

**PENGARUH PERSEPSI PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP
PERSEPSI KINERJA KARYAWAN NON MEDIS BAGIAN SUMBER
DAYA MANUSIA PADA RSUP FATMAWATI
JAKARTA**

**SKRIPSI
Program Studi Manajemen**

Nama : Hariyani

NIM : (03103-100)



**UNIVERSITAS MERCU BUANA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA BARAT
2007**

**PENGARUH PERSEPSI PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP
PERSEPSI KINERJA KARYAWAN NON MEDIS BAGIAN SUMBER
DAYA MANUSIA PADA RSUP FATMAWATI
JAKARTA**

SKRIPSI
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen

Nama : Hariyani

NIM : (03103-100)



UNIVERSITAS MERCU BUANA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA BARAT

2007



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Hariyani
NIM : 03103-100
Program Studi : Manajemen S1
Judul : Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja
Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Non Medis
Bagian Sumber Daya Manusia Pada RSUP
Fatmawati.

Tanggal Ujian Skripsi :

Disahkan oleh :

Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

(Ir. Sahibul Munir, SE, M.Si)

Tanggal :

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

(Drs. Hardri Mulya, Msi)

Tanggal :

(Tafrios. SE. MM)

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah –Nya. Tak lupa juga penulis panjatkan solawat dan salam nabi besar kita Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana .

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki penulis. Meskipun demikian, penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar.

Pada kesempatan ini, penulis dengan tulus hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan moril dan materil serta doanya sepanjang masa.
2. Bapak Drs. Hadri Mulya, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Tafiprios, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana yang merangkap sebagai dosen.
4. Bapak Bpk. Sahibul Munir. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi atas waktu dan tenaganya untuk memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff TU di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana atas segala pendidikan, pengarahan serta bantuannya..

6. Kakak dan adikku tersayang yang selalu memberi dukungan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Dr. Margono, SP. PD, M. Kes. Kabag Sumber Daya Manusia RSUP.Fatmawati atas bantuannya kepada penulis dalam melakukan riset di Rumah Sakit tersebut.
8. Dewi, Syarifah dan Dahlia teman SMK penulis yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
9. Teman-temanku UMB Indah Perkasa, Gun-gun, Yayank, Intan Borju, Dini Pinky, Dwi Zlebor, Firman Cs yang selalu memberi semangat, dukungan, dan nasehat yang sangat berharga.
10. My special friend, Faqih. You are my spirit and my inspiration. Thank you so much guy.
11. Seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan pemikiran dalam pembuatan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
Pada akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Penulis mengharapkan kriotik dan saran yang membangun dari seluruh pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Jakarta, 30 Juli 2007

Penulis ,

(Hariyani)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Pembatasan Masalah.....	3
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
 BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
B. Definisi dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	
1. Definisi Penilaian Prestasi Kerja.....	8
2. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	10
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja.....	12

4	Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja karyawan.....	12
5	Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	12
6	Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja.....	17
C. Definisi dan Manfaat Penilaian Kinerja		
1	Definisi Penilaian Kinerja.....	18
2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
3	Kegunaan Penilaian Kinerja.....	21
4	Manfaat Penilaian Kinerja.....	22
5	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

A.	Gambaran Umum Atas Objek Penelitian.....	25
1	Lokasi Penelitian.....	25
2	Gambaran Umum Perusahaan.....	26
3	Visi dan Misi.....	27
4	Struktur Organisasi dan Fungsi.....	27
B.	Metode Penelitian.....	29
C.	Hipotesis.....	30
D.	Objek Penelitian.....	32
E.	Variabel dan Pengukurannya.....	32
F.	Definisi Operasional Variabel.....	34

G. Metode Pengumpulan Data.....	35
H. Metode Analisis Data.....	36
BAB IV : ANALISIS DAN HASIL PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	38
B. Analisis Penilaian Prestasi Kerja Non Medis Bagian Suber Daya Manusia Pada RSUP. Fatmawati.....	41
C. Analisis Penilaian Prestasi Kerja Non Medis Bagian Suber Daya Manusia Pada RSUP. Fatmawati.....	49
D. Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Bagian Sumber Daya Manusia Pada RSUP. Fatmawati...	56
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel

Halaman

Tabel 1	Tabel Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 2	Tabel Usia Responden	51
Tabel 3	Tabel Pendidikan Terakhir Responden	52
Tabel 4	Tabel Lama Bekerja Responden	53
Tabel 5	Tabel Mengenai Cuti Tahunan	54
Tabel 6	Tabel Jaminan Hari Tua.....	55
Tabel 7	Tabel Mengenai Jaminan Perawatan Kesehatan	56
Tabel 8	Tabel Mengenai Tunjangan Hari Raya.....	57
Tabel 9	Tabel Mengenai Bonus	57
Tabel 10	Tabel Mengenai Asuransi Kesehatan	58
Tabel 11	Tabel Program Kesejahteraan Karyawan	59
Tabel 12	Tabel Mengenai Upah Penuh.....	60
Tabel 13	Tabel Fasilitas Transportasi	60
Tabel 14	Tabel Program Pendidikan Dan Latihan	61
Tabel 15	Tabel Tingkat Kehadiran	63
Tabel 16	Tabel Tidak Menggunakan jam Kerja Untuk Melakukan Hal –Hal yang Bersifat pribadi	64
Tabel 17	Tabel Pekerjaan Sekarang Apakah Sudah Senang atau Belum	65
Tabel 18	Tabel melakukan Pekerjaan Tanpa Mengeluh	65
Tabel 19	Tabel Melakukan Pekerjaan Tanpa Menunda	66
Tabel 20	Tabel Memberikan kemampuan Pada Perusahaan Dengan Baik ..	67
Tabel 21	Tabel Bersemangat Datang Bekerja Untuk menyelesaikan tugas Yang Sulit Dan Penting	67
Tabel 22	Tabel Menjalankan Tugas Dan Kewajiban Dengan Baik	68
Tabel 23	Tabel Fasilitas Dan Tunjangan Yang Disediakan Membuat Giat Dalam Bekerja	69
Tabel 24	Tabel Berusaha Masukl kerja Meskipun Kurang Sehat.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

1. Gambar Struktur Organisasi PT. Sentra Surya EkaJaya
2. Perhitungan Hasil Kuesioner Kesejahteraan
3. Perhitungan Hasil Kuesioner Semangat Kerja
4. Tabel Distribusi t
5. Daftar Pertanyaan Kuesioner
6. Daftar Riwayat Hidup
7. Surat Keterangan Selesai Penelitian dari PT.Sentra Surya EkaJaya



DAFTAR GAMBAR

Gambar : Kurva Uji Dua Pihak	47
------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurunnya kegiatan ekonomi beberapa tahun terakhir menyebabkan banyak perusahaan lebih berhati-hati dalam menghadapi pasar bebas, hal ini ditujukan agar perusahaan tersebut tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain, karena selain menghadapi pasar bebas pihak perusahaan pada umumnya juga menghadapi situasi iklim politik dan krisis moneter yang melanda Indonesia ini masih belum terkendali

Salah satu dampak dari krisis moneter yang melanda Indonesia adalah meningkatnya jumlah pengangguran, karena sempitnya lapangan pekerjaan yang tersedia, dengan adanya faktor ini pula banyak perusahaan mengalami penurunan baik dari segi kinerja karyawan, maupun dari segi asset penjualan yang dicapai. Untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, perusahaan perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas maupun kuantitas serta kondisi yang sesuai. Begitu juga dengan rumah sakit yang merupakan salah satu bentuk usaha dengan tujuan mencari laba atau keuntungan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci utama untuk mencapai keuntungan yang maksimal, menjaga kelangsungan hidup perusahaan serta mengembangkan aktifitas usaha. Untuk itulah sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penting yang perlu dikembangkan dalam

rangka meningkatkan kinerja karyawan harus dikelola secara profesional. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan terlebih lagi pada saat jam kerja akan mempengaruhi semangat dan keunggulan kerja karyawan sehingga kinerjanya baik.

Pengertian dari penilaian prestasi kerja itu sendiri adalah *"menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan"* (Malayu, 2003: 87)

Penilaian prestasi kerja terhadap para karyawan merupakan salah satu cara yang ditempuh didalam meningkatkan kinerja karyawan. Para manajer atau seorang pemimpin harus melakukan suatu penilaian prestasi baik secara formal maupun informal serta dapat memberikan suatu kebijaksanaan yang relevan bagi kemajuan perusahaannya.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis berkeinginan untuk melakukan penulisan skripsi dengan judul **"PENGARUH PERSEPSI PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN NON MEDIS BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA RSUP FATMAWATI "**.

B. Perumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi penilaian prestasi kerja karyawan non medis bagian Sumber Daya Manusia RSUP Fatmawati ?
2. Bagaimana persepsi kinerja karyawan non medis bagian Sumber Daya Manusia RSUP Fatmawati ?
3. Bagaimana pengaruh persepsi penilaian prestasi kerja terhadap persepsi kinerja karyawan non medis bagian Sumber Daya Manusia RSUP Fatmawati ?

