JURNAL

ISSN : 2088-6128

MANAJEMEN PRIMA

VOLUME VII, NOMOR II, JULI 2017

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA**

**LEMBAGA PENELITIAN & PENGABDIAN
UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA**

Jl. Belanga No.1 Simpang Ayahanda Medan Telp. (061) 4155441, Fax. (061) 543-2820

**Jl. Sekip Simpang Sikambing Medan Telp. (061) 4578890 - 4578870
www.unprimdn.ac.id**

JURNAL

MANAJEMEN PRIMA

VOLUME VII, NOMOR II, JULI 2017

Pembina :

Prof. dr. Djakobus Tarigan, AAI., DAAK
(*Rektor Universitas Prima Indonesia*)

Penanggung Jawab :

Cut Fitri Rostina, S.E., M.M
(*Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia*)

Ketua Penyunting :

Bayu Wulandari, SE., M.Si
(*Universitas Prima Indonesia*)

Mitra Bestari :

Fauzi, SE., MM (UISU)
Ferry Safriani, SE., M.Si (Al-Azhar Medan)

Pengantar Redaksi

Jurnal Manajemen Prima edisi pertama Volume VII Nomor II, Juli 2017 menyajikan berbagai hasil penelitian tentang manajemen. Dalam penerbitan ini tentu banyak kekurangan disana sini tetapi kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sangatlah diharapkan untuk menambah kesempurnaan dari Jurnal Manajemen Prima ini.

Harapan tentunya akan semakin luasnya jangkauan dari Jurnal Manajemen Prima ini sebagai suatu wahana informasi ilmiah di bidang ekonomi khususnya dalam ilmu manajemen. Kami sangat mengharapkan para pembaca untuk bersedia menyumbangkan tulisannya agar media komunikasi ilmiah yang kita cintai ini senantiasa dapat eksis dan berkesinambungan.

Akhirnya, kami sampaikan terima kasih untuk para penulis yang telah menyumbangkan tulisannya pada edisi ini dan tidak lupa kepada semua pihak yang sudah membantu proses penerbitan Jurnal Manajemen Prima ini sehingga dapat dibaca para pembaca sekalian.

Medan, Juli 2017

Salam Kami,

Penyunting

JURNAL **MANAJEMEN PRIMA**

VOLUME VII, NOMOR II, JULI 2017
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA

DAFTAR ISI

1. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero Wilayah I Medan
Hendra Nazmi 1-9
2. Peran Mediasi Kepuasan Komunikasi dan Anteseden Kinerja Karyawan (Studi pada Ganesha Operation Surakarta dan Karanganyar)
Purnama Yanti Purba 10-22
3. Determinan Minat dan Keputusan Pembelian Produk Pangan Organik Konsumen Di Supermarket Berastagi Medan
Fenny Krisna Marpaung 23-33
4. Strategi Peningkatan Kualitas Komunikasi Antar Karyawan Di PT. Dharma Valmode Textile Industry
Jurisman Simanjorang 34-42
5. Pengaruh Kepuasan Pelanggan, Kualitas Produk Internet Broadband Dan Kualitas Pelayanan Agent 188 Terhadap Loyalitas Pelanggan Di Layanan Call Center Inbound Telkomsel Area Regional I Kota Medan
Hendra Jonathan Sibarani 43-54
6. Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Di FKIP-UISU Medan
Melinda Siregar 55-70

LEMBAGA PENELITIAN & PENGABDIAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA

Jl. Belanga No.1 Simpang Ayahanda Medan Telp.(061) 4155441, Fax. (061) 543-2820
Jl. Sekip Simpang Sikambing Medan, Telp. (061) 4578890 - 4578870
www.unprimdn.ac.id

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN PERSERO WILAYAH I MEDAN

Hendra Nazmi

**Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
hendramm7@gmail.com**

ABSTRAK

Kinerja dapat terukur apabila perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap para karyawannya dimana penilaian kinerja yang dilakukan oleh setiap kepala bidangnya terhadap bawahannya masing-masing dan kemudian diserahkan kepada Pimpinan perusahaan. Penilaian kinerja tergantung bagi orang yang memberi penilaian sehingga harus ada ukuran yang tidak merugikan bagi orang yang dinilai atas pekerjaan yang dilakukannya melalui motivasi di dalam diri para kerja itu sendiri sebab jika itu datang dari dalam diri sendiri maka kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh yang signifikan Penilaian, dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja, dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel tersebut mempengaruhi Peningkatan Kinerja di PT. PLN Persero Wilayah I Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dan Pimpinan yang bekerja di Kantor PT. PLN Persero Wilayah I Medan yaitu berjumlah 50 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh, dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu berjumlah 50 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan observasi dan kuesioner. Data diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas dan data juga harus memenuhi Uji Asumsi Klasik. Selanjutnya dilakukan uji analisa data dengan menggunakan analisis regresi berganda, uji T, uji F dan koefisien determinasi.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Penilaian berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

