UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

INDRALAYA

SKRIPSI

ANALISA SISTEM PENILAIAN KINERJA INDIVIDU DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA (PERSERO) UP III PLAJU

Diajukan Oleh :

PUTRI DWI RAMADANTI

01023110006

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Guna Mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi

2006

S
658.307
Ram
a
2006

14830/15192.

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDRALAYA

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
U.P.T. PERPUSTAKAAN

SKRIPSI

ANALISA SISTEM PENILAIAN KINERJA INDIVIDU DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA (PERSERO) UP III PLAJU

R. 14830

Diajukan Oleh :
PUTRI DWI RAMADANTI
01023110006

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2006

Departemen Pendidikan Nasional

Universitas Sriwijaya

Fakultas Ekonomi

Jurusan Manajemen

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Putri Dwi Ramadanti
Nim	: 01023110006
Jurusan	: Manajemen
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Analisa Sistem Penilaian Kinerja Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PERTAMINA (PERSERO) UP III Plaju

Panitia Pembimbing Skripsi

Tanggal 9 - 11 - 2006 Ketua

Drs. Yuliansyah M. Diah, MM

Tanggal 2-11-2006 Anggota

Drs. M. Kosasih Zen, MSi

Motto :

" Percayalah kepada Allah jika engkau benar. Berbahagialah menghadapi hari esok jika engkau bertobat ".

" Orang yang berpikir tidak akan jera untuk mendapatkan manfaat berpikir, tidak putus asa karena satu keadaan, dan tidak akan pernah berhenti berpikir dan berusaha ".

" Emasmu adalah agamamu, perhiasanmu adalah budi pekertimu, dan hartamu adalah sopan santunmu "

(DR. Aidh al-Qarni)

Kupersembahkan Kepada :

- *Papa dan Mama tercinta*
- *My Big Family*
- *My Soulmate*
- *Para pendidik yang kuhormati*
- *Teman-teman seangkatan*
- *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Alhamdulilah, segala puji dan syukur kepada sumber dari suara-suara hati yang bersifat mulia, sumber ilmu pengetahuan, sumber segala kebenaran, Sang Maha Cahaya, Penabur Cahaya Ilham, Pilar Nalar kebenaran dan kebaikan yang terindah, Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : "**Analisa Sistem Penilaian Kinerja Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PERTAMINA (Persero) UP III** ". Dalam skripsi ini penulis membahas mengenai tujuan dan arti pentingnya dilakukan penilaian kinerja dalam suatu organisasi serta dibutuhkannya suatu system penilaian yang hasilnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan di PT. PERTAMINA (Persero) UP III.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya. Diharapkan skripsi ini dapat dijadikan sebagai acuan penulisan skripsi lainnya sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, baik penyajian secara teknis maupun materi. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itulah, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Didalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlapas dari bantuan dan dorongan serta kerjasama dari berbagai pihak, terutama Kedua Orang Tua , Bapak Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan waktunya.

Untuk itulah dalam kesempatan ini penulis menyampaikan RASA TERIMA KASIH yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua Orang Tua ku tercinta, yang telah membesarkan, mendidik dan semua kasih sayang yang kalian berikan.
2. Semua saudara-saudaraku, terima kasih atas dorongan dan motivasinya dalam membantu menyelesaikan semua tugas-tugasku.
3. Guru-Guru ku, dari TK, SD, SMP, SMU dan di bangku perkulihan, yang namanya tidak bias disebutkan satu persatu, terima kasih, semoga semua ilmu yang kalian berikan bias bermanfaat dan menjadi bekal hidupku.
4. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Skripsi I.
5. Bapak Drs. M. Kosasih Zen, Msi selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah banyak membantu, membimbing serta memberikan nasehat, perhatian dalam hal akademik yang tak ternilai harganya.
6. Om Azwar dan Keluarga, yang telah membantu saya dalam proses pengambilan data di PT. PERTAMINA (persero) UP III serta semua staff Personalia (SDM) PT. PERTAMINA (Persero) UP III, Plaj

7. Sahabat-sahabatku semua yang selalu menemaniku dalam suka dan duka
8. Seseorang yang selalu menemaniku, guru spiritualku, membimbingku, tempat aku menangis, mengadu, sedih, rapuh, bimbang, gembira, tersenyum, tempatku mencurahkan isi hati, terima kasih atas segala dukungan, nasihat dan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya bagiku.
9. Berbagai pihak yang telah membantu yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Semoga amal baik yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut diatas akan mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin ya Robbal alamin.

