

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN  
(PERSERO) KANTOR CABANG PALEMBANG**

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



**Diajukan oleh :**

**YOGI PRIATNA  
NPM. 16.0111.0548**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2020**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

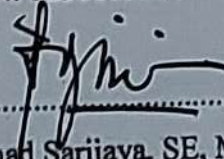
Nama : YOGI PRIATNA  
Nomor Pokok/NPM : 16.0111.0548.  
Jurusan : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN  
(PERSERO) KANTOR CABANG PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 16-5-2020 ..... Pembimbing I : .....

  
Wartono, SE, M.Si.  
NIDN: 0231105501

Tanggal 15-5-2020 ..... Pembimbing II : .....

  
Ahmad Sarijaya, SE, M.Si.  
NIDN: 0229035501

Mengetahui, 16-5-2020 .....

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial SE, M.Si, Ak. CA, CSRS  
NIDN: 0205026401



### ***Motto dan Persembahan :***

➤ *Jangfanlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah SWT selalu bersama kita.*

*(QS. At Taubah 40)*

➤ *Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia.*

*(HR. Ahmad)*

➤ *Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh.*

*(Muhammad Ali)*

### ***Kupersembahkan kepada :***

- *Allah SWT atas Rahmat-Nya*
- *Teman-teman seperjuangan*
- *Para dosen yang kuhormati*
- *Almamaterku*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Prestasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang.**

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Universitas Tridianti Palembang Fakultas Ekonomi Progam studi Manajemen.

Penyelesaian Skripsi ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang  
Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Hj. Manisah, MS.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang  
ibu Dr. Msy. Mikial SE, M.Si, Ak. CA.
4. Bapak Wartono, SE, M.Si, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. apak Ahmad Sarijaya, SE, M.Si, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Skripsi ini.

6. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Skripsi ini.
7. Orang tuaku dan keluargaku yang tak jenuh mendo'akan memberikan semangat moril maupun materil.
8. Istri dan anakku yang kucintai yang senantiasa Memberi Semangat dalam penulisan Skripsi ini.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Skripsi ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Skripsi ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang Manajemen SDM .

**Palembang, 20 Maret 2020**

**Penulis,**



**Yogi Priatna**

**NPM : 1601110548**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1. Kinerja .....	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja .....	9
2.1.1.2. Penilaian Kinerja .....	16
2.1.1.3 Dimensi kinerja .....	16
2.1.2. Penilaian Prestasi kerja .....	24
2.1.2.1 Pengertian Penilaian Prestasi kerja.....	24
2.1.2.2 Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja .....	27
2.1.2.3 Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja .....	28
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Penilaian Prestasi Kerja .....	31
2.1.3. Kepuasan kerja .....	33
2.1.3.1. Pengertian Kepuasan kerja .....	33
2.1.3.2. Indikator Kepuasan Kerja.....	36
2.2. Penelitian Lain Yang Relevan.....	37
2.3. Kerangka Berfikir.....	39
2.4. Hipotesis Penelitian .....	41

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling .....	44
3.4. Rancangan Penelitian.....	46
3.5. Variabel dan Definisi Operasional .....	47
3.6. Instrumen Penelitian .....	49
3.7. Uji Instrumen .....	49
3.7.1 Uji Validitas .....	50
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	51
3.7.3 Analisis Statistik Deskriptif .....	51
3.7.4 Uji Normalitas .....	52
3.7.5 Uji Asumsi klasik .....	52
3.7.6 Analisis Regresi Linier Berganda .....	53
3.7.7 Analisis Koefisien Korelasi .....	53
3.7.8 Koefisien Determinasi .....	54
3.7.9 Uji F.....	54
3.7.10 Uji t.....	55
3.8. Sistematika Penulisan .....	56
3.9. Langkah dan jadwal kerja.....	58

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4. Gambaran Umum.....	60
4.1.1 Sejarah Singkat PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang .....	60
4.1.2 Visi dan Misi PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang .....	63
4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	64
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Seksi-Seksi pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang.....	65

