



RINGKASAN

FEBRINA AULIA PRASASTI. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Bank XYZ KCU Bekasi. Dibimbing oleh M PARULIAN HUTAGAOL dan M JOKO AFFANDI.

Perkembangan bisnis perbankan dalam negeri menuntut seluruh *stakeholder* bekerja menunjukkan kinerja terbaik dengan seluruh sumber daya yang dimiliki. Kinerja sumber daya manusia menjadi hal utama yang harus dikelola dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, karena jasa menjadi produk utama yang ditawarkan dalam dunia perbankan. Penilaian kinerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan dengan faktor pendorong motivasi yang digunakan sebagai umpan balik atau imbalan atas hasil penilaian kerja karyawan seharusnya dapat menjadi alat yang mampu mendorong kinerja bagi masing-masing karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi karyawan pemasaran *funding* mengenai penilaian kinerja, menganalisis persepsi karyawan pemasaran *funding* mengenai faktor pemotivasi kerja, menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dan merumuskan strategi perusahaan dalam mengelola penilaian kinerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pemasaran *funding* Bank XYZ cabang utama Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan responden sebanyak 64 orang. Penilaian persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja dan faktor pemotivasi kerja menggunakan kuisioner *semantic differential*. Pengujian pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja menggunakan *partial least square* (PLS).

Hasil pengujian data menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa indikator hasil penjualan sangat memengaruhi motivasi kerja. Hasil penjualan mendominasi karena didukung oleh peraturan perusahaan mengenai insentif yang diberikan untuk setiap produk pada indikator hasil penjualan. Namun hasil pengujian terhadap persepsi faktor pendorong motivasi karyawan, karyawan berpersepsi bahwa insentif dan bonus menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hubungan antara variabel penelitian menggunakan *partial least square* (PLS) yang mengacu pada nilai t-statistik disimpulkan bahwa ada pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan melalui faktor pendorong motivasi. Pada penelitian ini nilai *original sample* penilaian kinerja terhadap pemotivasi adalah sebesar 0,78 dan pemotivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,44. Hal ini berarti bahwa penilaian kinerja memengaruhi peningkatan pemotivasi kerja sebesar 78 % dan pemotivasi kerja memengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 44 %. Namun, penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja secara langsung. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja memengaruhi kinerja karyawan bila ada faktor pendorong motivasi kerja.

Penelitian ini merekomendasikan strategi pengelolaan penilaian kinerja dilakukan secara organisasional dan individual. Secara organisasional perusahaan harus mengevaluasi besaran insentif yang ditetapkan dan *mereview* secara rutin hasil kerja karyawan untuk dipertimbangkan menerima promosi. Secara individual

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 atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



IPB-IPB
Sekolah Bisnis - Institut Pertanian Bogor



pendekatan terhadap karyawan dilakukan oleh pimpinan dan HRD untuk dapat mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki karyawan dengan lebih baik.

Kata kunci: kinerja, pemotivasi, penilaian kinerja

© Hak cipta milik IPB, tahun 2015

Hak cipta dilindungi Undang-Undang



SB-IPB
Sekolah Bisnis - Institut Pertanian Bogor

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 atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.