

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan / karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya *standard target*, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Seperti juga perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan. Untuk lebih jelasnya, akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja. Menurut Mangkunegara (2005:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya”.

Tika (2006:121) mendefinisikan “Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Menurut Tjandra (2005:38) “Kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja”. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa

kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Sedharmayanti (2003:147) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Yang paling penting pada pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Simanjuntak (2005:1) dalam bukunya manajemen dan evaluasi kinerja memberikan gambaran bahwa kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah “Akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu”.

#### **b. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja individu karyawan adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2006:9) “Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam)”.
- 2) Faustino Cardosa dalam Mangkunegara (2006:9) “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dibutuhkan dengan produktivitas”.

3) Mangkunegara (2006:9) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya.

## **2. Penilaian Kinerja Karyawan**

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu (1) manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang; dan (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Menurut Rivai (2009:562), menjelaskan bahwa penilaian terbagi dalam beberapa jenis, yaitu:

- a. Penilaian hanya oleh atasan: biasanya prosesnya cepat dan langsung dan lebih mengarah ke distorsi karena pertimbangan pribadi
- b. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
- c. Penilaian oleh kelompok staff: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; namun keputusan akhir berada di atasan langsung.
- d. Penilaian melalui keputusan komite: sama dengan pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.

- e. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti kelompok staff, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen sdm yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
- f. Penilaian oleh bawahan dan sejawat: terkesan terlalu subjektif, mungkin lebih digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

Menurut Hasibuan (2005:56), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

- a. Kesetiaan  
Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.
- b. Prestasi Kerja  
Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- c. Kedisiplinan  
Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- d. Kreativitas  
Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- e. Kerja Sama  
Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- f. Kecakapan  
Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
- g. Tanggung Jawab  
Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Menurut Rivai (2009:68), secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu :

- 1) Variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan ketrampilan, mental dan fisik, latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pendidikan, demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, rancangan pekerjaan.
- 3) Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Menurut Soeprihanto (2005:59), ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan : a) Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat, b) Ketrampilan : kecakapan dan kepribadian.
- 2) Faktor Motivasi : a) Kondisi sosial : organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan, b) Serikat kerja kebutuhan individu : fisiologis, sosial dan egoistik, c) Kondisi fisik : lingkungan kerja.

#### **4. Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan yang diberikan oleh suatu instansi. Tanpa adanya kedisiplinan seorang karyawan akan sulit untuk berprestasi. Hanya orang atau karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi yang dapat berprestasi dalam bekerja. Mengenai ukuran-ukuran kinerja karyawan, Stoner (2006:39) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi :

- a. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapihan dan kebersihan hasil pekerjaan;
- b. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra;
- c. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati ;
- d. Sikap, yaitu sikap terhadap karyawan perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

## **5. Pengertian dan Penilaian Prestasi Kerja**

### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Prestasi kerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:9).

Menurut Mondy (2008:121), “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Definisi prestasi kerja seorang karyawan menurut Soeprihanto (2005:7) pada dasarnya adalah “Hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Sutrisno (2009:165) mendefinisikan “Prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja individu selama periode waktu tertentu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab kerja yang dibebankan kepadanya dan untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja individu harus dilakukan pengukuran dan penilaian prestasi kerja.



## **b. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja**

Untuk melihat apakah karyawan yang dilatih dan dikembangkan memperoleh manfaat dari apa yang dilakukan, maka perlu suatu evaluasi atau penilaian atas prestasi kerja. Prestasi kerja dinilai dengan benar dan sesuai dengan kondisi organisasi akan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan, antara lain meningkatkan motivasi dan gairah kerja para pelaku organisasi. Begitu pula sebaliknya, bila penilaian tidak dijalankan dengan tepat maka dapat menimbulkan penurunan gairah kerja sehingga produktivitas kerja menurun. Beberapa definisi penilaian prestasi kerja yang dikemukakan oleh beberapa para ahli sebagai berikut:

- 1) Menurut Handoko (2006:135), “Penilaian Prestasi Kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.
- 2) Menurut Mondy (2008:135), “Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya”.
- 3) Menurut Mathis dan Jackson (2006:387), Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.
- 4) Menurut Soiyandi (2008:122), “Penilaian Kinerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan”.

5) Menurut Soeprihanto (2005:7), “Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan”.

Berdasarkan defenisi dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses yang mencoba dan berusaha untuk mengevaluasi kemampuan kerja daripada karyawan dengan cara seobjektif mungkin serta menggunakan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

## **6. Metode Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian bawahan oleh atasan dianggap oleh sebagian orang sebagai bagian pokok dari pekerjaan eksekutif. Suatu penilaian sistematis dan periodik dianggap baik jika dibandingkan dengan evaluasi. Menurut Hasibuan (2005:97), metode penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya dikelompokkan berdasarkan atas :

### **a. Metode Tradisional**

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi karyawan dan ditetapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk dalam metode ini adalah :

#### **1) Rating Scale**

Metode ini merupakan metode yang paling tua dan banyak digunakan, dimana digunakan penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik. Misalnya mengenai inisiatif ketergantungan, kematangan dan kontribusi terhadap tujuan kerjanya.