4.2 Pembahasan dan Interpretasi .....	70
4.2.1. Karakteristik Responden .....	70
4.2.2. Uji Instrumen .....	72
4.2.3. Analisis Statistik Deskriptif .....	76
4.2.4. Analisis Statistik Inferensial .....	81
4.2.5. Analisis Regresi berganda .....	84
4.2.6. Analisis Koefisien Korelasi & Determinasi .....	85
4.2.7. Uji Hipotesis.....	87
a. Hasil Uji F .....	87
b. Hasil Uji t .....	87
<b>BAB V KESIMPULANDAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>95</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Sistem Manajemen Kinerja PT. Taspen (persero).....	2
1.2. Data Penilaian Kinerja Tahun 2018.....	4
2.1. Penelitian Lain Yang Relevan.....	38
3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	42
3.2. Populasi Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KC Palembang ...	44
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	47
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	71
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	71
4.4 Hasil SPSS Korelasi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	72
4.5 Hasil SPSS Korelasi Variabel Penilaian Prestasi kerja ( $X_1$ ).....	74
4.6 Hasil SPSS Korelasi Variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ).....	75
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Untuk ketiga Variabel .....	76
4.8 Distribusi Frekuensi penelitian .....	77
4.9 Data Hasil Uji Normalitas .....	81
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel-Variabel Bebas .....	82
4.11 Hasil Regresi Linier Berganda .....	85
4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	86
4.13 Hasil Uji F.....	87
4.14 Hasil Uji t.....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Model <i>Satelite</i> Kinerja Organisasi .....	11
2.2. Kerangka Berfikir .....	41
4.1 Struktur organisasi PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang .....	65
4.2 Histogram Skor Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	78
4.3 Histogram Skor Responden Variabel Penilaian Prestasi kerja .....	79
4.4 Histogram Skor Responden Variabel Kepuasan kerja .....	80
4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	84

## ABSTRAK

**Pengaruh Penilaian Prestasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang,** dibawah bimbingan Bapak Wartono, SE, M.Si. dan Bapak Ahmad Sarijaya, SE, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Prestasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang. Dalam penelitian ini digunakan populasi sebanyak 33 responden, kemudian dijadikan sebagai responden data penelitian baik sebagai sampel ujicoba maupun sampel penelitian., Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling Jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian .Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh Penilaian Prestasi kerja dan Kepuasan kerja secara Simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang, dimana F hitung sebesar  $29,376 > F$  tabel (1,967) dan dengan nilai sig F sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05) Persamaan regresi linier berganda :  $\hat{Y} = 37,192 + 0,666X_1 + 0,170X_2 + e$  Terdapat pengaruh Penilaian Prestasi kerja secara Parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang, nilai t hitung variabel Penilaian Prestasi kerja sebesar  $6,349 > t$  tabel (1,967) dan dengan nilai sig t sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05) artinya secara parsial (Individu) terdapat pengaruh Penilaian Prestasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang, terdapat pengaruh Kepuasan kerja secara Parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang, Nilai t hitung variabel Kepuasan kerja sebesar  $2,416 > t$  tabel (1,967) dan dengan nilai sig t sebesar  $0,022 < \alpha$  (0,05) artinya secara parsial (Individu) terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,662 artinya menunjukkan hubungan (korelasi) yang kuat dan bersikap positif/ searah. Koefisien determinasinya R Square sebesar 0,662, atau 66,2%. Variabel Penilaian Prestasi kerja dan Kepuasan kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh Penilaian Prestasi kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 0.338 atau 33,8% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor kompetensi dan motivasi.

**Kata Kunci :** Kinerja, Penilaian Prestasi kerja dan Kepuasan kerja

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YOGI PRIATNA  
Nomor Pokok/NPM : 16.0111.0548  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen SDM  
Judul : Pengaruh Penilaian Prestasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020

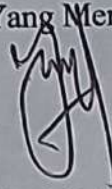


YOGI PRIATNA

## RIWAYAT HIDUP

**Yogi Priatna** panggilan Yogi lahir di Palembang pada tanggal 27 Juni 1995 pasangan dari Sukimin dan Romlah. Peneliti menyelesaikan Sekolah Dasar di SD Muhammadiyah 4 Palembang pada tahun 2007. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan Pendidikan SMP Negeri 21 Palembang dan tamat pada tahun 2010 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Palembang dan selesai pada tahun 2013. Pada tahun 2014 peneliti diterima kerja pada PT TASPEN (Persero) Perusahaan BUMN yang bergerak di bidang asuransi PNS/ASN dan pada tahun 2016 peneliti melanjutkan pendidikan perguruan tinggi, tepatnya di Universitas Tridinanti Palembang (UTP) Fakultas Ekonomi. Peneliti menyelesaikan kuliah Strata 1 (S1) pada tahun 2020.

Palembang, Maret 2020  
Yang Membuat



**Yogi Priatna**  
**NPM 1601110548**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Persaingan usaha yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan agar mempertahankan keberadaannya. Perusahaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas, yang mampu menggerakkan dan mengendalikan perusahaan agar dapat berkembang. Sumber daya manusia pada suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perusahaan yang mempunyai peranan penting bagi tercapainya tujuan . Sumber daya manusia merupakan pelaksanaan dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur – unsur seperti mesin, modal dan bahan baku sehingga nantinya unsur – unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktifitas yang dilakukan karena mesin – mesin atau modal yang ada tidak akan berguna tanpa peran aktif dari sumber daya manusia yang mengelolanya.