pada PT. PLN Persero Wilayah I Medan. Hubungan yang tercipta antara kedua variabel adalah hubungan yang positif. Pengaruh penilaian ini merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. PLN Persero Wilayah I Medan. Hubungan yang tercipta antara kedua variabel adalah hubungan yang positif. Secara bersama-sama Penilaian dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. PLN Persero Wilayah I Medan. Besarnya kemampuan Penilaian dan Motivasi dalam menjelaskan Peningkatan Kinerja adalah sebesar 47,6% sedangkan sisanya sebesar 52,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Penilaian,
Motivasi dan Peningkatan
Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada umumnya bersifat dinamis dan rentan terhadap perubahan, dimana kelangsungan hidup organisasi tergantung kepada kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dari faktor lingkungan yang selalu berubah. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan tuntutan permintaan dan mengisi peluang yang ada akan mampu untuk hidup terus dan berkembang.

Pengembangan organisasi adalah merupakan suatu proses yang berkaitan dengan serangkaian perencanaan perubahan yang sistematis yang dilakukan secara terus

menerus oleh organisasi. Perubahan ini khususnya yang berkaitan dengan aktifitas yang dirancang untuk peningkatan kinerja perusahaan dalam menghadapi perubahan dari faktor lingkungan perusahaan. Tuntutan akan penilaian dalam bekerja semakin meningkat sehubungan kinerja perusahaan yang harus ditingkatkan untuk mengikuti perkembangan kompetitor perusahaan.

Untuk mencapai kinerja perusahaan yang tinggi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan perusahaan sangat mengharapkan agar karyawannya dapat bekerja dengan baik. Akan tetapi meskipun karyawan yang ada pada dasarnya berkemampuan tinggi, tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja. Hal ini dimungkinkan karena tidak adanya kesesuaian antara pendidikan dengan jabatan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Karyawan yang merupakan salah satu aset utama yang memegang peran penting dan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Jadi dalam setiap aktifitasnya seorang karyawan harus memiliki kemampuan kerja yang tinggi, untuk itu dibutuhkan kebijakan Pimpinan untuk memberikan penilaian yang benar dan objektif kepada setiap karyawan.

Tabel 1
Jumlah Karyawan pada PT. PLN Persero
Wilayah I Medan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Ka. Wilayah	1	2.0
2	Manager	5	10.0
3	Kepala Bagian	8	16.0
4	Karyawan Tetap	10	20.0
5	Karyawan <i>Outsourcing</i>	26	52.0
	Jumlah	50	100.0

Sumber : PT. PLN Persero Wilayah I Medan

Seperti yang terlihat pada tabel 1.1 PT. PLN Persero Wilayah I Medan terdiri dari Kepala Wilayah 1 orang (2%), Manager sebanyak 5 orang (10%), Kepala Bagian sebanyak 8 orang (16%), Karyawan

Tetap sebanyak 10 orang (20%), dan Karyawan *Outsourcing* sebanyak 26 orang (52%).

Adapun salah satu kebijakan yang perlu diperhatikan oleh Perusahaan atau Pimpinan Perusahaan adalah melalui penilaian atas pekerjaan untuk sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk mempromosikan karyawan tersebut, pemberian *reward* atau pemberhentian jika dinilai karyawan tersebut tidak bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Hasibuan (2005:87) bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan Pimpinan untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menerapkan kebijakan. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2007:31) penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan Pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya, sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya, tetapi jika dilihat kenyataannya tugas yang diberikan tidak dipertanggungjawabkan oleh yang diberi tugas tetapi tugas dilimpahkan kepada yang lain dan yang diberi penilaian baik bukan yang mengerjakan tugas tetapi orang Noyang mendapatkan tugas. Hal ini yang membuat karyawan kurang termotivasi untuk menghasilkan suatu kerja dan pekerjaan yang diberikan tidak menjadi hasil kerja yang berkualitas.