Palembang, 2006

Penulis,

Putri Dwi Ramadanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN iii

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xii

DAFTAR GRAFIK xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan 1

1.2. Perumusan Masalah 3

1.3. Tujuan dan Manfaat Penulisan 4

1.3.1. Tujuan Penulisan 4

1.3.2. Manfaat Penulisan 4

1.4. Kerangka Pemikiran 4

1.4.1. Pengertian dan Manfaat Penilaian Kinerja 4

1.4.2. Tujuan Pelaksanaan Penilaian Kinerja 5

1.4.3. Pentingnya Penilaian Kinerja 6

UPT. PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
No. DAFTAR :
TANGGAL : 11 DEC 2006

1.5. Metodologi Penelitian 8

1.5.1. Lingkup Penelitian 8

1.5.2. Definisi Variabel 8

1.5.2.1. Identifikasi variabel penelitian 8

1.5.2.2. Pengukuran Variabel Penelitian 8

1.5.3. Metode Pengumpulan Data 9

1.5.4. Sumber Data 10

1.5.5. Teknik Analisa data 11

1.6. Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel 12

1.6.1. Populasi 12

1.6.2. Besar Sampel 13

1.6.3. Teknik Pengambilan Sampel 14

1.7. Sistematika Pembahasan 14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Penilaian Kinerja 17

2.2. Tujuan, Manfaat dan permasalahan penilaian Kinerja 18

2.3. Syarat-syarat dari Sistem Penilaian Kinerja 24

2.4. Metode Penilaian 25

2.4.1. Skala Penilaian Grafis 25

2.4.2. Manajemen Berdasarkan Sasaran (MBO) 29

2.4.3 Sistem Manajemen Kinerja 38

2.4.4. Peran Penilaian dalam Mengelola kinerja 43

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1. Sejarah Perusahaan 44

3.2. Produksi dan Distribusi Kilang PT. PERTAMINA 45

3.3. Struktur Organisasi 49

3.4. Personalia PT. PERTAMINA (Persero) UP III 52

3.5. Restrukturisasi PERTAMINA 54

3.6. Gambaran Umum Proses Perencanaan dan Penilaian Kinerja Individu (SMK) PT. PERTAMINA (Persero) UP III 55

3.7. Pembinaan Karyawan Melalui Umpan Balik 62

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisa Kualitatif 66

4.1.1. Siapa yang Mengadakan Penilaian 67

4.1.2. Objek yang Dinilai 68

4.1.3. Metode Penilaian 69

4.2. Analisa Kuantitatif 75

4.2.1. Analisa Regresi Linear 77

4.2.2. Analisa Korelasi 82

4.3.3. Analisa Koefisien Determinasi 84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan 85

5.2. Saran 86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Besar Sampel	14
Tabel 3.1	Unit Proses dan Kapasitas Kilang PERTAMINA UP III	46
Tabel 3.2	Jenis Produksi Kilang BBM PERTAMINA UP III	48
Tabel 3.3	Karyawan PT. PERTAMINA (persero) UP III Berdasarkan Kelompok Umur Per Pendidikan	52
Tabel 3.4	Karyawan PT. PERTAMINA (persero) UP III Berdasarkan Kelompok Umur Per Golongan	53
Tabel 3.5	Karyawan PT. PERTAMINA (persero) UP III Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.1	Distribusi dan Jumlah responden	76
Tabel 4.2	Besar Sampel	77
Tabel 4.3	Regresi dan Korelasi	77

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1	Proses Penilaian Kinerja	7
Gambar 2.1	Prosedur Pelaksanaan MK berbasis MBS	37
Gambar 2.2	Keterkaitan Antara SMK dengan Pengembangan SDM	40
Gambar 3.1	Struktur Dasar PT. PERTAMINA (Persero)	50
Gambar 3.2	Struktur Organisasi PT. PERTAMINA (Persero) UP III	51
Gambar 3.3	Alur Penilaian Kinerja PT. PERTAMINA (Persero)	56
Gambar 4.1	Alur Penilaian Kinerja PT. PERTAMINA (Persero)	68
Gambar 4.2	Kaitan Antara Sistem Penilaian, Kinerja individu, kinerja Perusahaan	74

DAFTAR GRAFIK

Halaman

Grafik 3.1 Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin 54

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Dapat dipastikan hampir semua perusahaan mempunyai sistem penilaian kinerja individu terhadap karyawannya. Namun, sistem penilaian kinerja individu yang diterapkan masing-masing dapat berbeda sesuai dengan keperluan/kesesuaian terhadap perusahaan.