C. Pembatasan Masalah

Seperti yang telah diuraikan di atas, penilaian prestasi kerja bagi karyawan merupakan salah satu cara yang ditempuh didalam meningkatkan karir dan kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan karir dan kinerja karyawan ini dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Karena jumlah karyawan RSUP Fatmawati sangat banyak maka Penulis membatasi permasalahan hanya mengenai penilaian prestasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan non medis bagian Sumber Daya Manusia pada RSUP. Fatmawati, hal ini merupakan salah satu fungsi daripada Sumber Daya Manusia.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui persepsi penilaian prestasi kerja karyawan non medis bagian Sumber Daya Manusia pada RSUP Fatmawati
- b. Untuk mengetahui persepsi kinerja karyawan non medis bagian Sumber Daya Manusia pada RSUP fatmawati
- c. Untuk mengetahui pengaruh persepsi penilaian prestasi kerja terhadap persepsi kinerja karyawan non medis bagian Sumber Daya Manusia pada RSUP Fatmawati.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Untuk menerapkan secara langsung Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah diperoleh dengan masalah yang ada pada perusahaan yang bersangkutan dan untuk melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya dan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan agar perusahaan mampu tetap bersaing dalam persaingan yang semakin global.
- c. Untuk menambah perbendaharaan hasil penelitian dan dapat dijadikan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu : *man, money, material, method, machines, dan market* (Malayu, 2003:9)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Malayu, 2003 :10)

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki rumah begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki rumah sakit tidak ada manfaatnya bagi rumah sakit, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur

dan dikuasai sepenuhnya seperti mesin, modal atau gedung. MSDM mengatur tenaga kerja sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Menurut Malayu (2003, 20) Ada 2 (dua) macam fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Fungsi manajerial yang terdiri dari :

a. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Suatu kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang , integrasi dan koordinasi dalam badan organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Merupakan kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*controlling*)

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

2. Fungsi operasional yang terdiri dari :

a. Pengadaan tenaga kerja (*Prokurement*)

Merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Integrasi (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama.

f. Pemisahan (Separation)

Merupakan pemutusan hubungan kerja dan mengembalikan pegawai tersebut kepada masyarakat.

B. Definisi dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

1. Definisi Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian adalah sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan orang atau karyawan, mereka menginginkan promosi, mereka menginginkan kenaikan gaji, mereka menginginkan lingkungan kerja yang baik, mereka ingin ditempatkan pada posisi yang berprestasi, mereka ingin dihargai, dan ingin dipindahkan ketempat-tempat pilihan mereka yang menginginkan pekerjaan yang memberi mereka kepuasan yang sebesar-besarnya dan seterusnya. Oleh karena itu, apabila orang memperoleh apa yang diinginkan, mereka harus memberikan apa yang diinginkan oleh pimpinan mereka.

Penilaian prestasi kerja karyawan umumnya mengacu pada peningkatan kinerja, penghargaan karyawan, efisiensi. Dimana perusahaan melakukan pencatatan terhadap segala kegiatan karyawan untuk mengetahui hasil yang telah dicapai, baik mengenai aktifitas karyawan masa lalu maupun mengenai keputusan pengembangan karyawan dimasa yang akan datang. Dengan penilaian prestasi kerja para bawahan mendapat perhatian dari atasan, sehingga mendorong mereka bergairah untuk bekerja.

Untuk memperjelas mengenai pengertian atau definisi penilaian prestasi kerja karyawan, maka penulis mengutip beberapa pendapat ahli ekonomi : penilaian prestasi kerja adalah *"menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan"* (Malayu, 2003: 87)

T. Hani Handoko dalam bukunya "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia" (2000:135-137) mengartikan penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui mana organisasi –organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, dimana kegiatan ini dapat diperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dari definisi-definisi diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa:

- a. Penilaian prestasi kerja ini merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja dan potensi pengembangan karyawan.
- b. Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan.
- c. Penilaian prestasi kerja ini membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai karyawan
- d. Penilaian prestasi kerja dilaksanakan oleh manajer terhadap bawahannya.
- e. Penilaian prestasi kerja ini akan menentukan kebijakan selanjutnya

2. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan benar dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas operasional daripada karyawan (anggota organisasi). Hal ini tentunya akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan itu sendiri. Paling tidak karyawan mengetahui sampai mana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan atau kekurangan yang ada, dapat dijadikan cambuk bagi kemajuan-kemajuan mendatang.

Menurut Hani " Manajemen Personalia " (2000 :135-137), tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

a. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan untuk mengembangkan karir karyawan, manajer dan departemen.

b. Penyesuaian kompensasi-kompensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi.

c. Keputusan-keputusan penempatan.

Promosi transfer dan demosi biaya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu

d. Kebutuhan-kebutuhan latihan kerja masa lalu

Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarah keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir yang harus diteliti.

f. Ketidak akuratan informasi.

Prestasi buruk mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana Sumber Daya Manusia, atau kompensasi-kompensasi lain sistem informasi manajemen personalia. Informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

g. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja membantu mendiagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

h. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat mencerminkan keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa deskriminasi.

i. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau

masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

3. Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja karyawan

1. *Kesetiaan*

penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

2. *Prestasi Kerja*

Penilai harus menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. *Kejujuran*

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

4. *Kedisiplinan*

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. *Kreativitas*

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. *Kerja sama*

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. *Kepemimpinan*

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja efektif.

8. *Kepribadian*

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

9. *Prakarsa*

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

5. Metode Penilaian Prestasi Kerja.

Menurut Hani dalam bukunya "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia" (2000:142), metode penilaian prestasi kerja terbagi dalam 2 metode :

a. Metode Penilaian Prestasi kerja Berorientasi Waktu Lalu

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

Teknik-teknik ini antara lain mencakup ;

1) Rating Scale.

pada metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilaian terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

2) *Checklist*

Metode penilaian checklist dimaksud untuk mengurangi beban penilaian, penilaian tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan.

3) *Metode Peristiwa Kritis*

Metode penilaian ini didasarkan kepada catatan-catatan dari pimpinan atau penilai karyawan yang bersangkutan. Pimpinan membuat catatan-catatan tentang pekerjaan atau tugas-tugas dari karyawan yang akan dinilai baik positif maupun yang negative. Kemudian berdasarkan catatan-catatan peristiwa kritis tersebut penilai atau pimpinan membuat penilaian terhadap karyawan yang bersangkutan

4) *Metode peninjauan lapangan*

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

5) *Tes prestasi kerja*

Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai.

6) *Metode Evaluasi Kelompok.*

Penilaian ini biasanya dilakukan oleh penyelia atau atasan langsung. Metode ini berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terburuk.

Berbagai metode evaluasi kelompok diantaranya adalah ;

a) Metode Ranging.

Penilaian membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya untuk menentukan siapa yang lebih baik, dan kemudian menempatkan setiap karyawan dalam urutan dari yang terbaik sampai yang terburuk.

b) Grading atau Forced Distribution

Penilaian memisah-misahkan atau menyortir para karyawan kedalam berbagai klarifikasi yang berbeda.

c) Point Allocation Method.

Penilaian diberikan disejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dalam kelompok.

b. Metode Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi Waktu yang Akan Datang

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

a. *Penilaian Diri (Self Appraisal)*

Metode ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan dinilai oleh karyawan itu sendiri. Tujuannya adalah untuk pengembangan karyawan dan organisasi.

b. Pendekatan manajemen by objective (MBO)

Metode penilaian ini disatukan bersama-sama antara penilai dan dengan karyawan yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan-tujuan pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

c. Penilaian psikologis (Psychological Appraisal)

Metode ini dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi, atau psikologis terhadap karyawan yang akan dinilai. Aspek-aspek yang dinilai antara lain intelektual, emosi, motivasi, dan sebagainya dari karyawan yang bersangkutan.

d. Teknik pusat penilaian

Di dalam suatu organisasi yang sudah maju, terdapat suatu pusat penilaian karyawan. Pusat ini mengembangkan system penilaian yang baku yang digunakan untuk menilai karyawannya. Hasilnya sangat bermanfaat untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di waktu-waktu yang akan datang.

6. Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja.

Dalam pelaksanaan prestasi kerja perlu diperhatikan hal-hal yang terkait didalamnya, Seperti yang dikemukakan Edwin B. Flippo dalam bukunya "Manajemen Personalia" (2001:257), yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan program penilaian prestasi kerja perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut;

a. Siapa yang harus dinilai.

Pada umumnya, penilaian adalah atasan langsung dari orang yang harus dinilai karena sering berhubungan, dialah yang paling mengenal kerja karyawan.

b. Kapan harus menilai.

Jadwal penilaian yang paling banyak adalah setengah tahunan dan tahunan. Para karyawan baru sering dinilai dari para karyawan yang lama.

c. Pelatihan bagi sipenilai.

Pelatihan permulaan bagi para penilai, tentu saja harus mencakup penjelasan lengkap tentang falsafah dan hakikat sistem penilaian. Sebaiknya, penilai lebih menekankan pada segi-segi negatif tertentu dari proses penilaian.

d. Pemantauan terhadap keefektifan program penilaian.

Usaha untuk mempertahankan pengawasan atas program penilaian yang sistematis biasanya merupakan tugas departemen staf personalia. Penilaian yang sistematis adalah suatu proses pengukuran dan karenanya harus handal atau terpercaya.

C. Definisi dan Manfaat Penilaian Kinerja

1. Definisi Penilaian kinerja

Tercapainya tujuan perusahaan hanya memungkinkan karena upaya pelaku yang terdapat pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini sebenarnya

terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan. Dengan kata lain apabila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar akan baik apabila karyawan tersebut mempunyai keahlian yang tinggi, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Berikut ini beberapa definisi atas pengertian dari kinerja karyawan menurut pendapat para ahli :

Dale Yodder (2000:88) "*Penilaian kinerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluai pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai*" (Dale Yodder , 2000:88)

Menurut Suryadi dalam bukunya kebijakan kinerja karyawan (2000:2)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum tidak sesuai dengan moral dan etika.