Tabel 2
Penilaian Kinerja Karyawan pada PT.
PLN Persero Wilayah I Medan

No	Jabatan	Tahun 2014	Tahun 2015	Keterangan
1.	Kepala Wilayah	75	85	Naik
2.	Manager	70	70	Stabil
3.	Kepala Bagian	80	75	Menurun
4.	Pegawai Tetap	70	65	Menurun

Sumber : PT. PLN Persero Wilayah I Medan

Kriteria penilaian di atas berdasarkan penilaian yang diberikan

dengan memakai skala dan membandingkan antara Tahun 2014 dengan 2015. Banyaknya terjadi penurunan disebabkan adanya penilaian yang tidak objektif, seperti banyak pekerjaan yang diselesaikan bukan oleh orang yang diberikan beban pekerjaan tetapi diselesaikan oleh orang lain, tetapi yang mendapat penilaian adalah orang yang diberikan pekerjaan, sehingga hasilnya adalah tidak termotivasinya karyawan untuk mengejar prestasi kerjanya dikarenakan penilaian kerja belum efektif dianggap oleh para karyawan PT. PLN Persero Wilayah I Medan.

Motivasi bagian dari kebijakan yang perlu diperhatikan oleh Perusahaan. Perusahaan harus membangkitkan kemauan dan kemampuan karyawan serta menumbuhkan rasa tanggungjawab karyawan pada pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka. Motivasi menurut Nawawi (2005:51) adalah suatu kondisi yang mendorong untuk menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut Hasibuan (2002:141) pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan perilaku manusia untuk bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal.

Dalam setiap Organisasi Perusahaan ingin mencapai tujuan tersebut, maka motivasi orang yang bekerja dalam organisasi haruslah dipahami karena motivasi ini yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja sehingga mereka lebih bersemangat dan hal itu sangat mempengaruhi kinerja mereka, tetapi dalam kenyataannya motivasi diberikan tidak meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Pieler dalam jurnalnya (2009) menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Juhairi dalam jurnalnya (2010) menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mengingat pentingnya kinerja di dalam Perusahaan maka harus ada upaya yang lebih keras lagi untuk meningkatkan rasa keadilan yang diberikan Pimpinan atas penilaian yang dilakukan serta motivasi kerja yang tepat, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 3
Pelatihan Motivasi Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Wilayah I Medan

No	Jenis Motivasi	Jadwal Pelatihan dan Program Tahunan
1.	Pelatihan Kerja Penggunaan IT	Februari, Mei, Agustus dan Oktober 2015
2.	Jum'at Ramah	Setiap Minggu di hari Jum'at
3.	Pelatihan <i>Public Speaking</i>	Februari, Juli dan September 2015
4.	Pelatihan Kepemimpinan	Januari, Maret dan Juni 2015
5.	Program Penghargaan	Desember 2015

Sumber : PT. PLN Persero Wilayah I Medan

Jika dilihat dari tabel jenis motivasi yang diberikan cukup banyak kegiatannya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN Persero Wilayah I Medan, tetapi masih belum sesuai dengan individu para karyawan pada PT. PLN Persero Wilayah I Medan, sehingga harus disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dari karyawan agar hasilnya dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

PT. PLN Persero merupakan perusahaan besar yang men-supply tenaga listrik kepada masyarakat luas dan terus berupaya untuk memberikan yang lebih adil kepada karyawan dengan penilaian yang objektif karena selama ini masih dirasakan ketidakadilan di dalam penilaian terhadap karyawan serta pemberian motivasi yang masih dirasakan kurang maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat tidak terpenuhi.

Mengingat pentingnya masalah tersebut dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian

yang berkaitan dengan judul “ Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Wilayah I Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penilaian kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang atau karyawan ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari Pimpinan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2001:10), Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:81), Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu standar kerja dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

METODE PENILAIAN KINERJA

Menurut Hasibuan (2000:97), metode penilaian kinerja karyawan meliputi dua bagian :

1. Metode Tradisional
Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi karyawan dan ditetapkan secara tidak sistematis maupun yang termasuk ke dalam metode tradisional.
2. Metode Modern
Metode ini merupakan dari metode tradisional dalam menilai prestasi karyawan, yang termasuk ke dalam metode modern.

MOTIVASI KERJA

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti “ menggerakkan”, sedangkan arti kata *motivation* berarti pemberi motif, menimbulkan motif atau hal

yang menimbulkan semangat atau dorongan bagi seseorang, atau dapat pula diartikan faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja bagi seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya.