Penilaian kinerja adalah alat yang bermanfaat untuk mengevaluasi kerja, memotivasi dan mengembangkan karyawan. Namun penilaian kinerja seringkali menjadi sumber kerisauan atasan dan bawahan, karena disebabkan oleh ketidakpastian di sistem penilaian kinerja individu. Dengan kata lain, sistem penilaian kinerja individu seringkali dipertanyakan tingkat objektifitasnya.

Penilaian kinerja pada prinsipnya adalah suatu proses menilai kontribusi karyawan terhadap kebutuhan pekerjaan yang ditetapkan organisasi dalam suatu periode waktu tertentu. Ada 3 (tiga) elemen dasar dalam menilai kinerja (*Dessler, G., 1998*) :

1. Penetapan Standar Kinerja. Dimaksudkan sebagai proses penetapan antara atasan dan bawahan sepakat tentang tugas dan standar jabatan. Dalam istilah lain sering dikatakan sebagai kebutuhan minimum jabatan (*minimum requirement of job*).

2. Penilaian Kinerja Aktual. Adalah membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Umpan Balik. Memberikan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan, terutama apa saja yang perlu diperbaiki, ditingkatkan/dikembangkan terhadap karyawan yang bersangkutan.

Pembinaan dan pengembangan terhadap karyawan adalah salah satu kegiatan penting dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi, baik bagi karyawan lama maupun karyawan baru. Untuk melaksanakannya, perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh para karyawan. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan ini ditujukan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Penilaian kinerja harus dilakukan secara rutin agar diketahui peranan yang aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dengan pelaksanaan penilaian kinerja yang ada akan menumbuhkan suasana kerja yang sehat, bersemangat, saling menghargai bidang-bidang lain dan merasa memiliki perusahaan sebagai satu kesatuan sehingga munculah suatu kepribadian khas dari perusahaan yang bersangkutan. Untuk semua itu tentunya dibutuhkan sistem pelaksanaan pekerjaan yang jelas dan objektif sehingga dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai karyawan secara adil.

Pada awal tahun penilaian 1999/2000, PT. PERTAMINA (Persero) mengubah sistem penilaian kinerja individu berorientasi kepada pencapaian hasil (*Management*

by Objectives – MBO) yang dikenal dengan Sistem Manajemen Kerja (SMK). Ada 2 (dua) sasaran penerapan SMK sebagai sistem penilaian kinerja individu di PERTAMINA :

1. Khusus, untuk memperbaiki dan menyempurnakan sistem penilaian kinerja individu menjadi lebih objektif dan terukur.
2. Umum, untuk menerapkan tata nilai dalam menjalankan bisnis secara profesional.

Melihat dua kali perubahan sistem penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. PERTAMINA (persero) seperti dikemukakan diatas, nampaknya PT. PERTAMINA (persero) UP III sangat yakin bahwa sistem penilaian kinerja yang diterapkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini bermaksud untuk meneliti sasaran yang bersifat khusus diatas. Sehingga dalam penulisan Laporan Akhir ini penulis memilih judul :

" ANALISA SISTEM PENILAIAN KINERJA INDIVIDU DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA (PERSERO) UP III ".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah yang penulis gunakan adalah " Apakah sistem penilaian kinerja individu di PT. PERTAMINA (persero) UP III berpengaruh terhadap kinerja masing-masing karyawan ? "

1.3. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.3.1. Tujuan Penulisan

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penulisan ini bertujuan untuk melihat apakah sistem penilaian kinerja individu di PT. PERTAMINA (persero) UP III berpengaruh terhadap kinerja masing-masing karyawan.

