

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) CABANG
KAYUAGUNG KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**



Skripsi Oleh :

Nuari Yusuf

01081001009

Manajemen

***Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana
Ekonomi***

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

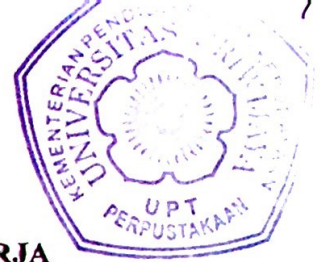
FAKULTAS EKONOMI

INDERALAYA

2013

R 21288
21752

658 . 306 09
Nu
P
C1/1 -> 130818
2013



**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) CABANG
KAYUAGUNG KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**



Skripsi Oleh :

Nuari Yusuf

01081001009

Manajemen

***Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana
Ekonomi***

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA
2013**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN
PT BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) CABANG KAYUAGUNG
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

Disusun oleh

Nama : NUARI YUSUF
Nim : 01081001009
Fakultas : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
Bidang Kajian/ KonsentrasI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal : Februari 2013

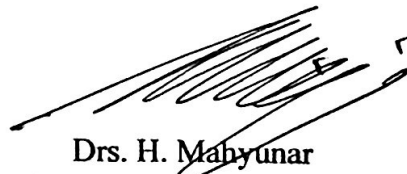


Drs. H. Supardi A. Bakri, MPA

NIP. 195105121978031002

Anggota

Tanggal : Februari 2013



Drs. H. Mahyunar

NIP. 194903101976021001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG KAYUAGUNG KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

Disusun Oleh;

Nama ; NUARI YUSUF
NIM ; 01081001009
Fakultas ; EKONOMI
Jurusan ; MANAJEMEN
Bidang Kajian/Konsentrasi ; MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 15 Maret 2013 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 15 Maret 2013

Ketua



Drs.H. Supardi A. Bakri, MPA
NIP; 195105121978031002

Anggota



Drs.H. Mahyunar
NIP; 194903101976021001

Anggota



Drs. M. Kosasih Zen. M, Si
NIP; 195210031976021001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Mohamad Adam, SE, ME
NIP; 19670624199421002

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa:

Nama : NUARI YUSUF

NIM : 01081001009

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Kayuagung Kabupaten
Ogan Komering Ilir

Telah kami periksa cara penulisan, grammer, maupun susunan *tenses*nya dan kami setuju untuk ditetapkan pada lembar abstrak.

Palembang, 15 Maret 2013

pembimbing skripsi

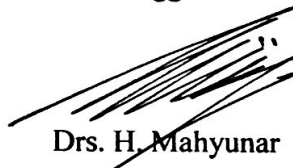
ketua



Drs. H. Supardi A Bakri, MPA

NIP; 195105121978031002

anggota



Drs. H. Mahyunar

NIP; 194903101976021001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Disusun Oleh:

Nama : NUARI YUSUF

NIM : 01081001009

Fakultas : EKONOMI

Jurusan : MANAJEMEN

Bidang kajian/Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul; PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) CABANG KAYUAGUNG KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR.

Pembimbing;

Ketua : Drs. H. Supardi A. Bakri, MPA

Anggota : Drs. H. Mahyunar

Tanggal Ujian : 15 Maret 2013

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, 17 Maret 2013

Pembuat Pernyataan



NUARI YUSUF

NIM; 01081001009

MOTTO:

- *"Kalau hidup sekedar hidup, babi di hutan juga hidup. Kalau bekerja sekedar bekerja, kera juga bekerja" (Buya Hamka)*
- *"Apabila di dalam diri seseorang masih ada rasa malu dan takut untuk berbuat suatu kebaikan, maka jaminan bagi orang tersebut adalah tidak akan bertemunya dia dengan kemajuan selangkah pun" (Bung Karno)*
- *"Jangan takut jatuh, karena yang tidak pernah memanjatlah yang tidak pernah jatuh. Jangan takut gagal, karena yang tidak pernah gagal hanyalah orang-orang yang tidak pernah melangkah. Jangan takut salah, karena dengan kesalahan yang pertamakita dapat menambah pengetahuan untuk mencari jalan yang benar pada langkah yang kedua" (Buya Hamka)*