Manajemen kinerja juga dikaitkan dengan proses kerja, manajemen, pengembangan dan *reward* yang saling berkaitan. Manajemen kinerja dapat menjadi suatu kekuatan terintegrasi yang ampuh, memastikan bahwa proses-proses ini dikaitkan bersama secara tepat sebagai suatu fundamental dari pendekatan manajemen SDM yang harus dilaksanakan oleh setiap manajer dalam organisasi.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam meningkatkan kinerja menurut flippo seperti yang dikutip oleh Malayu (2003, 98) ada 4 faktor yang mempengaruhinya

- a. kualitas kerja
- b. kuantitas kerja
- c. ketangguhan
- d. sikap

sedangkan untuk meningkatkan kinerja seseorang diperlukan rangsangan atau tenaga pendorong seseorang untuk berbuat, proses pendorong inilah yang disebut dengan motivasi dan sarana untuk memotivasi antara lain:

- a. uang
- b. Pujian
- c. Perhatian tulus terhadap karyawan secara pribadi
- d. Persaingan
- e. Kebanggaan
- f. Pelimpahan tanggung jawab

Jadi, dengan kata lain bahwa seorang pimpinan yang baik dalam menerapkan gaya kepemimpinan, sebaiknya dapat melaksanakan dan mengetahui keinginan para karyawan terlebih dahulu. Yang kemudian dapat memberikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan sehingga dapat mempengaruhi gairah kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

3. Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan

Adapun kegunaan penilaian kinerja karyawan menurut malayu (2003,100) adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi dan kondisi kerja
- c. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mendapatkan performance kerja yang baik
- d. Sebagai kriteria di dalam menentukan dan mengembangkan uraian pekerjaan

4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Adapun tujuan dan manfaat penilaian kinerja karyawan menurut malayu (2003, 101) adalah sebagai berikut :

1) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan:

- a) Agar setiap karyawan dapat memberikan kontribusinya secara optimal kepada perusahaan dengan mengkaitkan tugas dan pekerjaanya yang dinyatakan dalam misi pribadinya serta sasaran dan standar kerja yang ditetapkan dengan misi perusahaan, misi bagian, bidang serta urusan dimana karyawan tersebar bertugas.
- b) Agar perusahaan mampu secara adil memberikan imbalan kepada karyawan sesuai dengan kontribusi dan hasil kerja mereka melalui satu

sistem yang teratur, jelas, dimengerti, dipahami, dihayati oleh semua pihak terkait

- c) Agar para karyawan secara jelas, eksplisit apa yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawan yang bersangkutan
- d) Agar para karyawan memahami cara bagaimana mereka mampu memenuhi harapan tersebut melalui bimbingan dan latihan termasuk cara-cara untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan agar hasil kerja karyawan yang bersangkutan lebih memuaskan
- e) Agar atasan dapat menilai kinerja karyawan sebagai pertimbangan utama untuk perubahan gaji, pemberian kompensasi dari kemungkinan promosi serta pengembangan diri karyawan yang bersangkutan di kemudian hari
- f) Agar segera dapat mewujudkan satu budaya kerja kondusif dimana PKK (Penilaian Kerja Karyawan) merupakan suatu prasarana untuk mengukur kinerja karyawan sebagai kontribusi terhadap karyawan.

Penilaian karyawan merupakan satu bentuk komunikasi 2 arah antara atasan dan bawahan. Untuk mengetahui dan menghayati aspirasi masing-masing yang dilakukan secara berkala dan terus menerus. Penilaian karyawan merupakan sarana dan metode yang baik untuk pembinaan dan pengembangan diri karyawan dengan fokus utama memupuk dan membina titik kekuatan karyawan serta identifikasi perbaikan dan peningkatan titik kelemahan.

Dengan memberikan penekanan secara berimbang baik kepada hasil atau prestasi kerja maupun proses pencapaiannya

5. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja, penjelasannya terdapat pada teori tujuan dan kegunaan penilaian prestasi menurut Yorder, dikutip oleh Malayu (2005:137) mengemukakan bahwa “pesonel appraisal or rating’s are widely use to identify those who should be promoted”. Maksudnya karyawan secara luas digunakan untuk mengidentifikasi mereka yang akan dipromosikan.

Adapun penjelasan dari Malayu (2005:137) atas kutipan Yoder diatas adalah bagi karyawan penilaian prestasi kerja dapat meningkatkan kinerja dalam diri mereka. Dalam melakukan penilaian prestasi kerja dan kinerja karyawan telah ditekankan bahwa, orientasi masa lalu sangat bermanfaat dalam pengambilan keputusan dalam berbagai segi tertentu dalam sumber daya manusia. Seperti dalam meningkatkan kinerja karyawan yang akan diberlakukan dan untuk meningkatkan produktifitas, prestasi dan semangat kerja para karyawan. Sebaliknya, penilaian yang berorientasi masa depan dimaksudkan untuk mengidentifikasi potensi para karyawan yang perlu digali yang pada gilirannya merupakan bahan informasi yang sangat penting untuk kemajuan karyawan dimasa depan.

Jadi, penilaian prestasi kerja harus memberikan manfaat bagi karyawan dan berguna untuk perusahaan dalam menetapkan program

kebijakan kepada karyawan di masa yang akan datang, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Atas Objek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Nama : RSUP . Fatmawati
Alamat : Jl. RS Fatmawati, Cilandak, Jakarta Selatan 12430
Telp. (021) 766.01512, Fax. (021) 769.1023
EMail : info@fatmawati-hospital.com

2. Gambaran Umum Perusahaan

Bermula dari gagasan Ibu Fatmawati Soekarno yang pada saat itu sebagai Ibu Negara Republik Indonesia, bermaksud mendirikan Rumah Sakit Tuberculose Anak-anak untuk perawatan serta tindakan rehabilitasinya. Pada tanggal 24 Oktober 1954 pembangunan gedung rumah sakit TBC dengan nama Rumah Sakit Ibu Soekarno mulai dilaksanakan. Peletakan batu pertama dilakukan oleh Ibu Fatmawati.

Sesuai dengan SK Menteri Kesehatan RI No. 21286/KEP/121 tanggal 1 April 1961 fungsi rumah sakit berubah menjadi Rumah Sakit Umum. Penyelenggaraan pembiayaan dan pemeliharaan rumah sakit dilaksanakan oleh dan dengan anggaran Departemen Kesehatan RI. Keputusan ini berlaku mulai tanggal **15 April 1961** dan selanjutnya ditetapkan sebagai **Hari Jadi RSUP Fatmawati**.

Awal tahun 1967, RSU Ibu Soekarno diganti nama menjadi RSUP Fatmawati dan ditetapkan sebagai Pusat Rujukan Wilayah Jakarta Selatan. Sejak tanggal 30 Mei 1984, RS Fatmawati dinyatakan sebagai Rumah Sakit Umum Kelas B yang dipergunakan sebagai tempat pendidikan calon dokter dan calon dokter spesialis. Selanjutnya tanggal 13 Juni 1994 RSUP Fatmawati mendapat predikat tambahan, sebagai Rumah Sakit Umum Kelas B Pendidikan.

Pada tahun 1992, status RSUP Fatmawati ditetapkan sebagai Rumah Sakit Unit Swadana bersyarat, kemudian tahun 1994, status itu meningkat menjadi Rumah Sakit Unit Swadana Tanpa Syarat.

Dengan dikeluarkannya UU No. 20 tahun 1997 sejak bulan Juli 1997 RSUP Farmawati mengalami perubahan kebijakan dari Unit Swadana menjadi instansi pengguna PNB (Penerimaan Negara Bukan Pajak). Logo RSF yang digambarkan sebagai bunga "Teratai" ditetapkan berdasarkan SK Direktur No. HK.00.07.1.6900 tanggal 17 Agustus 1996. Kemudian pada tanggal 31 Maret 1997 diciptakan Hymne RS Fatmawati (Padma Puspita) oleh Guruh Soekarno Putra.

Pada bulan Desember 2000, Rumah Sakit Fatmawati berubah status sebagai Rumah Sakit Perjan (Perusahaan Jawatan) yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 117 tahun 2000, tentang Pendirian Persahaan Jawatan Rumah Sakit Fatmawati Jakarta, sehingga tata organisasi dan kebijakan disempurnakan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dan Keputusan Menteri Kesehatan No. 1243/Menkes/SK/VIII/2005 tanggal 11 Agustus 2005 tentang Penetapan 13 eks Rumah Sakit PERJAN menjadi UPT Departemen Kesehatan dengan menerapkan pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, maka RSUP Fatmawati berubah status menjadi Badan Layanan Umum (BLU) RSUP Fatmawati

3. VISI DAN MISI

VISI

"Menjadi Rumah Sakit terkemuka yang memberikan pelayanan yang melampaui harapan pelanggan"

MISI

- Memberikan pelayanan medis yang sesuai dengan standar pelayanan dan dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat dengan unggulan pelayanan Orthopaedi dan Rehabilitasi Medik.
- Memfasilitasi dan meningkatkan pendidikan, pelatihan dan penelitian untuk pengembangan sumber daya manusia dan pelayanan.
- Menyelenggarakan administrasi rumah sakit yang efisien dan efektif.
- Melaksanakan pengelolaan keuangan yang fleksibel berdasarkan prinsip ekonomi dan penerapan praktek bisnis yang sehat.
- Mengutamakan keselamatan pasien dan menciptakan lingkungan sehat
- Meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia Rumah Sakit.