1.3.2. Manfaat Penulisan.

Adapun manfaat penulisan ini adalah :

- Untuk memberikan saran yang mungkin bermanfaat terhadap penyempurnaan sistem penilaian kinerja individu yang di terapkan di PT. PERTAMINA (Persero) UP III.
- Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengembangan penelitian terapan dalam riset bisnis, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Untuk menambah referensi ilmiah pembaca, khususnya mahasiswa yang ingin mengetahui masalah-masalah umum yang sering terjadi didalam kegiatan perusahaan dan pemecahan masalah tersebut.

1.4. Kerangka Pemikiran.

1.4.1. Pengertian dan Manfaat Penilaian Kinerja.

Kinerja seorang karyawan adalah hal penting yang dapat menentukan efektif tidaknya kinerja suatu perusahaan. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang

karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan karir karyawan yang dinilai dan prestasi perusahaan secara keseluruhan.

1.4.2. Tujuan Pelaksanaan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki beragam tujuan, yaitu dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada saat ini, umpan balik, meningkatkan motivasi, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengidentifikasi kemampuan karyawan, membiarkan karyawan mengetahui hal yang diharapkan mereka, memusatkan perhatian pada pengembangan karir, meningkatkan imbalan, serta memecahkan masalah dalam pekerjaan.

Secara lebih terperinci, tujuan Penilaian Pelaksanaan Kinerja adalah sebagai berikut :

- Mengetahui keadaan ketrampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin.
- Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- Digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin.

- Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi karyawan dalam bekerja.
- Secara pribadi, bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Sebaliknya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat membantu memotivasi karyawan dalam bekerja.
- Hasil penilaian pelaksanaan kinerja dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang personalia secara keseluruhan.

1.4.3. Pentingnya Penilaian Kinerja Terhadap Organisasi

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang dapat menentukan efektif tidaknya kinerja di suatu perusahaan. Ada dua aspek strategi kinerja yang dapat mendukung proses penilaian kinerja individu terhadap kinerja perusahaan, yaitu :

a. Hubungan antara proses manajemen dengan orang.

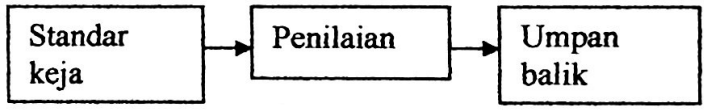
   Bila perusahaan merekruit orang yang tepat, maka karyawan tersebut dapat mengerjakan tugasnya dengan baik, sehinggga kinerja karyawan tersebut menjadi tinggi dan pada akhirnya kinerja organisasi atau perusahaan menjadi tinggi pula.

b. Siklus kinerja.

Dengan memahami siklus kinerja, perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja dengan lebih baik. *Langkah pertama* yang perlu dilakukan adalah membuat perencanaan kinerja. Hal ini perlu dilakukan agar penilai kinerja memiliki standar penilaian. *Langkah kedua* adalah mendukung kinerja karyawan agar standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan dapat dipenuhi. *Langkah ketiga* adalah selalu memantau atau menilai kinerja karyawan baik di tengah proses kerja maupun di akhir proses kerja.

Secara garis besar, proses penilaian kinerja mencakup penetapan standar kerja, penilaian kinerja karyawan yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan, serta pemberian umpan balik kepada karyawan.

Gambar 1.1. Proses Penilaian Kinerja



Penetapan standar kerja merupakan acuan atas dasar penilaian kinerja. Hal penting lain dalam penilaian kinerja adalah karyawan berhak diberi tahu hasil yang mereka dapatkan. Dengan mengetahui hasil penilaian kinerja, karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan mereka merasa dihargai dengan pemberian umpan balik seperti mendapat penghargaan walaupun hanya berupa pujian. Dengan demikian peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan atau

organisasi sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai atau terlaksana sesuai dengan target yang telah ditetapkan

1.5. Metodologi Penilaian

1.5.1. Lingkup Penelitian

Untuk membatasi ruang lingkup pembahasan agar tidak menyimpang serta dapat menghasilkan pemecahan masalah yang sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka penulis menitikberatkan pembahasan pada analisa Sistem Penilaian Kinerja berdasarkan SMK di PT. PERTAMINA (Persero) UP. III.

1.5.2. Definisi Variabel

1.5.2.1.Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Variabel dependen, yaitu Kinerja karyawan.
- Variabel Independen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Sistem Penilaian kinerja.