Kupersembahkan kepada :

- ❖ *Ayah dan Ibu tercinta*
- ❖ *Kakak dan adikku tercinta*
- ❖ *Teman-teman Pot 17jr*
- ❖ *Yang selalu di hatiku Rani*
- ❖ *Rekan-rakan seperjuangan*
- ❖ *Agama dan negaraku*
- ❖ *Almamaterku UNSRI*

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya jualah, proposal penelitian ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu syarat untuk diteruskan menjadi skripsi sebagai proses akhir dalam menyelesaikan pendidikan dibangku kuliah.

Dalam penulisan proposal ini, tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasnya pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan proposal ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.

Pada kesempatan yang baik ini, tak lupa penulis menghaturkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, nasehat dan pemikiran dalam penulisan skripsi ini, terutama kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya
2. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Dr. Mohamad Adam, SE, M.E, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
4. Welli Nailis, SE, MM. Sekertaris Jurusan Manajemen.
5. Drs. H. Supardi A Bakri, MPA, selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan serta saran-saran dalam menyusun skripsi ini.
6. Drs. H. Mahyunar, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan serta saran-saran dalam menyusun skripsi ini.
7. Kedua orang tuaku, Ayah dan Ibu yang sangat aku sayangi yang telah memberikan semangat, dorongan, serta doa kepadaku.
8. Kakak dan adikku, Ani, Mail, Rawas, serta seluruh keluarga besarku yang telah memberikan cinta kasih dan doa dalam pengerjaan Skripsi ini.
9. Untuk sahabat-sahabatku POT 17jr, Didi, Ary, Tama (Somat), Surya (kapten Jack), Hardi (Amen), Rengga (Joko), Arie(EEF), Farli, Ali JBX, Dodi Ello, kalian yang terbaik. POT 17jr tidak akan hilang selalu ada dalam jiwa.

10. Teman-teman nongkrong di kantin Lestari, Surya, Arie (Dedek), Sutrisno, Yudi, Indra, Wahyu, Mamat, Nehem, Edo, Joy, Agus, terimakasih untuk semua bantuan serta dukunganny dalam pembuatan skripsi ini.
11. Buat Seorang Motivator terhebatku, teman terbaikku, serta pacar terhebatku Yonk (Rani). Terimakasih atas semangat dan bantuannya yg tidak bisa dihitung. (Sepuluh)
12. Seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Kayuagung.
13. Untuk teman-teman MGT 08 terimakasih untuk semua bantuan serta dukungan ny dalam pembuatan skripsi ini.

Indralaya, Febuari 2013

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) CABANG KAYUAGUNG KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

Oleh :

Nuari Yusuf

PT Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu bank umum yang telah lama berada di Indonesia yang juga memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi. Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai pada PT BRI cabang Kayuagung, Kabupaten OKI.

Penilaian prestasi kerja adalah proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan hasil kerjanya dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarakan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dimana nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($0,669 < 2,056$) maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternative (H_a), sedangkan berdasarkan perhitungan koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,017, hal ini menunjukkan bahwa hubungan variable penilaian kinerja dengan kinerja karyawan sangat rendah dan bernilai positif, serta hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai $r^2 = 0,017$. Hal ini berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel penilaian kinerja hanya sebesar 1,7%, sedangkan sisanya 98,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : kinerja karyawan, penilaian kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF THE PERFORMANCE APPRAISAL ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK RAKYAT INDONESIA BRANCH KAYUAGUNG OGAN KOMERING ILIR

BY :

NUARI YUSUF

PT Bank Rakyat Indonesia is one of the banks that have long been in Indonesia which also plays an important role in economic development. Employee performance is a function of motivation and ability to complete tasks and jobs. The purpose of this study was to determine how the effect of the performance appraisal on employee performance at PT BRI branch Kayuagung, OKI. Performance appraisal is the process of measuring the performance of the employee based on prescribed rules, by comparing his work to the same strict standards of the job description that the work that has been established for a period.