MOTO

" (We Care) Kami Peduli Dengan Kesehatan Anda "

4. Struktur Organisasi dan fungsi

a. Tugas dan Tanggung Jawab Direktur Utama Perusahaan

- Memegang kekuasaan tertinggi sebagai pimpinan dan berhak menentukan kebijakan terhadap perusahaan dan karyawan.
- Menentukan sarana atau target usaha yang akan di capai pada RSUP. Fatmawati
- Memimpin dan mengkoordinasi serta mengawasi pekerjaan direktur medik dan keperawatan, Direktur Sumber Manusia dan pendidikan dan direktur keuangan

b. Dewan Pengawas

Mengawasi seluruh jalannya kegiatan dalam RSUP. Fatmawati serta sebagai penasihat dalam pengambilan keputusan dan rencana-rencana yang akan dilakukan

c. Tugas dan Tanggung Jawab Direktorat Medik dan Keperawatan

Memimpin dan memonitor seluruh kegiatan di bidang dan seksi medik. Direktur Medik dan Keperawatan bertanggung jawab langsung terhadap direktur utama.

- d. Tugas dan Tanggung Jawab Direktorat Sumber Daya Manusia dan pendidikan.

Melakukan perekrutan dan menyeleksi calon tenaga kerja dan membina hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan pihak rumah sakit sehingga tercipta suatu kondisi lingkungan yang sehat serta menyiapkan data yang dibutuhkan oleh bagian dana dan keuangan mengenai prestasi kerja karyawan untuk keperluan perhitungan gaji dan upah.

- e. Tugas dan tanggung jawab Bagian Accounting

Mengorganisir semua keuangan, pembukuan dan menyelenggarakan pelayanan administrasi yang meliputi mengurus surat menyurat, dokumentasi maupun kearsipan serta membuat rencana anggaran keuangan untuk periode berikutnya.

B. Metode penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- a. Penelitian Deskriptif, menurut Whitney dalam kutipan Moh Nasir adalah “Penelitian yang mencari fakta dengan interpretasi yang tepat”. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi (objek penelitian).

- b. Penelitian Asosiatif, menurut Sugiyono (2005:11-13) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih”. Penelitian tersebut dapat pula disebut penelitian kausal yang bertujuan untuk mengetahui variabel (independent variable) terhadap variabel (dependent variabel).

C. Hipotesis

“Hipotesis adalah suatu pernyataan yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya” (Nasution, 39: 2002) Dikatakan jawaban sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. Pernyataan Hipotesis

Pernyataan hipotesis dalam penelitian ini adalah ”Diduga persepsi penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan”

Dengan pernyataan hipotesis

2. Pengujian Hipotesis

- a. $H_o : b \leq 0$ (Penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan)
- $H_a : b > 0$ (Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan)

- b. Tingkat signifikan (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 5%
- c. Penentuan titik kritis dilakukan dengan membandingkan nilai thitung (t_o) dengan t_{tabel}

$$\text{Rumus } t_o = \frac{b - \beta_0}{sb}$$

Karena $\beta_0 = 0$ maka rumus t menjadi

$$t_o = \frac{b}{sb}$$

sb = standar error (kesalahan baku) dari koefisien regresi b

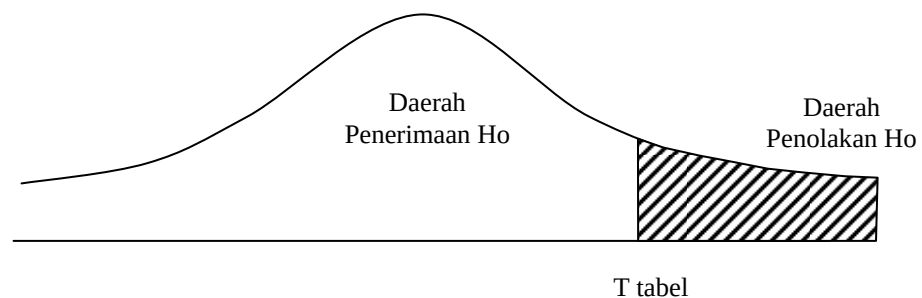
$$sb = \frac{se}{\sqrt{\sum X_i^2 - (\sum X)^2/n}}$$

Di mana

$$Se = \frac{\sqrt{\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2/n - b \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2/n}}{n - 2}$$

Se = Standar Error

Sedangkan titik kritis ditunjukan pada gambar berikut ;



d). Pengambilan keputusan

1. jika $t_0 < t$ tabel, terima H_0 , tolak H_a berarti Persepsi Penilaian Prestasi Kerja tidak Berpengaruh Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan.
2. jika $t_0 > t$ tabel, tolak H_0 dan terima H_a , berarti Persepsi Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan.

D. Objek Penelitian

Populasi penelitian merupakan keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel penelitian merupakan sebagian subjek penelitian yang akan digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis, sehingga kesimpulan yang diperoleh dari sampel dianggap berlaku juga untuk populasi.

Dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Non medis Bagian Sumber Daya Manusia RSUP. Fatmawati yang berjumlah 40 orang responden.

E. Variabel dan Pengukurannya.

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2005:31) adalah: suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel bebas (Independent Variabel)

Adalah merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependent (terikat). Dalam hal ini variable penilaian prestasi kerja sebagai variable x.

Mengenai penilaian prestasi kerja ini, dilakukan pada aspek-aspek sebagai berikut:

- Pengetahuan
- Kecakapan
- Kepemimpinan
- Tanggung jawab

2. Variabel terikat (Dependent variable)

Variabel Adalah merupakan variable yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Dimana variable terikat dalam penelitian ini adalah variable kinerja karyawan sebagai variable Y.

Skala yang digunakan adalah **skala Likert**, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang dengan menyatakan setuju atau ketidak setujuan terhadap kejadian tertentu.

Adapun aspek-aspek kinerja karyawan adalah ;

- Loyalitas kerja
- Kerjasama
- Disiplin kerja
- Sikap

Untuk memberikan penilaian terhadap hasil jawaban, penulis menggunakan skala likert dengan memberikan bobot nilai pada setiap jawaban pertanyaan tersebut yaitu :

Bobot nilai 5 = Sangat setuju

Bobot nilai 4 = Setuju

Bobot nilai 3 = Ragu-ragu

Bobot nilai 2 = Kurang setuju

Bobot nilai 1 = Tidak setuju

F. Definisi Operasional variabel

Definisi operasional variable merupakan penjelasan dari pengertian teoritis variable sehingga dapat diamati dan diukur. Definisi dalam penelitian ini adalah :

1. Penilaian Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, dimana kegiatan ini dapat diperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Hani 2000:135-137)
2. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikannya. (Suryadi 2000:2)

G. Metode Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji pengetahuan yang dilakukan dengan metode ilmiah.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu teknik yang dilakukan secara langsung kepada objek penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Informasi tersebut diperoleh penulis langsung dari perusahaan.

Adapun jenis data yang digunakan yaitu ;

a. Data Primer yaitu

Data primer yaitu data yang dihimpun dan diperoleh penulis dari responden. Data ini diperoleh dengan cara

- Wawancara yaitu melakukan tanya jawab kepada pihak terkait atau pihak berwenang yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang diperlukan penulis.
- Kuesioner yaitu sekumpulan daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk menjawabnya. Pertanyaan pada kuesioner bersifat tertutup artinya setiap karyawan telah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban diluar pilihan jawaban yang diberikan.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah disediakan oleh perusahaan yang diteliti yang berupa sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan data-data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

H. Metode Analisis Data

Seluruh data yang terkumpul didalam penelitian ini disusun dan dikelompokkan sesuai dengan analisis yang akan dikumpulkan. Data primer untuk menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan disusun dalam tabel data kuantitatif berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang ditanyakan kepadanya. Selanjutnya data tersebut dianalisis dengan persamaan (model Regresi Linier sederhana) menggunakan program SPSS.

Rumus regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bx$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Penjelasan

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Penilaian Prestasi Kerja

n : Jumlah Sampel



BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Pada bab ini penulis membahas data yang telah dikumpulkan dari responden dalam penelitian, sehingga dapat diketahui bagaimanakah pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian Sumber Daya Manusia pada RSUP. Fatmawati. Untuk memperoleh gambaran dalam penelitian ini, penulis memberikan kuesioner kepada 40 responden karena jumlah tersebut dianggap dapat mewakili seluruh karyawan bagian Sumber Daya Manusia pada RSUP. Fatmawati.

Data yang diperoleh dari kuesioner ini kemudian dijadikan karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, serta berdasarkan status pernikahan. Selanjutnya data tersebut disusun dalam bentuk tabel dan kemudian dianalisis yang hasilnya sebagai berikut :

Table 4.1

Karakteristik Responden (Jenis Kelamin)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	26	65.0	65.0	65.0
Wanita	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : data yang telah diolah)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner didominasi oleh pria sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 65%. Sedangkan sisanya sebanyak 14 orang dengan persentase 35% adalah responden wanita. Dengan demikian karyawan bagian Sumber Daya Manusia RSUP. Fatmawati sebagian besar adalah berjenis kelamin pria

Table 4.2

Karakteristik Responden (Usia)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 th	3	7.5	7.5	7.5
26-30 th	8	20.0	20.0	27.5
31-35 th	13	32.5	32.5	60.0
36-40 th	9	22.5	22.5	82.5
41-45 th	5	12.5	12.5	95.0
> 45 th	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : data yang telah diolah

Karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia <25 berjumlah 3 orang dengan persentase 7,5%. Kemudian usia antara 26th s/d 30th berjumlah 8 orang, yaitu dengan persentase 20%, diikuti usia 31th s/d 35th sebanyak 13 orang dengan persentase 32,5%, sedangkan responden dengan usia 36th s/d 40th yaitu 9 orang dengan persentase 22,5%, sedangkan jumlah terendah adalah usia >45th sebanyak 2 orang dengan persentase 5%.

