 : Jadwal Penelitian.....	22
2. Tabel III-2 : Jumlah Karyawan PT. Mutifa Medan .....	23
3. Tabel III-3 : Jumlah Sampel Penelitian.....	24
4. Tabel III-4 : Operasional Variabel.....	26
5. Tabel III-5 : Instrumen Skala Likert .....	27
6. Tabel IV-1 : Ideotitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
7. Tabel IV-2 : Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
8. Tabel IV-3 : Jawaban Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X).....	47
9. Tabel IV-4 : Jawaban Variabel Motivasi Kerja (Y) .....	48
10. Tabel IV-5 : Hasil Pengolahan Data.....	49
11. Tabel IV-6 : Validitas Untuk Variabel Penilaian Prestasi Kerja.....	50
12. Tabel IV-7 : Validitas Untuk Variabel Motivasi Kerja .....	51
13. Tabel IV-8 : Nilai $r_{\text{tabel}}$ Variabel X dan Y .....	51
14. Tabel IV-9 : Kategori Nilai Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel X .....	52
15. Tabel IV-10 : Kategori Nilai Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Y .....	54
16. Tabel IV-11 : Output SPSS Parameter Estimates.....	55
17. Tabel IV-12 : Output SPSS Pseudo R-Square.....	56

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia masih dianggap sebagai faktor yang menentukan kemampuan suatu perusahaan untuk dapat bertahan maupun mengembangkan usahanya dalam era globalisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu bagian dari manajemen perusahaan yang memberikan kontribusi signifikan. Walaupun bagian manajemen lain seperti keuangan, pemasaran, dan operasional berjalan dengan baik, namun apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan handal maka hasil kerja tidak akan maksimal.

Sumber daya manusia sering disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*) yang terdiri dari orang-orang yang berada di dalam organisasi/perusahaan yang memiliki kemampuan/keahlian serta bakat untuk bekerja. Semua itu didayagunakan dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai karyawan. Seorang karyawan mendayagunakan kemampuan yang ada di dalam dirinya tersebut untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Karyawan akan termotivasi apabila penilaian prestasi kerja dilakukan dengan benar oleh pihak perusahaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, perusahaan dapat mengetahui dan membedakan antara karyawan berprestasi dan yang tidak berprestasi.

Penilaian prestasi kerja ini akan menentukan kebijakan perusahaan selanjutnya. Adapun contoh kebijakan perusahaan yang dapat diperoleh dari adanya suatu sistem penilaian prestasi kerja ini adalah dalam proses pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa kepada karyawan. Kegunaan dari penilaian prestasi kerja dilihat dari masing-masing pihak yang terdapat dalam perusahaan, yaitu bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga memacu perkembangan kemampuan karyawan, sedangkan bagi pimpinan/atasan dapat mengenal dan lebih memperhatikan karyawannya, sehingga dapat membantu dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.

PT. Mutiara Mukti Farma (PT. MUTIFA) Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi obat yang beralamat di Jl. Besar Namoranbe No. 68 KM 8,5 Desa Sidodadi Kabupaten Deli Serdang.

Untuk menjamin stabilitas kerja karyawan maka diperlukan penilaian prestasi kerja yang dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Mutifa Medan.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan menyajikannya dalam bentuk skripsi yang berjudul: "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Mutifa Medan".