#### **2) Employee Comparison**

Metode ini merupakan penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seseorang pekerja dengan pekerja yang lainnya.

#### **3) Check List**



Metode ini penilai sebenarnya tidak menilai, tetapi memberikan masukan atau informasi bagi penilai yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilai hanya memilih kalimat atau kata-kata menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik setiap individu karyawan baru melaporkannya kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan yang bersangkutan.

**4) Free Form Easay**

Metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya itu.

**5) Critical Incident**

Metode ini penilai harus mencatat sebuah kerjaan mengenai tingkah laku bawahan sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdapat dari berbagai macam kategori tingkah laku, kerja sama, keselamatan, inisiatif, sikap, kejujuran.

**6) Interview**

Metode penilaian ini pada dasarnya sama seperti yang dilakukan dalam wawancara untuk kepentingan seleksi tenaga kerja.

**b. Metode Modern**

Metode ini merupakan perkembangan dari metode dalam menilai prestasi karyawan. Yang termasuk dalam metode ini :

a. *Assesment Center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam atau kombinasi dari luar dan dalam, dimana pembentukan tim ini harus lebih baik, sehingga penilaiannya lebih objektif dan indek prestasi yang diperoleh sesuai dengan fakta atau kenyataan dari setiap individu karyawan yang dinilai.

b. *Manajemen By Objectif* ( MBO )

Dalam metode ini karyawan diikut sertakan dalam perumusan dan pemusatan persoalan dengan memperhatikan bawahan dalam menentukan sasarannya, masing-masing yang dikatakan pada pencapaian sasaran perusahaan tersebut. Jadi yang terpenting dalam MBO adalah “apakah tenaga kerja yang bersangkutan dapat mencapai sasaran atau tidak”.

## **7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Sutrisno (2009:167) sendiri faktor-faktor bidang prestasi ke dalam enam bagian yang antara lain:

- a. Hasil kerja: Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

- b. Pengetahuan pekerjaan: Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif: Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental: Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap: Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi: Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Soeprihanto (2005:25) memperinci faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menjadi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan persoalan yang dicapai oleh seorang karyawan. Mangkunegara (2009:16) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individu  
Secara psikologis, individu normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi yaitu kecerdasan pikiran/IQ dan kecerdasan emosi/EQ. Pada umumnya individu mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila memiliki tingkat inteligensi minimal normal dengan tingkat kecerdasan emosi baik, tidak mudah marah, tidak benci, tidak iri hati tidak sombong, tidak minder, tidak cemas, tidak dendam, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas.
- b. Faktor lingkungan kerja organisasi  
Faktor lingkungan kerja organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas memadai, target kerja menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Bagi individu, lingkungan kerja organisasi dapat diciptakan bahkan diubah sekaligus merupakan pemicu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

## **8. Indikator Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan**

Indikator pengukuran prestasi kerja karyawan menurut Wibowo (2007:326), diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Produktivitas  
Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output suatu proses. Oleh karena itu produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.
- b. Kualitas  
Kualitas berdasarkan ukuran internal diartikan sebagai susut, cacat per unit sedangkan menurut ukuran eksternal diartikan sebagai kepuasan pelanggan atau frekuensi pemesanan ulang pelanggan.
- c. Ketepatan waktu  
Pada dasarnya ketepatan waktu mengukur apakah karyawan melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.
- d. *Cycle Time*  
*Cycle Time* menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.
- e. Pemanfaatan sumber daya  
Pemanfaatan sumber daya dapat dimanfaatkan untuk mesin, komputer, kendaraan bahkan orang dengan mengetahui tingkat pemanfaatan, perusahaan tidak memerlukan lebih banyak sumber daya.
- f. Biaya  
Biaya sangat berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit namun banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit.

Penilaian kinerja menurut Sastrohadiwiryo (2005:235) adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan.

- a. Kesetiaan.  
Kesetiaan berarti tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi kerja.  
Kinerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung jawab.  
Adalah kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan / tindakan yang telah dilakukannya.

- d. Ketaatan.  
Adalah kesanggupan karyawan untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku serta kesanggupan untuk tidak melanggar laarangan yang telah ditetapkan.
- e. Kejujuran.  
Adalah ketulusan hati karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sreta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- f. Kerja sama.  
Adalah kemampuan karyawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan.
- g. Prakarsa.  
Adalah kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan.
- h. Kepemimpinan.  
Adalah kemampuan yang dimiliki karyawan untuk meyakinkan orang lain (karyawan lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

## **9. Hubungan Faktor-faktor Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Penilaian terhadap karyawan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses ini sendiri memiliki tujuan umum yakni untuk memahami prestasi kerja karyawan sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan.