Tabel 4.3**Karakteristik Responden (Pendidikan Terakhir)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	13	32.5	32.5	32.5
Sarjana	21	52.5	52.5	85.0
Pasca Sarjana	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : data yang telah diolah

Dari tingkat pendidikan terakhir jumlah responden dengan pendidikan terakhirnya Diploma memiliki jumlah 13 orang dengan persentase 32,5%, responden dengan pendidikan terakhir sarjana sebanyak 21 orang yang memiliki persentase 52,5%, kemudian 6 orang responden dengan pendidikan terakhirnya Pasca Sarjana dengan persentase 15%.

Table 4.4**Karakteristik Responden (Lama Kerja)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 th	17	42.5	42.5	42.5
1-5 th	10	25.0	25.0	67.5
6-10 th	4	10.0	10.0	77.5
11-15 th	6	15.0	15.0	92.5
> 15 th	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data yang telah diolah

Berdasarkan lama bekerja, responden yang bekerja dalam waktu <1 tahun 17 orang dengan persentase 42,5%, sedangkan responden yang bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 10 orang memiliki persentase 25,5%, untuk responden

yang bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 10%, responden yang bekerja antara 11-15 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 15% dan 3 orang responden untuk lama bekerja > 15 tahun dengan persentase 7,5%

Table 4.5

Karakteristik Responden (Status)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	31	77.5	77.5	77.5
Belum Menikah	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang telah diolah)

Berdasarkan status pernikahan diketahui bahwa responden yang sudah menikah sebanyak 31 orang dengan persentase 77,5% dan yang belum menikah sebanyak 9 orang dengan persentase 22,5%.

B. Analisis penilaian prestasi kerja karyawan non medis bagian Sumber

Daya Manusia pada RSUP. Fatmawati

Tabel 4.6

Pengembangan dan kemampuan kerja mempengaruhi hasil dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang besar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Ragu-ragu	1	2.5	2.5	5.0
Setuju	26	65.0	65.0	70.0
Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Dari tabel di atas diketahui 12 orang mengatakan sangat setuju dengan persentase 30% dan 26 orang mengatakan setuju dengan persentase 65%, atau dengan kata lain bahwa karyawan non medis bagian Sumber Daya Manusia pada RSUP. Fatmawati berpendapat pengembangan dan kemampuan kerja merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung besar yang diberikan kepadanya. sedangkan 1 orang mengatakan ragu-ragu dengan persentase 2.5%. hal ini menunjukkan masih adanya keraguan apakah pertanyaan tersebut benar atau salah, sedangkan yang mengatakan tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.5% yang berarti pengembangan dan kemampuan kerja kurang mempengaruhi hasil dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang besar

Tabel 4.7
Training pendidikan dan seminar yang diberikan rumah sakit dapat meningkatkan kreatifitas dalam perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	27	67.5	67.5	75.0
Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Dari tabel di atas diketahui 10 orang mengatakan sangat setuju dengan persentase 25%, 27 orang mengatakan setuju dengan persentase 67.5%. hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan manfaat dari pendidikan dan seminar yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kreatifitas mereka dalam bekerja. sedangkan 3 orang mengatakan kurang setuju

dengan persentase 7.5% atau dengan kata lain bahwa training pendidikan dan seminar yang diberikan perusahaan kurang dirasakan manfaatnya untuk meningkatkan kreatifitas bekerja dalam perusahaan.

Tabel 4.8
Pengalaman kerja karyawan dan lama karyawan bekerja memberi kemajuan dalam memudahkan promosi karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Kurang Setuju	4	10.0	10.0	15.0
Ragu-ragu	1	2.5	2.5	17.5
Setuju	23	57.5	57.5	75.0
Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Dari tabel di atas diketahui 10 orang mengatakan sangat setuju dengan persentase 25% dan 23 orang mengatakan setuju dengan persentase 57.5%, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan lama karyawan bekerja memberikan banyak pengalaman sehingga dapat terus memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada dan semakin banyak pengetahuan cara-cara bekerja yang lebih baik dari sebelumnya sehingga memberi kemajuan dalam memudahkan promosi karyawan. 1 responden mengatakan ragu-ragu dengan persentase 2.5%. 4 orang mengatakan kurang setuju dengan persentase 10% dan 2 orang mengatakan tidak setuju dengan persentase 5%. Atau dengan kata lain sebagian responden berpendapat bahwa pengalaman kerja karyawan dan lama karyawan bekerja belum tentu memberi kemajuan dalam memudahkan promosi karyawan.

Tabel 4.9

Penilaian prestasi kerja di rumah sakit sangat bermanfaat sebagai motivasi bagi karyawan untuk lebih produktif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	2.5	2.5	2.5
Setuju	29	72.5	72.5	75.0
Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Dari tabel di atas diketahui 10 orang mengatakan sangat setuju dengan persentase 25%, 29 orang mengatakan setuju dengan persentase 72.5%. hal ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja di perusahaan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk lebih produktif. Sedangkan 1 orang mengatakan ragu-ragu dengan persentase 2.5% dengan kata lain penilaian prestasi kerja dapat memberikan motivasi untuk karyawan namun bisa juga membuat karyawan menjadi tidak percaya diri.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tabel 4.10

Penilaian prestasi kerja di rumah sakit sangat membantu pengembangan karir karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	34	85.0	85.0	85.0
Sangat Setuju	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Dari tabel di atas diketahui 6 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 15% dan 34 responden mengatakan setuju dengan persentase 85%,.Hal ini menunjukkan bahwa semua responden beranggapan bahwa penilaian prestasi di perusahaan sangat perlu dilakukan guna pengembangan

karir karyawan waktu demi waktu sehingga karyawan akan terus bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya dengan penuh semangat dan merasa tenang dengan keyakinan karir karyawan akan cemerlang di masa depan

Tabel 4.11
Penilaian prestasi kerja di rumah sakit bisa menjadi masukan untuk pengembangan diri karyawan dalam memperbaiki kekurangan-kekurangan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	21	52.5	52.5	52.5
Sangat Setuju	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang dilah)

Dari tabel di atas dapat diperoleh informasi responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 52.5% dan 21 orang mengatakan setuju dengan persentase 47.5% atau dengan kata lain bahwa penilaian prestasi kerja dapat memberikan masukan bagaimana cara memperbaiki kekurangan-kekurangan kerja atau kesalahan-kesalahan kerja sehingga karyawan dalam perusahaan semakin mengerti permasalahan-permasalahan yang dihadapi dan tahu bagaimana harus mengatasinya.

Tabel 4.12

Penilaian prestasi kerja di rumah sakit menjadikan karyawan lebih disiplin dalam bekerja (mengikuti SOP, patuh pada perusahaan, dll)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Ragu-ragu	1	2.5	2.5	7.5
Setuju	25	62.5	62.5	70.0
Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Dari tabel di atas diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 30% dan yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 62.5%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan non medis bagian Sumber Daya Manusia di RSUP. Fatmawati menjadi lebih disiplin dalam bekerja agar mereka memperoleh nilai prestasi kerja yang baik. Selain itu suatu organisasi dengan karyawan yang disiplin dan selalu mematuhi peraturan akan mempermudah dalam mengontrol setiap pekerjaan serta mempercepat pencapaian tujuan organisasi. 1 orang menjawab ragu-ragu dengan persentase 2.5%. Dan yang menjawab kurang setuju hanya 1 orang dengan persentase 2.5% atau dengan kata lain karyawan hanya disiplin dan mematuhi peraturan pada saat akan dilakukannya penilaian prestasi kerja dan pada saat penilaian berakhir mereka kembali kurang disiplin.

Tabel 4.13
Penilaian prestasi kerja di rumah sakit mempengaruhi tingkat kinerja karyawan menjadi lebih baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Setuju	26	65.0	65.0	67.5
Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Pada tabel di atas dapat dilihat responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 32.5% dan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 65% atau dengan kata lain bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh RSUP. Fatmawati dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik yang dibuktikan oleh perilaku dan hasil kerja mereka sehari-hari. Sedangkan 1 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 2.5% yang mungkin responden tersebut beranggapan bahwa penilaian prestasi kerja kurang mampu meningkatkan kinerja karyawan karena perilaku dan hasil kerja karyawan tetap seperti sebelum adanya penilaian prestasi kerja.

Tabel 4.14
Penilaian prestasi kerja di rumah sakit menjadi tolak ukur untuk mengetahui bakat dan minat serta potensi karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	15.0	15.0	15.0
Ragu-ragu	1	2.5	2.5	17.5
Setuju	23	57.5	57.5	75.0
Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Pada tabel di atas dapat dilihat responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 25% dan yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 57.5%, dengan kata lain dengan adanya penilaian prestasi kerja perusahaan memperoleh informasi bakat, minat serta potensi karyawan sehingga seorang manajer atau pimpinan dapat mengetahui pekerjaan dan posisi yang tepat untuk karyawan tersebut. 6 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 15% yang berarti bahwa penilaian prestasi kerja di perusahaan belum tentu dapat memberikan informasi tentang bakat, minat serta potensi karyawan tersebut karena karyawan tidak mempunyai keahlian yang menonjol dalam dirinya.