1.5.2.2.Pengukuran Variabel Penelitian

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan skala yang bersifat ordinal, yaitu skala Likert yang akan mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuan terhadap subjek, objek atau kejadian tertentu.

Mengukur aspek analisis untuk Penilaian Kinerja dan pengukuran Kinerja itu sendiri.

- SS untuk sangat setuju : 5
- S untuk setuju : 4
- KS untuk kurang setuju : 3
- TS untuk tidak setuju : 2
- STS untuk sangat tidak setuju : 1

1.5.3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan makalah penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

- Penelitian Kepustakaan.

  Penulis mengumpulkan data dengan membaca laporan, buku-buku, skripsi dan bentuk lainnya yang berisikan bahan-bahan yang relevan dengan masalah.

- Penelitian Lapangan.

  Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian secara langsung pada PT. PERTAMINA (Persero) UP III. Untuk mendapatkan data yang relevan dengan judul penelitian, penulis melakukan beberapa cara :

  - Kuesioner

    Yaitu dengan cara memberikan daftar pernyataan yang telah disusun secara sistematis kepada responden.

- Wawancara

  Yaitu dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada karyawan dan Bagian SDM PT. PERTAMINA (Persero) UP III.

1.5.4. Sumber Data

Dalam memperoleh informasi dan data, penulis menggunakan dua macam data, yaitu :

❖ Data Primer.

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara langsung dan penyebaran angket (kuesioner) berupa lembar pernyataan yang didistribusikan kepada karyawan yang dipilih secara acak.

❖ Data Sekunder.

Data sekunder berasal dari data hasil penilaian kinerja yang dikeluarkan oleh SDM PT. PERTAMINA (Persero) UP III, terutama :

- Data penilaian kinerja menggunakan Sistem Manajemen Kinerja..
- Data jumlah karyawan PT. PERTAMINA (persero) UP III.
- Gambaran umum proses penilaian kinerja di PT. PERTAMINA (persero) UP III.

1.5.5. Teknik Analisa Data

Dalam penulisan Laporan Akhir ini, penulis menggunakan dua teknik analisis data, yaitu :

- Teknik Analisis Deskriptif Kualitatif.

  Yaitu melalui penguraian masalah yang dihubungkan dengan teori-teori yang relevan. Tujuannya untuk menggambarkan keadaan perusahaan yang sementara berjalan pada saat penelitian ini dilakukan. Penulis mengumpulkan data mengenai sistem penilaian kinerja berdasarkan SMK.

- Teknik Analisis Deskriptif Kuantitaif.

  Penulis akan menganalisis data primer dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (simple linear regression). Formula yang digunakan adalah :

  $$\mathbf{Y = a + bx_1}$$

  Dimana :

  Y = Kinerja

  a = Koofisien tetap

  bx_1 = Penilaian berdasarkan SMK

  dimana nilai a dan b menggunakan persamaan umum berikut :

  $\Sigma xy = a\Sigma x + b\,\Sigma x^2$.....maka :

$$\mathbf{bx_1} = \frac{n\,(\Sigma xy) - (\Sigma x)\,(\Sigma y)}{n\,(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}$$

Sedangkan untuk nilai a :

$\Sigma y = n\,a + b\Sigma x$.....maka :

$$\mathbf{a} = \frac{\Sigma y - b\,\Sigma x}{n}$$

Untuk mengetahui kekuatan hubungan kedua variable tersebut dilakukan pemeriksaan koofisien korelasi (r)diantara keduanya, dimana :

$$\mathbf{r} = \frac{n\,\Sigma xy - \Sigma x \Sigma y}{\sqrt{n\,\Sigma x^2 - \Sigma (x)^2}\ \sqrt{n\,\Sigma y^2 - \Sigma\,(y)^2}}$$

Setelah dilakukan perhitungan korelasi, dilakukan perhitungan Determinasi dimana formulanya adalah $\mathbf{R = r^2}$.

1.6. Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1.6.1. Populasi

Sehubungan unit analisis penelitian ini adalah Nilai Kinerja Individu, maka populasi penelitian adalah karyawan PT. PERTAMINA (Persero) UNIT PENGOLAHAN (UP) III yang berjumlah 1376 karyawan.