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, **Manajemen Bisnis**, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, **Manajemen Motivasi**, PT. Gramedia, Jakarta, 2004.
- Arikunto, Suharsimi, **Prosedur Penelitian**, Rineka Cipta, Jakarta, 2000.
- J. Supranto, **Metode Riset, Aplikasinya Dalam Pemasaran**, Edisi Keempat, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2001.
- Mangkunegara, Anwar, **Evaluasi Kinerja SDM**, PT. Refika Aditama, Bandung, 2006.
- Soeprihanto, John, **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**, BPFE, Yogyakarta, 2007.
- Sugiyono, **Metode Penelitian**, CV Alfabeta, Bandung, 2006.
- Yuli, Sri Budi Cantika, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan pertama, Malang, 2005
- Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area, Medan 2008
- Nadya, 2006. **Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. BNI Kantor wilayah 'X' Bandung**, Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyanama.
- Puspita, 2001. **Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada PT. Indonesia Asahan Aluminium (INALUM) Kuala Tanjung**, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Simanjuntak, Dessi 2007. **Dampak Pengaruh Hubungan Industrial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Indonesia Asahan Aluminium (INALUM)**. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.

Lampiran 1

**ANGKET PENELITIAN**

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. MUTIFA MEDAN**

**1. IDENTITAS KARYAWAN**

**Nama** : .....

**Usia** : .....

**Jenis Kelamin (\*)** :  **Pria**  
 **Wanita**

**Pendidikan Terakhir (\*)** :  **SMU**  
 **Diploma (D1 dan D3)**  
 **Sarjana (SI)**

**Status (\*)** :

**Lama Bekerja** : .....

(\*) Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda checklist (✓).

**PETUNJUK PENGISIAN**

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia. Adapun keterangan dari pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

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



	perusahaan dalam setiap proses kegiatan perusahaan					
3.	Selama anda bekerja di perusahaan ini, anda selalu mengutamakan disiplin kerja di dalam pelaksanaan pekerjaan					
4.	Pihak perusahaan selalu memberikan sanksi kepada setiap karyawan yang tidak berdisiplin dalam setiap kegiatan yang berlangsung					
5.	Anda selalu mencapai prestasi kerja yang baik sesuai standar yang telah ditentukan perusahaan					
6.	Menurut anda, prestasi kerja yang telah anda laksanakan akan memberikan dampak yang baik kepada kelangsungan kegiatan perusahaan					
7.	Tanggung jawab yang diberikan pihak pimpinan perusahaan selalu anda laksanakan dengan maksimal					
8.	Menurut anda, tanggung jawab yang diberikan pihak perusahaan akan menjadi pendorong anda untuk menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang					
9.	Di dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan, anda selalu mengutamakan kerjasama yang baik dengan karyawan lainnya					
10.	Menurut anda, kerjasama yang baik dengan setiap karyawan dapat membantu anda dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan anda dalam perusahaan					

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
<b>VARIABEL PENILAIAN PRESTASI KERJA (X)</b>						
1.	Di dalam usaha meningkatkan prestasi kerja para karyawan, pihak manajemen perusahaan melaksanakan proses penilaian dengan adil					
2.	Menurut anda, karyawan yang baru bergabung dan karyawan yang sudah lama bergabung di dalam perusahaan diperlakukan sama oleh perusahaan dalam proses penilaian prestasi kerja					
3.	Penilaian atas prestasi kerja yang dilaksanakan sesuai dengan kenyataan yang terjadi					
4.	Menurut Anda, hasil penilaian yang dilakukan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang telah dihasilkan masing-masing karyawan bukan karena kedekatan hubungan antara karyawan dengan perusahaan					
5.	Hasil penilaian prestasi kerja dapat diketahui oleh para karyawan					
6.	Hasil penilaian prestasi kerja yang transparan akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja di masa yang akan datang					
7.	Hasil dari penilaian prestasi kerja yang dilakukan dapat dipercaya					
8.	Penilaian prestasi kerja dilaksanakan setiap tahun secara terus menerus					
9.	Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dapat membedakan antara yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi					
10.	Menurut anda, karyawan yang memiliki nilai yang tinggi dalam penilaian prestasi kerja akan mendapatkan suatu penghargaan dari pihak perusahaan					
<b>VARIABEL MOTIVASI KERJA (Y)</b>						
1.	Anda selalu hadir setiap hari kerja dengan tepat waktu					
2.	Ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan selalu ditekankan pihak					