Tabel 4.15

Penilaian prestasi kerja yang dilakukan rumah sakit sudah objektif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	11	27.5	27.5	27.5
Ragu-ragu	4	10.0	10.0	37.5
Setuju	21	52.5	52.5	90.0
Sangat Setuju	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Pada tabel di atas dapat dilihat responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 10% dan yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 52.5%, atau dengan kata lain penilaian prestasi kerja sudah tepat sasaran dan tidak ada kecurangan-kecurangan pada saat penilaian dilakukan. 4 orang menjawab ragu-ragu dengan persentase 10%, hal ini menunjukkan bahwa beberapa anggota Sumber Daya Manusia tidak

mengetahui atau masih meragukan dengan keobyektifan penilaian prestasi kerja tersebut. Dan 11 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 57.5% yang menunjukkan bahwa adanya persaingan tidak sehat pada saat penilaian dilakukan.

C. Analisis kinerja karyawan non medis bagian Sumber Daya Manusia pada RSUP. Fatamawati Jakarta .

Tabel 4.16
Melaksanakan tugas sepenuh hati tanpa memperhitungkan waktu dan tenaga

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Kurang Setuju	6	15.0	15.0	17.5
Ragu-ragu	1	2.5	2.5	20.0
Setuju	25	62.5	62.5	82.5
Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat 7 orang responden menjawab sangat setuju dengan persentase 17.5% dan 25 orang menjawab setuju dengan persentase 62.5% yang mengartikan bahwa sebagian besar karyawan mempunyai semangat yang tinggi dan fokus dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan 1 orang menjawab ragu-ragu dengan persentase 2.5% yang berarti karyawan tersebut masih ragu apakah waktu dan tenaga harus diperhitungkan dalam melaksanakan tugas. Dan 6 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 15% atau dengan kata lain setiap pekerjaan yang dilakukan harus diperhitungkan antara waktu kerja, tenaga dan imbalan/ gaji yang diterima.

Tabel 4.17
Selalu bersemangat dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Ragu-ragu	2	5.0	5.0	7.5
Setuju	24	60.0	60.0	67.5
Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 32.5% dan yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 60%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan non medis Sumber Daya Manusia pada RSUP. Fatmawati selalu bersemangat dengan segala tugas yang dikerjakan sehingga akan memiliki kinerja yang tinggi. Sedangkan 2 orang menjawab ragu-ragu dengan persentase 5%. 1 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 2.5%, hal ini bisa saja terjadi karena akibat dari faktor-faktor yang dapat mengurangi semangat dalam bekerja seperti konflik rumah tangga, kurangnya insentif yang diberikan ataupun yang lainnya.

Tabel 4.18
Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	18	45.0	45.0	45.0
Sangat Setuju	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan bagian Sumber Daya Manusia selalu dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, hal ini dapat memberikan kepercayaan pada pemimpin bahwa karyawan tersebut memang pantas mendapatkan imbalan yang sesuai, sehingga dapat memudahkan karyawan untuk mencapai karir yang lebih baik, hal ini dapat diperlihatkan pada tabel di atas 22 orang menjawab sangat setuju dengan persentase 55% dan 18 orang menjawab setuju dengan persentase 45%.

Tabel 4.19

Dapat mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam bekerja tanpa harus selalu tergantung pada rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	24	60.0	60.0	67.5
Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Karyawan bagian Sumber Daya Manusia mempunyai kemandirian yang tinggi dalam mengerjakan tugas, bahkan dalam menyelesaikan berbagai masalah sekalipun mereka tetap dapat mengatasinya tanpa harus bergantung pada rekan kerja mereka. Hal ini di buktikan dengan jawaban mereka mengenai pertanyaan tersebut yaitu 13 orang menjawab sangat setuju dengan persentase 32.5% dan 24 orang menjawab setuju dengan persentase 60%. Sedangkan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan persentase 7.5%, hal ini kemungkinan mereka belum pernah mengalami kesulitan dalam bekerja.

Tabel 4.20**Penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Ragu-ragu	1	2.5	2.5	5.0
Setuju	21	52.5	52.5	57.5
Sangat Setuju	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Dari pertanyaan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 42.5% dan sebagian besar menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 52.5%. Karyawan akan sangat senang apabila ada penilaian kinerja dalam perusahaannya karena karyawan merasa sangat dihargai dan diperhatikan atas hasil kerja yang telah mereka buat. Sedangkan 1 orang menjawab ragu-ragu karena belum begitu yakin bahwa penilaian kinerja sangatlah penting. Dan 1 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 2.5% atau dengan kata lain bisa jadi penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan belum dirasakan dampaknya terhadap karir karyawan

Tabel 4.21**Dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan rumah sakit**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	24	60.0	60.0	60.0
Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Dari tabel di atas dapat diperoleh informasi bahwa karyawan non medis bagian Sumber Daya Manusia pada RSUP. Fatmawati mempunyai ketaatan dan kedisiplinan yang tinggi pada peraturan perusahaan, hal ini terlihat dari tabel di atas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 40% dan yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 60%.

Tabel 4.22
Selalu berusaha bekerja dengan baik meskipun tanpa diawasi oleh atasan atau pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	2.5	2.5	2.5
Setuju	25	62.5	62.5	65.0
Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Dari tabel di atas diperoleh informasi responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase dan 25 orang menjawab setuju dengan persentase 62.5%, hal ini menunjukkan karyawan non medis bagian Sumber Daya Manusia pada RSUP. Fatmawati sangat tekun pada pekerjaan masing-masing dan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Sedangkan 1 orang menjawab ragu-ragu dengan persentase 2.5%.

Tabel 4.23

Selalu membuat rencana untuk pekerjaan sebelum melakukan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	17.5	17.5	17.5
	Ragu-ragu	1	2.5	2.5	20.0
	Setuju	23	57.5	57.5	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Dari tabel di atas diperoleh informasi 9 orang menjawab setuju dengan persentase 22.5% dan 23 orang menjawab setuju dengan persentase 57.5%, atau dengan kata lain sebagian besar karyawan selalu membuat rencana untuk pekerjaannya sehari-hari agar tidak ada tugas-tugas yang terlewatkan dan semua tugas yang diberikan dapat berjalan dengan lancar dan tepat waktu selain itu membuat rencana pekerjaan berarti memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien. 1 orang menjawab ragu-ragu dengan persentase 2.5%, hal ini dapat terjadi karena karyawan tidak pernah memperhatikan kapan membuat rencana dan kapan tidak membuat rencana kerja. Sedangkan 7 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 17.5 atau dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan tidak perlu direncanakan karena karyawan memiliki daya ingat dan konsentrasi tinggi sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan tanpa harus direncanakan terlebih dahulu.

Tabel 4.24

Masuk kantor sebelum jam kerja dan keluar kantor setelah jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	2.5	2.5	2.5
Setuju	20	50.0	50.0	52.5
Sangat Setuju	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Disiplin kerja tertanam dalam diri setiap anggota guna dapat meningkatkan kinerja yang ada dalam diri pekerjanya. Nampak terlihat pada tabel diatas yakni sebanyak 19 orang dengan jawaban sangat setuju dengan persentase 47.5% dan 20 orang dengan jawaban setuju yakni dengan perolehan persentase 50%. Sedangkan 1 orang menjawab ragu-ragu. Hal ini menunjukkan karyawan non medis bagian Sumber Daya Manusiadi RSUP. Fatmawati mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tabel 4.25

Dapat bekerja sama dengan baik dalam suatu tim/ kelompok

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Ragu-ragu	2	5.0	5.0	7.5
Setuju	22	55.0	55.0	62.5
Sangat Setuju	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

(Sumber : Data yang diolah)

Dari tabel di atas diperoleh informasi 15 orang menjawab sangat setuju dengan persentase 37.5% dan 22 orang menjawab setuju dengan persentase 55%, hal ini menggambarkan karyawan bagian Sumber Daya Manusia dapat

bekerja sama dalam suatu tim dengan baik sehingga dapat terciptanya kekompakan dalam bekerja. Sedangkan 2 orang menjawab ragu-ragu dengan persentase 5%, hal ini bisa saja terjadi apabila karyawan belum pernah bekerja dalam bentuk tim. Yang terakhir 1 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 2.5%, atau dengan kata lain karyawan belum mampu bekerja dalam suatu kelompok karena belum mengenal karakter satu sama lain atau ada perbedaan pemikiran yang sangat menonjol dan tidak bersinggungan.

D. Analisa Regresi Linier Sederhana Pengaruh Penilaian Prestasi kerja terhadap Kinerja Karyawan non medis bagian Sumber Daya Manusia pada RSUP. Fatmawati

Dari hasil penganalisisan dan pembahasan dari tiap-tiap indikator sebelumnya, selanjutnya akan dijadikan sebagai bahan untuk menganalisis pengaruh dari kerja penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian Sumber Daya Manusia RSUP. Fatmawati dengan menggunakan alat penganalisisan yakni dengan menggunakan rumusan Regresi Linier sederhana, dan dengan penghitungan menggunakan SPSS

Dari hasil analisis regresi diperoleh hasil :

Variables Entered/Removed(b)			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	penilaian prestasi kerja ^a	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel Variables Entered/ Removed menunjukkan variabel yang dimasukkan adalah penilaian prestasi kerja dan tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425(a)	.181	.159	1.438

a Predictors: (Constant), penilaian prestasi kerja

- a. Tabel Model Summary angka R square adalah 0.181 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0.425 \times 0.425 = 0.181$). R square biasa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 18.1% kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel persentase penilaian prestasi kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 18.1\% = 81.9\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.
- b. Standar Error of Estimate adalah 1.438% (satuan yang dipakai adalah variabel dependent, atau dalam hal ini kinerja karyawan. Dan keterangan tabel di atas model regresi menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja bertindak sebagai prediktor kinerja karyawan

Coefficients(a)					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.773	5.076		5.472	.000
penilaian prestasi kerja	.359	.124	.425	2.895	.006

- a. Tabel selanjutnya menggambarkan persamaan regresi :

$$Y = 27.773 + 0.359 X$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Penilaian prestasi kerja

Keterangan :

- Konstanta sebesar 27,773 menyatakan bahwa jika penilaian prestasi kerja dalam kondisi konstan, maka kinerja karyawan adalah sebesar 27,773 satuan.
- Koefisien regresi sebesar 0,359 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 penilaian prestasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,359 satuan.