These results indicate that there is no significant effect between performance appraisal on employee performance, it is based on the results of testing hypotheses derived where the t value is less than table value ($0.669 < 2.056$), the decision is to accept the null hypothesis (H_0) and reject alternative hypothesis (H_a), while based on the calculation of the correlation coefficient (R) obtained a value of 0.017, indicating that the relationship variable performance with very low employee performance and positive values, and the calculation results obtained by the value of the coefficient of determination $r^2 = 0.017$. This means that the variable performance of employees affected by the variable performance of only 1.7%, while the remaining 98.3% is influenced by other variables not examined.

Keywords: employee performance, performance appraisal

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : NUARI YUSUF

Jenis Kelamin : LAKI-LAKI

Tempat/tanggal Lahir : KAYUAGUNG, 07 JANUARI 1990

Status :

Alamat Rumah (Orang Tua) : Jalan Letnan Murod Kuring Lk.1 Rt 002 No 63
Kelurahan Sidakersa Kecamatan Kayuagung OKI

Alamat Email : boy_rani100607@yahoo.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar : SD N 17 Kayuagung

SLTP : SMPN 1 Kayuagung

SMU : SMA N 3 Kayuagung

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)	ix
HALAMAN ABSTRAK (BAHASA INGGRIS).....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Penilaian Kinerja.....	11
2.1.1.1. Unsur-Unsur Penilaian dalam Kinerja	14
2.1.1.2. Alasan Diperlukannya Penilaian Kinerja	16
2.1.1.3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	17
2.1.1.4. Manfaat Penilaian Kinerja.....	19
2.1.1.5. Metode Penilaian Kinerja.....	20
2.1.2 Pengertian Kinerja.....	22
2.1.2.1. Aspek-aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja	24
2.1.2.2. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja	25
2.2 Penelitian Sebelumnya	26
2.3 Kerangka Pemikiran.....	28
2.4 Hipotesis	29
III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	31
3.2 Rancangan Penelitian	31

3.3	Populasi.....	31
3.4	Metode Pengumpulan Sampel.....	32
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6	Sumber Data.....	33
3.7	Batasan Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
3.8	Metode Analisis data.....	36
IV.	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1	Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	38
4.2	Struktur Organisasi.....	42
	4.2.1. Uraian Tugas dan Wewenang	46
4.3	Visi dan Misi	56
	4.3.1. Visi BRI	56
	4.3.2 Misi BRI.....	56
4.4	Gambaran Penilaian Kinerja di Bank Rakyat Indonesia.....	57
4.5	Analisis Kuantitatif Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan	59
	4.5.1 Profil Responden.....	60
	4.5.1.1. Jenis Kelamin Responden	60
	4.5.1.2. Pendidikan Responden.....	61
	4.5.1.3. Usia Karyawan	61
	4.5.1.4. Masa Kerja	62
	4.5.2 Pengujian Kuesioner	62
	4.5.2.1. Uji Validitas	63
	4.5.2.2. Uji Reliabilitas	65
4.6	Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Item-item Pertanyaan	65
	4.6.1 Jawaban Responden Terhadap Penilaian Kinerja (X).....	66
	4.6.2 Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	74
4.7	Kesimpulan Analisis Frekuensi.....	82
4.8	Uji Analisis Regresi	83
	4.8.1 Uji Regresi Linier Sederhana	83
	4.8.2 Uji Koefisien Korelasi Sederhana	84
	4.8.3 Uji Hipotesis (Uji t).....	85
4.9	Pembahasan.....	87
V.	KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1 Kesimpulan	89
	5.2 Saran	90