Setiap organisasi di tuntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, kebutuhan konsumen, untuk mengadaptasi persaingan yang ketat dengan organisasi lain. Organisasi yang tetap ingin bertahan harus mengadaptasi

perubahan tersebut dengan strategi masing – masing. Strategi tersebut dengan mempertahankan kinerja karyawan tetap tinggi, maka kemungkinan besar organisasi juga akan mampu bertahan dan berkembang.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan menjaga citra positif dari masyarakat. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Seperti halnya PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi melakukan pembinaan kepribadian pegawai dengan semaksimal mungkin dan menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) maka dapat dilihat berdasarkan persentase sistem manajemen kinerja (SMK) yaitu dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Sistem Manajemen Kinerja PT. TASPEN (PERSERO)**

<b>Klasifikasi</b>	<b>Rentang Nilai SMK</b>
A = Baik Sekali	100
B <sup>+</sup> = Baik <sup>+</sup>	97,5 – 99
B = Baik	92,5 – 97,4
B- = Baik -	82 – 92,4
C = Cukup	70 – 81
D = Kurang	55 – 79
E = Nihil	<55

Sumber PT. Taspem (persero).

Dari Sistem Manajemen Kinerja PT. Taspen (persero) dapat dijelaskan bahwa nilai tertinggi adalah 100 dengan klasifikasi A (Baik Sekali), yang kedua nilai 97.5 – 99 klasifikasi B+, yang ketiga nilai 92.5 – 92,4 dengan klasifikasi B (Baik), yang keempat nilai 82 – 92.4 dengan klasifikasi B- (Baik-), yang ke lima nilai 70 – 81 dengan klasifikasi C (Cukup), yang keenam nilai 55 – 79 dengan klasifikasi D (Kurang), dan yang terakhir nilai <55 dengan klasifikasi E (Nihil).

Penilaian prestasi merupakan proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang penting dilakukan bagi perusahaan dan pegawainya, karena penilaian prestasi kerja dapat dijadikan sebagai motivasi bagi pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan dan pribadinya, misalnya mencapai target, kenaikan jabatan, mendapatkan penghargaan perlakuan yang adil. Melalui penilaian prestasi kerja, perusahaan dapat melihat perkembangan kinerja pegawai dari waktu ke waktu, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Dengan adanya penilaian prestasi kerja diharapkan dapat membangun kerjasama antar pegawai, meningkatkan motivasi kerja masing-masing pegawai dan kinerja perusahaan.

Penilaian prestasi kerja pada PT. Taspen (Persero) cabang Kantor Cabang Palembang telah mengalami perubahan sistem penilaian sebanyak tiga kali. Berawal dengan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) hingga tahun 2000, kemudian berubah menjadi PKUK (Penilaian Kinerja Unit Kerja) dan sejak 2008 sistem penilaian kinerja menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK).



Sistem manajemen kinerja merupakan salah satu program manajemen sumber manusia berbasis kompetensi (MSDM-BK).

PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang secara rutin di setiap tahunnya selalu melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala bidang di masing-masing divisi dengan menggunakan SMK (Sistem Manajemen Kinerja). PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang menerapkan SDM berbasis kompetensi dengan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang. Terdapat lima indikator yang harus dimiliki seluruh karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang, diantaranya adalah :

**Tabel 1.2**  
**Data Penilaian Kinerja Tahun 2018**

No	<i>Key Performance Indicators</i>	<b>Target Tetap</b>	<b>Persentase Pencapaian</b>
1	Integritas Kompetensi	90%-100%	91%
2	Semangat Berprestasi	90%-100%	83%
3	Perhatian terhadap Kejelasan Tugas, Kualitas, dan Ketelitian Kerja	90%-100%	94%
4	Berorientasi kepada Kepuasan para Pelanggan	90%-100%	92%
5	Empati	90%-100%	90%

Sumber PT. Taspen (persero) Kantor Cabang Palembang

Berdasarkan Kelima Komponen pada sub bagian kompetensi wajib dari penilaian kinerja di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Palembang, dari data tersebut mengindikasikan capaian kinerja yang belum mencapai target pencapaian yang dapat dilihat sub bagian kompetensi wajib yaitu, Integritas, Semangat berprestasi, Perhatian terhadap Kejelasan Tugas, Kualitas, dan Ketelitian Kerja,

Berorientasi kepada Kepuasan Pelanggan, dan Empati yang mana hasil dari persentase kurang mencapai target di tahun 2018.