1.6.2. Besar Sampel

Pengambilan sampel dilakukan terutama dalam kaitannya dengan pengujian permasalahan bias penelitian dan manfaat yang mempengaruhi sistem penilaian kinerja. Krejcie dan Morgan, 1970 menyediakan table besar sampel untuk mendapatkan tingkat kepercayaan 95%. Sehubungan dengan hal tersebut, besar sampel penelitian ini adalah 93 karyawan dari 1376 karyawan PT. PERTAMINA (Persero) UP III.

Pengambilan besar sampel dilakukan dengan menggunakan pendapat Slovin yaitu :

$$\mathbf{n = \frac{N}{1 + N e^2}}$$

$$n = \frac{1376}{1 + 1376\,(0{,}1)^2}$$

$$n = \frac{1376}{1 + 13{,}76}$$

$$n = \frac{1376}{14{,}76} = 93{,}22 \longrightarrow \mathbf{93.}$$

di mana :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, yaitu 10%

Untuk pemakaian rumus diatas, Paguso, Garcia, dan Guerrero (1978) yang dikutip Sevilla (1994) memperlihatkan batas kesalahan yang tidak dapat digunakan

pada ukuran populasi. Dalam penelitian ini, batas kesalahan yang digunakan adalah 10 % dengan jumlah populasi ± 1500 orang.

Tabel 1.1. Besar Sampel

No	Golongan Gaji/karyawan	Jumlah karyawan	Jumlah Sampel
1	Pimpinan	827	52
2	Non Pimpinan	549	41
	TOTAL	**1376**	**93**

Sumber : SDM PT. PERTAMINA (PERSERO) UP III, Plaju – REN BANG

1.6.3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Stratified with Proportional Random Sampling, yaitu :

- Populasi karyawan PT. PERTAMINA (Persero) UP III dikelompokkan berdasarkan Golongan Gaji/Karyawan yaitu Pimpinan dan non pimpinan.
- Masing-masing sub populasi dilakukan pengambilan sampel secara proporsional dan acak.

1.7. Sistematika Pembahasan.

Untuk mempermudah dalam pembahasan terhadap masalah yang dihadapi dan supaya lebih teratur dan terarah, maka secara garis besar Laporan Akhir ini terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu :

BAB I **PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis mengemukakan secara garis besar mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat,landasan teori, metodologi penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel serta sistematika pembahasan.

BAB II **TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan secara singkat teori-teori yang digunakan dalam melakukan analisa dan pembahasan masalah. Adapun teori-teori tersebut mengenai pengertian penilaian kinerja, Sistem Manajemen Kinerja, tujuan sistem penilaian kinerja, manfaat hasil penilaian kinerja, jenis model penilaian kinerja dan Manajemen berdasarkan sasaran (MBO).

BAB III **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai sejarah perusahaan, produksi dan distribusi kilang PT. PERTAMINA (Persero) UP III, struktur organisasi, personalia PT. PERTAMINA (Persero) UP III restrukturisasi PERTAMINA dan gambaran umum mengenai proses penilaian kinerja yang dilakukan di PT. PERTAMINA (persero) UP III.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bagian pembahasan dari perbandingan bab-bab sebelumnya, yang menguraikan mengenai hasil analisa data yaitu data mengenai Sistem Manajemen Kinerja (SMK) dan Penilaian Kinerja itu sendiri.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari apa saja yang telah penulis analisa pada bab-bab sebelumnya serta memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gery, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Jilid 2, PT. Prenhalindo, Jakarta, 1998.

Hasibuan, Malayu SP, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2001.

Handoko, T. Hani, **Manajemen Personalia dan SDM**, EdisiKedua, BPFE-Yogyakarta, 1987.

Randall S. Schuler dan Susan E Jackson, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 2, Edisi VI, Erlangga, Jakarta, 1999.

Ruky, Achmad S, **Sistem Manajemen Kinerja**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006.

Jerome, Paul J, **Pembinaan Karyawan Melalui Umpan Balik**, Cetakan I, Penerbit PPM, Jakarta, 2001.

Umar, Husein, **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2000.

Cahayani, Ati, **Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Indeks, Jakarta.

Simamora, H, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 1997

Soeprihanto, John, **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**, Edisi pertama, BPFE yogyakarta, 2001

Dumairy. **Matematika Terapan untuk Bisnis dan Ekonomi**, Edisi Kedua, Cetakan kesebelas, BPFE Yogyakarta, 1999