

PENGARUH PENILAIAN KINERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI

MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

PADA PT SITI KHADIJAH NUSANTARA

Oleh:

Nama : Risti Eka Putri

NIM : 21180528

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Program Studi Manajemen

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA

JANUARI 2022

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

PENGESAHAN

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SITI KHADIJAH NUSANTARA

Diajukan Oleh

Nama : Risti Eka Putri

NIM : 21180528

Jakarta, 31 Januari 2022

Disetujui Oleh :

Pembimbing

(Ponco Priyantono, S.E, M.M.)

INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA 2022

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





ABSTRAK

Risti Eka Putri / 21180528 / 2022 / Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT Siti Khadijah Nusantara / Pembimbing: Ponco Priyantono, S.E, M.M.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kelangsungan hidup dan kemajuan bisnis perusahaan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dapat diketahui melalui sistem penilaian kinerja. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan apabila hasil penilaian kinerja karyawan baik berarti kinerja karyawan tersebut juga baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat melalui pemberian motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Terdapat 9 indikator untuk mengukur variabel kinerja karyawan seperti kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Kemudian, terdapat 5 indikator untuk mengukur variabel penilaian kinerja seperti *relevance*, *sensitivity*, *reliability*, *acceptability* dan *practicality*. Dan terdapat 10 indikator dari variabel motivasi kerja seperti gaji, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggungjawab.

Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada 36 responden. Namun, kuesioner yang dikembalikan hanya sebanyak 31 responden. Penelitian ini berfokus kepada 31 responden dengan menggunakan metode penelitian analisis deskriptif, skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi. Hasil data penelitian diolah dengan menggunakan IBM SPSS *Statistics* 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan penilaian kinerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: Penilaian Kinerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

© Risti Eka Putri / 21180528 / 2022 / Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT Siti Khadijah Nusantara / Pembimbing: Ponco Priyantono, S.E, M.M. | Institut Bisnis Informatika Kwik Kian Gie

ABSTRACT

Risti Eka Putri / 21180528 / 2022 / *The Influence of Performance Appraisal on Employee Performance through Motivation as an Intervening Variable of PT Siti Khadijah Nusantara* / Advisors: Ponco Priyantono, S.E, M.M.

Human resources owned by the company have a very important role in determining the survival and progress of the company's business. The quality and quantity of human resources can be identified through a performance appraisal system. Performance appraisal can be used to measure the level of employee performance. This is shown if the results of the employee performance appraisal are good, it means that the employee's performance is also good. In improving employee performance can be through the provision of work motivation in accordance with the needs. Therefore, this study aims to determine the effect of performance appraisal on employee performance through work motivation.

There are 9 indicators to measure employee performance variables such as quantity of work, quality of work, efficiency in carrying out tasks, work discipline, initiative, thoroughness, leadership, honesty and creativity. Then, there are 5 indicators to measure the performance appraisal variables such as relevance, sensitivity, reliability, acceptability and practicality. And there are 10 indicators of work motivation variables such as salary, supervision, policy and administration, work relations, working conditions, the work itself, opportunities for advancement, recognition or appreciation, success and responsibility.

This study uses the method of distributing questionnaires to 36 respondents. However, only 31 respondents returned the questionnaire. This study focuses on 31 respondents using descriptive analysis research methods, Likert scale, validity test, reliability test, classical assumption test and regression analysis. The results of the research data were processed using IBM SPSS Statistics 23.

The results of this study indicate that performance appraisal has a significant influence on employee motivation, work motivation has a significant influence on employee performance, performance appraisal has no influence on employee performance, and performance appraisal has an indirect influence on employee performance through employee work motivation.

Keywords: Performance Appraisal, Employee Performance, Work Motivation





KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dengan konsentrasi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.

Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa dukungan semua pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini:

1. Ponco Priyantono S.E, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan instruksi pikiran, arahan dan masukan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat dikerjakan dengan lancar.
2. Seluruh dosen dan staf di Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah memberikan ilmu dan pengajaran serta dukungan kepada penulis selama masa kuliah sampai terselesaikannya penyusunan penelitian skripsi ini.
3. Dinda Ludfia Sadi dan karyawan-karyawati PT Siti Khadijah Nusantara yang telah memberikan izin dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian skripsi ini.
4. Keluarga penulis terutama kedua orang tua yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis, sehingga penelitian ini dapat dikerjakan dengan lancar.
5. Kepada sahabat dan teman-teman lainnya, yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, dan motivasi agar penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan tepat waktu.



6. Pihak lainnya yang telah memberikan kontribusi untuk penyelesaian penelitian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa sepenuhnya penelitian skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Penulis meminta maaf apabila dalam penelitian skripsi ini terdapat kesalahan kata atau kata-kata yang kurang berkenan. Semoga penelitian skripsi ini dapat dipertanggungjawabkan dengan sebaik-baiknya. Akhir kata, kepada semua pihak yang telah membantu terwujudnya penelitian skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas perhatian dan dukungannya.

Jakarta, 31 Januari 2022

Penulis

(Risti Eka Putri)

DAFTAR ISI



ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	10
D. Batasan Penelitian	10
E. Rumusan Masalah	11
F. Tujuan Penelitian	11
G. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teoritis	14
1. Kinerja	14
2. Penilaian Kinerja	17
3. Motivasi	27
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka Pemikiran	42
D. Hipotesis	43

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Objek Penelitian	46
B. Desain Penelitian	46
C. Variabel Penelitian	48
D. Teknik Pengambilan Sampel	50
E. Teknik Pengumpulan Data	50
F. Teknik Analisa Data	51
1. Uji Validitas	51
2. Uji Reliabilitas	52
3. Analisis Deskriptif	53
4. Skala <i>Likert</i>	53
5. Uji Asumsi Klasik	55
6. Analisis Regresi	56
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	59
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	59
1. Profil Perusahaan	59
2. Visi dan Misi	60
B. Analisis Deskriptif	61
1. Profil Responden	61
2. Analisis Variabel	64
C. Hasil penelitian	73
1. Uji Validitas	73
2. Uji Reliabilitas	74
3. Uji Asumsi Klasik	75
4. Analisis Regresi.....	80

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



D. Pembahasan	84
1. Profil Responden	84
2. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja	86
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	87
4. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan	88
5. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	88
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	90
A. Simpulan	90
B. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	97

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Teori Herzbeg atau Teori Dua Faktor	32
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	49
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> ..	53
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan	63
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Kinerja	64
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja	66
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja	77





Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	78
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja	79
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	79
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t) Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja.....	80
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t) Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	81
Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F) Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja	82
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan (Uji F) Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	82
Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja	83
Tabel 4.21 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	83

© Hakipta milik IBI KKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Pendapatan Industri Fashion di Indonesia	1
Gambar 1.2 Grafik Pertumbuhan Produksi Pakaian Jadi, 2011 – 2019	2
Gambar 2.1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow	32
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	42
Gambar 3.1 Rentang Skala <i>Likert</i>	54
Gambar 4.1 Rentang Skala Rata-rata Penilaian Kinerja	66
Gambar 4.2 Rentang Skala Rata-rata Motivasi Kerja	69
Gambar 4.3 Rentang Skala Rata-rata Kinerja Karyawan	72

Hati-hati! IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hati-hati! Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	97
Lampiran 2 Data Responden	103
Lampiran 3 Hasil Kuesioner Penilaian Kinerja (X)	104
Lampiran 4 Hasil Kuesioner Motivasi (Y)	105
Lampiran 5 Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Z)	106
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Penilaian Kinerja (X)	107
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Motivasi (Y)	108
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Z)	110
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas	112
Lampiran 10 Hasil Uji Asumsi Klasik	113
Lampiran 11 Hasil Analisis Regresi	116
Lampiran 12 Tabel Distribusi Nilai r_{tabel}	119
Lampiran 13 Tabel Distribusi Nilai t_{tabel}	120
Lampiran 14 Tabel Distribusi Nilai $F_{0,05}$	121

Hak Cipta milik IBI KIKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.