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Pada PT BRI (Persero) Cabang Kayuagung per Desember 2011	6
Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada Tahun 2010 dan 2011 .	7
Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Kayuagung Tahun 2011	7
Tabel 3.1 Skala Likert	33
Tabel 3.2 Defunisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1 Komposisi Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Kayuagung Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 Komposisi Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Kayuagung Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4.3 Komposisi Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Kayuagung Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.4 Komposisi Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Kayuagung Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas (Penilaian Kinerja)	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas (Kinerja Karyawan).....	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.8 Jawaban atas Pertanyaan Perusahaan Bersedia Menjaga dan Membela Organisasi.....	66
Tabel 4.9 Jawaban atas Pertanyaan Perusahaan Bersedia Di Nilai Hasil Kerja Baik Kualitas Maupun Kuantitas	67
Tabel 4.1 Jawaban atas Pertanyaan Perusahaan Bersedia Untuk Jujur dalam Melaksanakan Tugas.....	68
Tabel 4.11 Jawaban atas Pertanyaan Perusahaan Bersedia Mematuhi Peraturan dan Melakukan Pekerjaan Sesuai Instruksi.....	69
Tabel 4.12 Jawaban atas Pertanyaan Perusahaan Bersedia Mengembangkan Kreativitas Untuk Menyelesaikan Pekerjaan	69
Tabel 4.13 Jawaban atas Pertanyaan Perusahaan Bersedia Bekerjasama Dengan Atasan dan Karyawan Lainnya	70
Tabel 4.14 Jawaban atas Pertanyaan Perusahaan Bersedia Untuk Memimpin dan Dapat Memotivasi	71
Tabel 4.15 Jawaban atas Pertanyaan Perusahaan Bersedia Berprilaku Sopan	71
Tabel 4.16 Jawaban atas Pertanyaan Perusahaan Bersedia Untuk Berpikir dan Inisiatif Sendiri.....	72
Tabel 4.1 Jawaban atas Pertanyaan Perusahaan Bersedia Untuk menyatukan dan Menyelaraskan.....	73
Tabel 4.18 Jawaban atas Pertanyaan Perusahaan Bersedia Untuk Mempertanggung Jawabkan Pekerjaan yang Saya Kerjakan.....	73
Tabel 4.19 Jawaban atas Pertanyaan Saya Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan dan Kondisi Pekerjaan Membantu Saya Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik	74

Tabel 4.20 Jawaban atas Pertanyaan Waktu yang Saya Gunakan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Kurang Dari Waktu yang Ditetapkan Perusahaan.	75
Tabel 4.21 Jawaban atas Pertanyaan Terhadap Jumlah Kesalahan yang Saya Lakukan Dalam Melaksanakan Pekerjaan Lebih sedikit di Bandingkan Karyawan Lain nya	76
Tabel 4.22 Jawaban atas Pertanyaan Jumlah dan Jenis Pelayanan yang Saya Terima Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan.....	77
Tabel 4.23 Jawaban atas Pertanyaan Saya Bekerja Sesuai Dengan Tugas dan Tanggung Jawab Sehingga Hasilnya Sangat Memuaskan Pimpinan..	78
Tabel 4.24 Jawaban atas Pertanyaan Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan Pimpinan Dengan Baik	79
Tabel 4.25 Jawaban atas Pertanyaan Saya Mampu Menganalisis Data/Informasi dan Mampu Menggunakan Mesin/Peralatan yang Menunjang Saya dalam Melaksanakan Pekerjaan	80
Tabel 4.26 Jawaban atas Pertanyaan Saya Mampu Mengevaluasi Hasil Pekerjaan yang Saya Selesaikan	81
Tabel 4.27 Hasil Uji Regresi Liner Sederhana.....	83
Tabel 4.28 Model Summary.....	84

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
4.1 Struktur Organisasi.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Output SPSS.....	L-1
Lampiran 2 Kuisisioner.....	L-18
Lembar Kolsultasi.....	L-21



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada organisasi apa pun bentuknya terdapat kegiatan penilaian pelaksanaan pekerjaan bagi setiap karyawannya. Penilaian dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa jauh tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan pada seseorang telah dilaksanakan. Tinggi rendahnya hasil kerja maupun mutunya merupakan dasar bagi organisasi untuk menetapkan kebijaksanaan dalam pembinaan, penetapan gaji dan upah maupun promosi bagi karyawannya.