Rendahnya Penilaian Target kinerja karyawan ini merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya Penilaian Target kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi.

Dengan sistem penilaian ini, perusahaan hanya mengetahui hasil yang dicapai oleh masing-masing pegawai sesuai dengan target, akan tetapi tidak diketahui faktor yang lebih spesifik dalam pelaksanaan penilaian. Sehingga membuat pegawai merasa kurang puas dengan penilaian prestasi kerja ini, karena penilaian dalam SMK hanya menilai dari perspektif finansial, perspektif pembelajaran, perspektif proses bisnis internal, perspektif pelayanan pelanggan dan perspektif inovasi. Sedangkan unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja pada suatu perusahaan tidak hanya menilai prestasinya saja, melainkan menilai unsur kedisiplinan, kejujuran, kreativitas, kesetiaan, kepribadian dari pegawai tersebut. (Melayu S.P Hasibuan 2011:104).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja diantaranya kepuasan kerja, faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Kepuasan kerja merupakan komponen penting yang ada di perusahaan, Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi

perilaku kerja seperti malas, rajin produktif dan lain – lain untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja.

Berkaitan dengan fenomena tersebut maka peneliti ingin mencoba mencari kejelasan serta mendapatkan bukti empiris mengenai Kinerja Karyawan yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Penilaian Prestasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Mengingat luasnya pembahasan mengenai pengaruh Pengaruh Penilaian Prestasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang serta terbatasnya waktu dan tenaga maka penulis perlu membatasi masalah yang akan dibahas agar dalam pembahasan tidak menyimpang dari tujuan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu :

- a. Apakah Penilaian Prestasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang?
- b. Apakah Penilaian Prestasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang?
- c. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan.:

- a. Pengaruh Penilaian Prestasi kerja dan Kepuasan kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang
- b. Pengaruh Penilaian Prestasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang.
- c. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana mengklasifikasikan teori-teori yang diperoleh, khususnya mengenai Penilaian Prestasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang dapat menjadikan masukan membangun

- b. Manfaat bagi PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang

Hasil penelitian diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Palembang tentang Penilaian Prestasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- c. Manfaat Akademis

Sebagai masukan untuk perkembangan penelitian lebih lanjut dan sumbangan pemikiran dalam bentuk skripsi untuk menambah referensi bagi penelitian yang sejenis dan sebagai bahan penilaian sejauh mana mahasiswa/i dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang diperolehnya dibangku kuliah dengan merealisasikannya di dunia kerja dan sebagai bahan pertimbangan bagi aktivitas akademis dalam meningkatkan kualitas Penilaian Prestasi kerja dan Kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu. Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda. Karya.
- Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi2(1), pp:155-168.
- Agus Dwiyanto. 2012 (Jilid Dua). *Reformasi Birokrasi Public Di Indonesia*.Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Armstrong, Michael. (2016). *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR, 4th ed*. Philadelphia: Kogan Page Limited.
- As'ad. Moh. S.U, 2010, *Psikologi Industri (Seri Sumber Daya Manusia)*. Edisi Keempat cetakan keempat, Liberty, Yogyakarta
- Bambang Wahyudi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Cetakan ketiga, CV. Bandung : Sulita.
- Bernardin, H.John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Dessler, Garry. 2015. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Devi, Eva Diana. 200913. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)*. Tesis
- Ghalia Manullang, M. 2011. *Dasar\_Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Perbit Andi
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H.2010. *Management for organizational behavior, sixth edition*. Singapore : Prentice hall

- Jessica Avelina Pribadi dan Dhyah Harjanti. 2014. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan*.
- Lawler III, Edward E. dan Porter, Lyman W. (2014). *'The Effect of Performance on Job Satisfaction'*. Industrial Relations, a Journal of Economy and Society. Vol. 7, no.1, pp. 20-28
- Lembaga Administrasi Negara, Badan Pengawas Pembangunan dan Keuangan, 2001, *Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah*. Modul 3. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Martoyo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Mondy, R. Wayne, 2010, *Human Resource Management Eleventh Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- Murty Windy Aprilia., Hundiwinarsih Gunasti. 2012. *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)*. Jurnal The Indonesian Accounting Review, 2(2), pp: 215-228.
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta:
- Parwanto dan Wahyuddin. 2011. *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka DI Surakarta*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016:500 - 532
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* . Edition 15. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Samsudin, sadili. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1 Bandung : Pustaka Setia
- Sondang Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta : Bumi Aksara.
- Srimulyani Ferina. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2 (3):h: 175-194.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Suwatno, Donni Juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.