- b. Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen (penilaian prestasi kerja).

Persamaan regresi yang didapat di atas selanjutnya akan diuji apakah memang valid untuk memprediksi variabel dependen. Dengan kata lain,

akan dilakukan pengujian apakah penilaian prestasi kerja benar-benar bisa memprediksi kinerja karyawan dimasa mendatang.

Hipotesis untuk kasus ini :

- $H_0 : b = 0$ (Penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan)
- $H_a : b > 0$ (Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan)

Cara pengambilan keputusan :

Dengan membandingkan statistik hitung, dari tabel output di atas terlihat bahwa t hitung (tertulis t) adalah 2,895

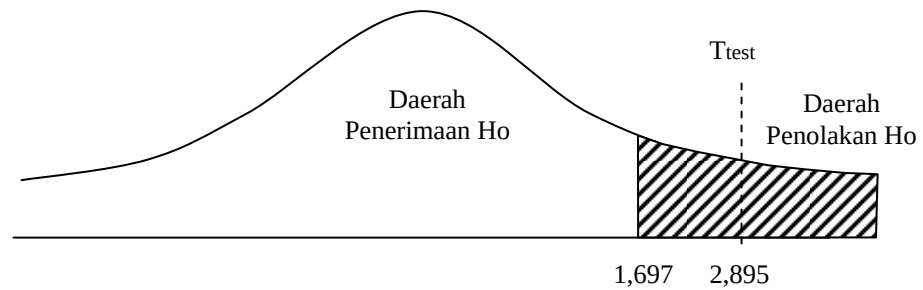
Mencari statistik tabel dengan kriteria :

- Tingkat signifikansi (α) = 5% untuk uji satu sisi
- df (derajat bebas) = jumlah data - 2 atau $40 - 2 = 38$
- uji dilakukan satu sisi, untuk mengetahui lebih besar atau lebih kecil koefisien regresi.

Untuk mencari tabel t satu arah, didapat angka 1,697

Oleh karena statistik hitung $>$ statistik tabel ($2,895 > 1,697$), maka H_0 ditolak berarti penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gambar :
Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0



Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan non medis bagian sumber daya manusia pada RSUP. Fatmawati.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Kesimpulan dan analisis penelitian yang telah dilakukan pada RSUP. Fatmawati maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan yang berdasarkan pada analisa-analisa pada bab-bab sebelumnya dan juga saran-saran yang merupakan masukan yang bermanfaat khususnya bagi penulis dan perusahaan yang dapat membawa kemajuan yang berarti bagi semuanya.

1. Dari hasil penganalisisan regresi linier sederhana didapat persamaan

$$\hat{Y} = a + bX$$
$$Y = 27.773 + 0.359 X$$

Nilai pada persamaan tersebut diatas menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1% persepsi penilaian prestasi kerja akan meningkatkan persepsi kinerja karyawan sebesar 0.359%

2. Pada pengujian koefisien regresi (b), diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.895$. Sedangkan pada nilai t yang berasal dari tabel distribusi diperoleh nilai 1,697. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti jawaban dari penelitian dalam penulisan ini berada di daerah tolak H_0

atau terima Ha. Atau dengan kata lain pada penelitian ini Persepsi Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan non medis Bagian Sumber Daya Manusia pada RSUP Fatmawati

B. SARAN

Untuk memperoleh hasil yang lebih optimal, maka dalam penulisan ini penulis memberikan beberapa saran, yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan. Adapun saran yang diajukan oleh penulis yakni sebagai berikut

1. Lebih meningkatkan kualitas pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan sehingga karyawan akan memberikan persepsi yang kuat dan lebih baik dari sebelumnya.
2. Dalam proses pelaksanaan penilaian prestasi kerja jangan sampai memberikan kesan yang negatif kepada karyawan agar mereka tetap memberikan persepsi yang baik sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

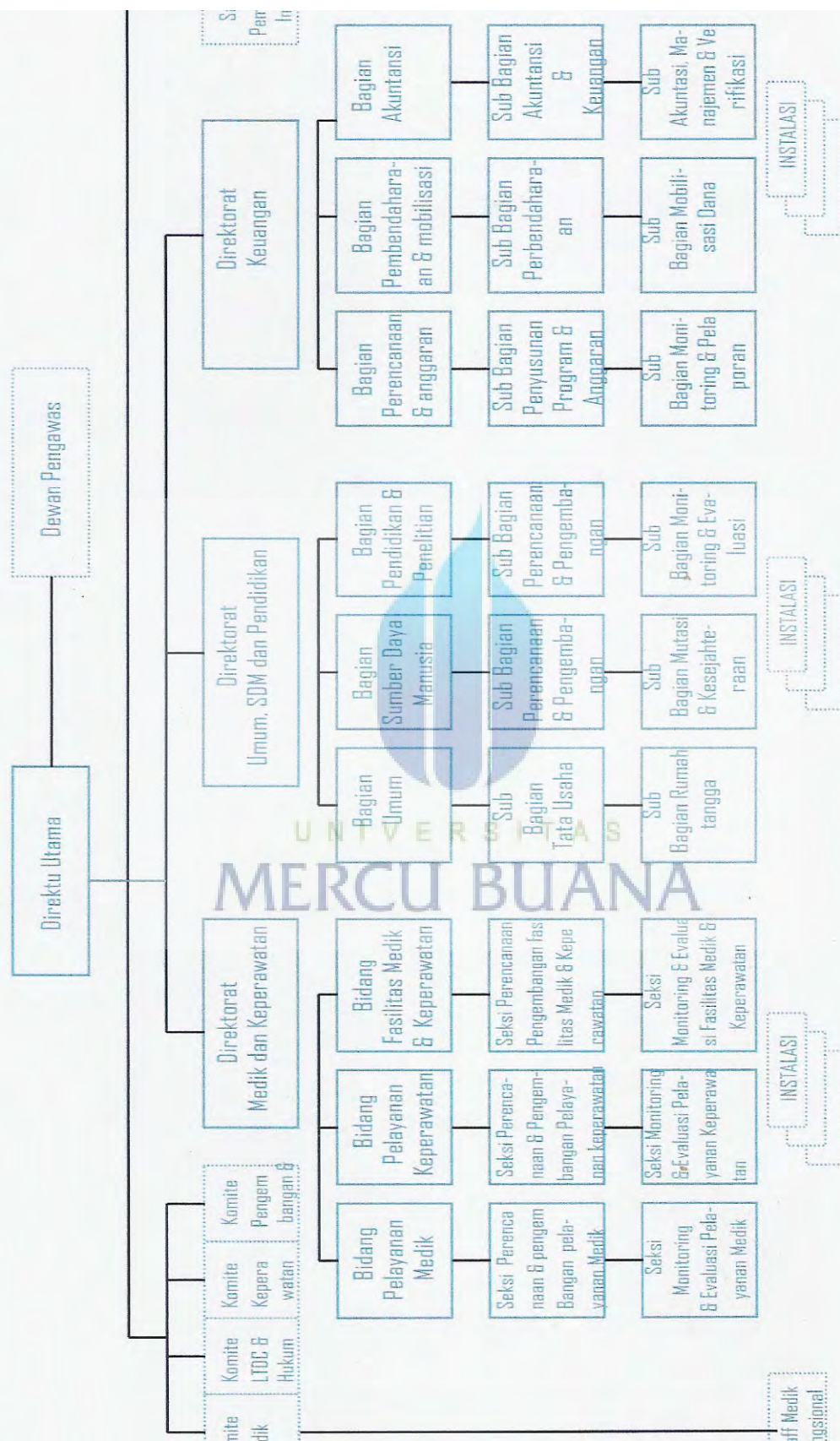
DAFTAR PUSTAKA

- Andi. 2006. *Pengolahan Data Statistik Dengan Spss Versi 13*, Penerbit Wahana Komputer, Semarang.
- Buchari Zainun, MPA.Dr. Prof.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Daft. Ricard L. 2002 *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Dessler,garry.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,diterjemahkan oleh EliTanya,Edisi ke 9 ,Jilid 2,2003,Penerbit P.T.Indeks Kelompok Gramedia,Jakarta.
- Flippo,Edwin B. 2001. *Manajemen Personalia*, Diterjemahan Moh.Masud MA,Jilid Pertama,Edisi 6,Erlangga,Jakarta.
- Hasibuan , Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Heidjraman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi 4,2002.Universitas Gajah Mada ,Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2000 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi VIII, Jakarta.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, 2001. Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, H .2003. *Manajemen Sumber Daya manusia*, cetakan kelima, penerbit Gajah Mada University Press, yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia*, Cetakan ke 11, Edisi Kelima, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sibrani panggabean, Mutiara 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Ghalia Indonesia.
- Siswanto. 2001 *Manajemen Disiplin*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*, CV.Alfabeta,Bandung.
- Supranto.J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*.Edisi 6, Jilid I.Erlangga,Jakarta

- Tua effendi, Marihot. 2002. *Manajmen Sumber Daya Manusia. Peadaan ,pengembangan, pengompensasian ,Peningkatan Poduktivitas Pegawai*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Tisnawati Erni dan Sule Kurniawan S. 2005. *Pengantar Manajemen*, Edisi I, Kencana, Jakarta.
- Umar, Husein. 2005 *SumberDaya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi dan perluasan PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.