Penilaian prestasi kerja menurut Utomo, Tri Widodo W adalah proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif. (http://www.geocities.com/mas_tri/sistemDP3.pdf, Jum'at, 5 oktober 2012).

Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk

mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Menurut Efendy (2002 : 194) mengatakan bahwa : “Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Melalui peningkatan profesionalisme kinerja karyawan maka kualitas sumber daya manusia akan meningkat. Sistem penilaian prestasi kerja merupakan salah satu alat bagi suatu organisasi untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia nya (SDM) dan motivasi kerja bagi pegawai agar dapat lebih bekerja secara profesional.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan, penting ditinjau dari kepentingan organisasi maupun pegawai sehingga tidak henti-hentinya manajer personalia melakukan penelitian untuk mencari pola penilaian yang tepat. Dari kepentingan organisasi adanya penilaian hasil kerja

pegawai memungkinkan organisasi untuk menyusun rencana pengembangan selanjutnya dengan dasar pertimbangan produktivitas.

Bagi kepentingan karyawan penilaian pelaksanaan pekerjaan berarti adanya umpan balik, yang dipergunakan untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam dirinya ataupun sesuatu penghargaan yang akan memberikan kepuasan.

Sehubungan dengan itu penilaian pelaksanaan pekerjaan telah berkembang menjadi suatu bahan kajian yang terus-menerus dalam rangka memperoleh pola yang tepat. Setiap ahli manajemen personalia beranggapan bahwa tidak ada penilaian pelaksanaan pekerjaan yang paling tepat selain dari penilaian yang didasarkan atas tugas yang dikerjakan. Penerapan prinsip-prinsip ini tidak terlalu sulit penerapannya dalam organisasi yang berskala kecil. Permasalahannya menjadi lain sama sekali apabila dihadapkan pada organisasi yang berskala besar, seperti organisasi pemerintahan. Masalahnya menjadi semakin rumit karena adanya kebijaksanaan pembinaan pegawai negeri yang seragam, terpadu dan menyeluruh. Ini berarti perlu diciptakan suatu sistem penilaian pelaksanaan pekerjaan yang seragam bagi penilaian hasil kerja pegawai yang beraneka-ragam kegiatannya. Bagian-bagian terpenting dari manusia yang bekerja perlu dicari dan dipahami seperti, sikap dan perilaku, kesetiaan, serta kemampuannya untuk menyelesaikan tugas.

Seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi perlu dilakukan penilaian dengan tujuan dapat diketahui sejauh mana karyawan

tersebut telah menjalankan tugasnya, dan sejauh mana kelemahan yang dimiliki untuk diberi kesempatan memperbaikinya. Penilaian kinerja sebaiknya dilakukan secara berkala. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Griffin (2004 : 429) bahwa, “Kinerja karyawan seharusnya dievaluasi secara berkala karena berbagai alasan. Salah satu alasan adalah bahwa penilaian kinerja diperlukan untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak dari program pelatihan. Alasan kedua bersifat administratif, untuk membantu dalam membuat keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi, dan pelatihan. Alasan yang lain adalah untuk menyediakan timbal balik bagi karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka saat ini dan merencanakan karier di masa depan.

Dalam sektor usaha perbankan merasakan sangat penting terhadap pengembangan sumber daya manusia, karena sektor usaha ini menghimpun resiko yang besar dan labil. Dunia perbankan sangat peka terhadap situasi ekonomi yang tidak mendukung, untuk meminimalisir keadaan yang demikian maka suatu bank harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu dengan adanya karyawan yang berkualitas dari suatu bank maka akan memungkinkan bank tersebut mempunyai kinerja atau suatu hasil dari kinerja itu yang baik pula.