Terdapat beberapa tujuan penting dari program penilaian prestasi kerja karyawan yang dibagi menjadi 2 bagian menurut Soiyandi (2008:126) yaitu tujuan pokoknya adalah menghasilkan informasi akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Sedangkan tujuan khusus terdiri atas evaluasi dan pengembangan. Sejumlah tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Sulistiyani, Teguh dan Rosidah (2003:224) antara lain:

- a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
- b. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.

- c. Mendistribusikan *reward* dari organisasi / instansi yang dapat berupa pertambahan gaji / upah dan promosinya yang adil.
- d. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Berbagai kegunaan dari penilaian prestasi kerja karyawan dapat dikaitkan dengan keseluruhan upaya kinerja karyawan. Menurut Hariandja (2005:168) berbagai kegunaan yang dapat dipetik ialah sebagai berikut:

- a. Sebagai alat untuk memperbaiki kinerja para karyawan.
- b. Sebagai instrumen dalam melakukan penyesuaian imbalan yang diberikan organisasi kepada para karyawannya.
- c. Membantu manajemen sumber daya manusia untuk mengambil keputusan dalam mutasi karyawan.
- d. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan dan penyelenggaraan kegiatan pelatihan.
- e. Sebagai bahan membantu para karyawan melakukan perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Sebagai alat untuk mengkaji kegiatan pengadaan tenaga kerja, terutama yang diarahkan pada kemungkinan terjadinya kelemahan di dalamnya.
- g. Mempelajari, apakah terdapat ketidaktepatan dalam sistem informasi sumber daya manusia.
- h. Mempersiapkan organisasi dan seluruh komponennya menghadapi berbagai tantangan yang mungkin akan dihadapi di masa depan.
- i. Untuk melihat, apakah terdapat kesalahan dalam rancang bangun pekerjaan.
- j. Sebagai bahan umpan balik bagi manajemen sumber daya manusia, bagi para atasan langsung, dan bagi para karyawan sendiri.

### 10. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel II.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Tresna Aditya Nugraha	2013	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Askes (Persero) Cabang Utama Bandung, Fakultas	Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan



			Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia	verifikatif. Populasi berjumlah 74. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, dengan teknik menentukan ukuran sampel menggunakan teknik slovin, diperoleh sampel berjumlah 62 responden. Data yang digunakan adalah ordinal dan interval. Teknik analisis menggunakan koefisien korelasi pearson product moment, dan analisis regresi sederhana. Hasil statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi bahwa besarnya pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.418. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang lebih besar pengaruhnya dalam menentukan kinerja karyawan.
2	Warsiti	2010	Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada pt. Garam di surabaya	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-1 bahwa ”kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garam di Surabaya” teruji kebenarannya melalui uji f dimana nilai F hitung = ( 28,57 ) > F tabel ( 2,84 ) dan hipotesis ke-2, bahwa ”kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prtestasi kerja karyawan pada PT. Garam di Surabaya” teruji kebenarannya melalui uji t hitung = ( 4,427 ) lebih besar dari nilai t tabel ( 2,06 )
3	Tria Mondiani	2009	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. Administrasi Bisnis Fisip Universitas Diponegoro	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: (a) variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 14,5%; (b) variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 14,9%; (c) variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 29,7%. Saran yang diajukan adalah bahwa pimpinan harus lebih aktif dan giat dalam memberikan konsiderasi individual, meningkatkan pengaturan dan mensosialisasikan kebijakan kompensasi kepada karyawan dengan jelas agar tidak terjadi kesalahan, mengadakan pelatihan dan pengembangan serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang



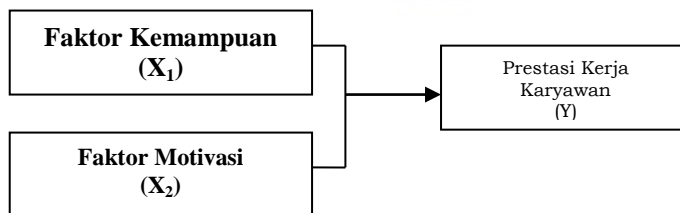
				berprestasi
--	--	--	--	-------------

Penelitian ini replika dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dimana penelitian menggunakan faktor-faktor kinerja terhadap prestasi kerja karyawan menggunakan 3 variabel yang terdiri dari faktor kemampuan, faktor motivasi dan prestasi kerja karyawan.

## B. Kerangka Konseptual

Kelangsungan hidup suatu perusahaan salah satunya tergantung kepada prestasi kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:9). Untuk mengukur tinggi rendahnya prestasi kerja pada umumnya pihak personalia ataupun pimpinan dapat mengetahuinya melalui hasil kerja karyawannya selama periode waktu tertentu.

Secara sederhana kerangka konseptual yang diuraikan diatas dapat digambarkan dalam Gambar II.1 sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual  
Sumber : Data Olahan Penulis, (2014)

## C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51), "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian". Berdasarkan latar belakang, masalah pokok serta tujuan dan kegunaan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Faktor-faktor kinerja (kemampuan dan motivasi) secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk Cabang Medan.
2. Faktor-faktor kinerja (kemampuan dan motivasi) secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk Cabang Medan.