STRUKTUR ORGANISASI RSUP. FATMAWATI



member : RSUP. Fatmawati

Tabel.
Hasil jawaban kuesioner
Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Responden	PERTANYAAN NOMOR										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	39
3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	2	40
5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	1	4	4	4	4	5	5	3	38
7	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
8	2	2	2	5	5	5	5	5	2	5	38
9	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	41
10	4	4	4	4	5	5	4	4	2	3	39
11	4	4	4	5	4	4	2	4	2	4	37
12	4	4	5	4	4	5	5	4	3	2	40
13	5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	42
14	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
15	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	41
16	5	2	4	4	4	5	5	4	5	4	42
17	3	4	1	4	4	5	4	5	5	4	39
18	4	5	5	4	4	5	4	4	2	2	39
19	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	41
20	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	36
21	5	5	5	4	5	4	4	2	4	2	40
22	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	41
23	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
25	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
26	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
27	4	4	2	4	4	5	4	5	4	2	38
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
29	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	41
30	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
32	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
33	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
34	4	4	5	5	4	4	3	5	4	2	40
35	4	5	5	4	5	5	5	4	4	2	43

36	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
37	4	5	4	4	4	5	5	4	5	2	42
38	4	4	2	5	4	4	4	5	5	3	40
39	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
40	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
Σ											1635



Tabel.
Hasil jawaban kuesioner
Mengenai Kinerja Karyawan

Responden	PERTANYAAN NOMOR										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
2	3	5	4	4	5	5	4	4	5	3	42
3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	41
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
5	4	4	5	5	4	4	4	2	5	5	42
6	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	39
7	1	5	5	4	5	4	5	4	5	5	43
8	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
9	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	43
10	4	4	5	4	5	4	4	2	5	4	41
11	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	44
12	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	42
13	4	2	5	4	5	5	4	4	4	5	42
14	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	40
15	4	5	5	4	5	4	5	2	5	4	43
16	2	5	4	5	4	5	5	4	4	4	42
17	2	4	5	5	4	5	5	2	5	4	41
18	4	4	5	4	3	4	4	2	5	4	39
19	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
20	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	41
21	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	44
22	4	4	5	3	4	5	5	2	4	5	41
23	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
24	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
25	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	43
26	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	44
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
28	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
29	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44
30	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
31	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	42
32	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
33	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
35	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	45

36	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	43
37	4	4	5	4	5	5	4	3	4	0	42
38	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	43
39	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	44
40	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
Σ											1698



Tabel.

Hasil Kuesioner Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja

Responden	X	Y	X²	Y²	XY
1	43	44	1849	1936	1892
2	39	42	1521	1764	1638
3	43	41	1849	1681	1763
4	40	43	1600	1849	1720
5	40	42	1600	1764	1680
6	38	39	1444	1521	1482
7	43	43	1849	1849	1849
8	38	43	1444	1849	1634
9	41	43	1681	1849	1763
10	39	41	1521	1681	1599
11	37	44	1369	1936	1628
12	40	42	1600	1764	1680
13	42	42	1764	1764	1764
14	42	40	1764	1600	1680
15	41	43	1681	1849	1763
16	42	42	1764	1764	1764
17	39	41	1521	1681	1599
18	39	39	1521	1521	1521
19	41	43	1681	1849	1763
20	36	41	1296	1681	1476
21	40	44	1600	1936	1760
22	41	41	1681	1681	1681
23	42	44	1764	1936	1848
24	42	44	1764	1936	1848
25	43	43	1849	1849	1849
26	43	44	1849	1936	1892
27	38	40	1444	1600	1520
28	41	44	1681	1936	1804

29	41	44	1681	1936	1804
30	43	43	1849	1849	1849
31	41	42	1681	1764	1722
32	42	40	1764	1600	1680
33	43	44	1849	1936	1892
34	40	41	1600	1681	1640
35	43	45	1849	2025	1935
36	42	43	1764	1849	1806
37	42	42	1764	1764	1764
38	40	43	1600	1849	1720
39	43	44	1849	1936	1892
40	42	45	1764	2025	1890
Σ	1635	1698	66965	72176	69454

Regression

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	penilaian prestasi kerja ^a	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425(a)	.181	.159	1.438

a Predictors: (Constant), penilaian prestasi kerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.773	5.076		5.472	.000
	penilaian prestasi kerja	.359	.124	.425	2.895	.006

KUESIONER PENELITIAN

A. Berilah tanda silang (X) pada kolom yang sesuai dengan anda !

DATA RESPONDEN

1. Jenis kelamin ?

a. Pria ()

b. Wanita ()

2. Usia ?

a. < 25 th ()

b. 26-30 th ()

c. 31-35 th ()

d. 36-40 th ()

e. 41-45 th ()

f. > 45 th ()

3. Pendidikan terakhir ?

a. SLTA ()

b. Diploma ()

c. Sarjana ()

d. Pasca Sarjana ()

4. Lama Kerja ?

a. > 1 th ()

b. 1-5 th ()

c. 6-10 th ()

d. 11-15 th ()

e. > 15 th ()

B. Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini, dan berilah tanda silang (X) pada jawaban yang telah disediakan !

PENILAIAN PRESTASI KERJA

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		Sangat setuju	Setuju	Ragu-ragu	Kurang setuju	Tidak setuju
1	Apakah pengembangan dan kemampuan kerja mempengaruhi hasil dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang besar ?	5	4	3	2	1

2	Apakah training pendidikan dan seminar yang diberikan rumah sakit dapat meningkatkan kreatifitas anda dalam perusahaan?	5	4	3	2	1
3	Apakah pengalaman kerja karyawan dan lama karyawan bekerja memberi kemajuan dalam memudahkan promosi karyawan?	5	4	3	2	1
4	Apakah penilaian prestasi kerja di rumah sakit sangat bermanfaat sebagai motivasi bagi karyawan untuk lebih produktif ?	5	4	3	2	1
5	Apakah penilaian prestasi kerja di rumah sakit sangat membantu pengembangan karir karyawan ?	5	4	3	2	1
6	Apakah penilaian prestasi kerja di rumah sakit bisa menjadi masukan untuk pengembangan diri karyawan dalam memperbaiki kekurangan-kekurangan kerja ?	5	4	3	2	1
7	Apakah penilaian prestasi kerja di rumah sakit menjadikan karyawan lebih disiplin dalam bekerja ?	5	4	3	2	1
8	Apakah penilaian prestasi kerja di rumah sakit mempengaruhi tingkat kinerja karyawan menjadi lebih baik?	5	4	3	2	1
9	Apakah penilaian prestasi kerja di rumah sakit menjadi tolak ukur untuk mengetahui bakat dan minat serta potensi karyawan ?	5	4	3	2	1
10	Apakah penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan sudah objektif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab kerja?	5	4	3	2	1

KINERJA KARYAWAN

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		Sangat setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu
1	Apakah anda melaksanakan tugas sepenuh hati tanpa memperhitungkan waktu dan tenaga ?	5	4	3	2	1
2	Apakah anda selalu bersemangat dalam bekerja?	5	4	3	2	1
3	Apakah anda dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik?	5	4	3	2	1
4	Apakah anda dapat mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam bekerja tanpa harus selalu tergantung pada rekan kerja anda?	5	4	3	2	1
5	Apakah penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan ?	5	4	3	2	1
6	Apakah anda dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan?	5	4	3	2	1
7	Apakah anda selalu berusaha bekerja dengan baik meskipun tanpa diawasi oleh atasan atau pimpinan?	5	4	3	2	1
8	Apakah anda selalu membuat rencana untuk pekerjaan anda sebelum melakukan pekerjaan?	5	4	3	2	1
9	Apakah anda masuk kantor sebelum jam kerja dan keluar kantor setelah jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan?	5	4	3	2	1
10	Apakah anda dapat bekerja sama dengan baik dalam suatu tim/ kelompok ?	5	4	3	2	1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Hariyani
Alamat : Jl. Meruya Selatan no. 3C Rt 008/ 004
kec. Kembangan, Jakarta Barat

Pendidikan : Tamatan SDN Kuniran 1, Ngawi tahun 1997
Tamatan SMPN 134, Jakarta tahun 2000
Tamatan SMKN 13, Jakarta tahun 2003
Universitas Mercu Buana angkatan 2003

Pengalaman Organisasi : Sekretaris UKM Merpati Putih
Anggota Dept. Syiar UKM Islam Al-Faruq

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 30 Juli 2007



RSUP FATMAWATI

KAMI PEDULI DENGAN KESEHATAN ANDA

SURAT KETERANGAN

NOMOR : SK/079-03/07

Yang bertanda tangan dibawah ini atas nama pimpinan RSUP. Fatmawati, menerangkan bahwa :

Nama : Hariyani

NIM : 03103-100

Jurusan : Manajemen S1

Adalah benar telah selesai melakukan penelitian di RSUP. Fatmawati untuk bahan pembuatan skripsi dengan judul :

“Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Bagian Sumber Daya Manusia pada RSUP. Fatmawati”

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

MERCU BUANA

Jakarta, 29 Mei 2007

Dr. Andi Wahyuningsih Attas, SP. An
Direktur Umum, SDM dan Pendidikan

RS Fatmawati, Cilandak, Jakarta Selatan 12430 Telp. (021) 766.0552 Fax. (021) 769.0123
EMail : info@fatmawati-hospital.com