Bank dalam menjalankan usahanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dalam berbagai alternatif investasi. Sehubungan dengan fungsi penghimpun dana ini, bank

senantiasa berkaitan dengan uang karena memang komoditi usahanya tersebut maka bank merupakan suatu segmen usaha yang kegiatannya diatur oleh pemerintah, selain itu bank juga mempengaruhi jumlah uang yang beredar. Menurut Undang-undang No. 10 tahun 1998, yang dimaksud dengan “Perbankan adalah Segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya”. Sedangkan pengertian “Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang banyak”. Sedangkan yang dimaksud dengan bank umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan atau berdasarkan berdasarkan prinsip yang dalam kegiatan memberikan jasa dalam lalu lintas perbankan.

Bank BRI merupakan salah satu Bank umum yang telah lama berada di Indonesia yang juga memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi dan menjadi penerus suatu tradisi layanan jasa perbankan dan keuangan yang telah berpengalaman selama lebih kurang 150 tahun. Bank BRI berdiri pada tahun 1965, sedangkan Bank BRI keseluruhan nasionalnya berdiri pada tanggal 16 Desember 1895.

Sebagai salah satu bank yang cukup berpengalaman dalam bidang perbankan di Indonesia maka PT Bank BRI haruslah menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya dibutuhkan ketelitian, ketepatan dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja, agar meningkatkan

kepuasan pelayanan nasabah dalam menggunakan jasa perbankan di PT Bank Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Berikut jumlah karyawan tetap per desember 2011.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Pada PT Bank Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Kayu Agung per desember 2011

Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)
Pemimpin Cabang	1
Asisten Manajer Operasional	1
Asisten Manajer Bisnis Mikro	2
Account Officer Komersial	6
Account Officer Briguna	1
Account Officer Program	2
Supervisor Penunjang Bisnis	1
Supervisor Penunjang Operasional	1
Supervisor layanan Kas	1
Petugas Administrasi Kredit Komersial	1
Petugas Administrasi Kredit Briguna	1
Petugas Administrasi Kredit Program	1
Sekretariat/SDM	1
Petugas Logistik	1
Petugas Administrasi unit	1
Pelaksana Layanan	1
Teller	1
Tim Kurir Kas	1
Penilik	3
Total	28

Sumber: PT Bank Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Kayu Agung

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan tetap berjumlah 28 orang yang terdiri dari berbagai posisi jabatan, karyawan-karyawan yang mengisi jabatan tersebut tentu harus dilakukan semacam penilaian kinerja oleh pimpinannya agar dapat menjamin bahwa kinerja mereka telah sesuai dengan standar yang ditentukan. Berikut tabel hasil

penilaian kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) cabang Kayu Agung pada tahun 2010 dan 2011.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada Tahun 2010 dan 2011

Penilaian Kinerja	Tahun 2010 (orang)	Tahun 2011 (orang)
Sangat Baik	12	11
Baik	17	15
Cukup Baik	0	2
Total	29	28

Sumber: PT Bank Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Kayu Agung

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan pada tahun 2011 mengalami penurunan daripada tahun 2010. Berdasarkan kategori penilaian jumlah karyawan yang mendapat penilaian sangat baik dan baik mengalami penurunan artinya kinerja karyawan menurun dari tahun sebelumnya. Hal ini tentu tidak diharapkan oleh perusahaan terhadap manfaat dari penilaian kinerja itu sendiri. Berikut data mengenai absensi karyawan pada tahun 2011 secara keseluruhan.

Tabel 1.3 Data absensi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (pesero)

Cabang Kayu Agung Tahun 2011

No	Bulan	Keterangan	
		Izin (orang)	Cuti (orang)
1	Januari	5	11
2	Februari	2	15
3	Maret	12	1
4	April	1	4
5	Mei	7	10
6	Juni	10	7

7	Juli	3	12
8	Agustus	2	6
9	September	5	7
10	Oktober	6	6
11	Nopember	6	5
12	Desember	6	6

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) cabang kayuagung

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir setiap bulannya cukup tinggi, hal ini tentu mempengaruhi penilaian kinerja dan kinerja karyawan itu sendiri. Antara penilaian kinerja dan kinerja itu sendiri saling berkaitan dimana penilaian dilakukan berdasarkan kinerja karyawan dan kinerja dipengaruhi juga oleh sistem penilaian yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam suatu organisasi khususnya pada PT. Bank Rakyat Indonesia yang berkeinginan membangun kualitas kinerja yang baik tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan dari kinerja para pegawainya. Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan sudah bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang kinerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Salah satu cara untuk melihat kemajuan atau kesuksesan suatu kinerja organisasi dengan melakukan penilaian pada organisasi tersebut. Penilaian dapat dilakukan pada para karyawan dan juga para manajer. Sistem penilaian yang dibuat menggunakan metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab jika terjadi

kesalahan penggunaan metode akan membuat penilaian yang dilakukan tidak mampu memberikan jawaban yang dimaksud.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas dan untuk meneliti, mengkaji dan memperoleh gambaran dari kinerja karyawan setelah melakukan sistem penilaian kinerja dan dari sejumlah masalah yang terjadi di PT Bank Rakyat Indonesia, maka saya sebagai penulis merasa tertarik untuk membahas lebih lanjut tentang **“PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) CABANG KAYUAGUNG KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR”**.

1.2. Permasalahan

1.2.1 Rumusan Masalah

Melihat judul penelitian dan Identifikasi masalah yang ada, penulis merumuskan permasalahan yaitu : “Bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) cabang Kayuagung Kabupaten Ogan Komering Ilir”.

1.3. Tujuan Penelitian

Penulisan ini dimaksudkan untuk mencari jawaban atas permasalahan yang ada sehingga diperoleh gambaran yang jelas akan masalah tersebut. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BRI cabang Kayuagung Kabupaten Ogan Komering Ilir.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang penulis ingin sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman pada waktu bertugas di lapangan nanti.

2. Manfaat Praktis

- Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif dan sumbangan pemikiran pada PT Bank Rakyat Indonesia(persero) cabang kayuagung dalam proses memperbaiki, meningkatkan, dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia / pegawai bank.
- Hasil Penelitian Ini di harapkan juga agar Para karyawan dapat melaksanakan tugas secara efektif sesuai tujuan yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui kinerjanya serta memajukan karir pekerjaannya di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Gomez-Mejia, R. Luis, dkk. 2004. *Managing Human Resources*. New Jersey : Prentice Hall.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen sumber daya manusia: pengertian dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi aksara.
- Irham, Fahmi. 2011. *Manajemen kinerja teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Masyhuri dan Zainuddin. 2008. *Metode penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikasi*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Ratminto, dan Atik Septi Winarsih. 2009. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Saifuddin, Azwar. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2006. *Reformasi pelayanan publik, teori, kebijakan dan implementasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sondang P, Siagian.2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Subana,m. Dan Sudrajat.2006.*Dasar-dasar penelitian ilmiah*. Bandung: CV Pustaka Belajar
- Sugiyono 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____ 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____ 2011. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi kinerja Sumber daya manusia : teori, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba.
- http://www.geocities.com/mas_tri/sistemDP3.pdf,. *Pengertian Prestasi Kerja dan Pengertian Penilaian Prestasi Kerja*, Jum'at, 5 oktober 2012.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Indeks.
- Gomes, Faustino Cardoso.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*, Yogyakarta; BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Muchdarsyah, Sinungan. 2005. *Produktivitas apa dan bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Pramesti, Getut. 2006. *Panduan Lengkap SPSS 15.0 dalam Mengolah Data Statistik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ramadani, Putri Dewi. 2006. *Analisa Sistem Penilaian Kinerja Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Persero) UP III Plaju*, Skripsi. Indralaya. Universitas Sriwijaya.
- Rivai, Veitzhal dan Ahmad Fahwi Mohd.Basri, 2005. *Peformance Appraisal*, Jakarta: PT Raja grafindo Persada.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Salemba Empat.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta; LPFEUI
- Sugyono. 2010, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. 2006. *Asas-asas Manajemen*, Bandung; PT Alumni.