MODEL PENELITIAN

Pengelolaan data dilakukan dengan SPSS V 16.0 Model analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Sederhana, (Sugiyono 2012:254), yaitu :

$$Y = +_1X_1 + _2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Peningkatan Kinerja
= Konstanta
b₁= Koefisien regresi variabel X₁
b₂= Koefisien regresi variabel X₂
X₁ = Penilaian Kinerja
X₂ = Motivasi
e = Variabel pengganggu

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen handal, konsisten, stabil dan dependabilitas, sehingga apabila digunakan berulang-ulang akan menghasilkan yang sama. Untuk melihat tingkat reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha Hitung	Cronbach Alpha Toleransi	Kesimpulan
Penilaian Kinerja	.730	0.60	Relabel
Motivasi	.753		
Peningkatan Kinerja	.860		

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha Hitung pada setiap variabel penelitian memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai Cronbach Alpha Toleransi, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel penelitian ini telah lolos uji reliabilitas. Dengan demikian instrumen pada setiap variabel telah dapat digunakan dan menjadi alat ukur bagi setiap variabel penelitian.

Asumsi Klasik

Pengujian Asumsi Klasik dilakukan agar menghasilkan estimasi yang minimum dan *Best Linear Unbiased Estimation*

(BLUE). Beberapa uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat seperti pada uraian berikut ini :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk menyakinkan pengujian normalitas ini penulis menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.53551809
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.555
Asymp. Sig. (2-tailed)		.918
a. Test Distribution is Normal		

Untuk melihat uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov ini, apakah data telah terdistribusi secara normal atau belum, dapat dilihat pada nilai Asymp.Sig (2-tailed). Data akan dikatakan normal jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari nilai alpha penelitian (0.05). Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah sebesar 0.918 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Tabel 6
Uji Multikolinearitas

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah setiap variabel terjadi suatu hubungan atau saling mempengaruhi. Dalam uji ini sebaiknya variabel bebas terbebas dari masalah multikolinearitas. Dalam melakukan pengujian Multikolinearitas digunakan pola membandingkan nilai VIF, dimana nilai VIF lebih kecil dari 10. Untuk melihat uji Multikolinearitas ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Penilaian	.561	1.784
Motivasi	.561	1.784

Pada tabel 6 diketahui bahwa nilai VIF-nya variabel dinyatakan terbebas dari masalah Multikolinearitas. Hal ini diketahui bahwa nilai VIF dari setiap

variabel penelitian ini adalah sebesar 1.784 lebih kecil dari 10. Ini menunjukkan bahwa variabel penelitian ini terbebas dari Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah data-data yang ada telah terwakili dan terdistribusi secara merata dan normal. Kondisi yang baik adalah data-data yang

dimiliki dalam penelitian ini harus terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas ini adalah dengan menggunakan Scatterplot. Dimana titik-titik yang terdapat pada gambar titik-titik tersebut menyebar keseluruhannya diantaranya titik 0 pada gambar. Untuk melihat uji heteroskedastisitas penelitian ini, dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada gambar telah menyebar diantara titik 0 pada kotak gambar scatterplot diatas. Ini mengindikasikan bahwa data telah terpenuhi asumsi heteroskedastisitas atau dengan kata lain bahwa data telah terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Model Penelitian

Setelah data diuji tingkat validitas dan reliabilitas, serta pelanggaran asumsi klasik, maka selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan analisa regresi berganda. Adapun hasil estimasi adalah sebagai berikut :

Tabel 7
Asumsi Model Penelitian

Model	Ustandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1. Constant)	.976 6.138	
Penilaian	.519	
Motivasi	.186	
	.450	
	.175	

Dependet Variable : Peningkatan_Kinerja

Dari tabel 7 diatas dapat diketahui model regresi linear berganda dari 50 responden adalah :

$$Y = 0,976 + 0,519X_1 + 0,450X_2$$

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Jika penilaian dan motivasi tidak mengalami perubahan atau bernilai tetap, maka peningkatan kinerja akan bernilai sebesar 0.976.
2. Jika penilaian ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan penilaian kinerja sebesar 0,519 satuan, dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya pada penelitian ini bernilai tetap (tidak berubah).
3. Jika motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan penilaian kinerja sebesar 0,450 dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya pada penelitian ini bernilai tetap (tidak berubah).

Dari persamaan regresi linear berganda diketahui bahwa hubungan yang terjadi adalah hubungan yang positif searah. Dimana setiap variabel bebas yang diukur akan meningkatkan variabel terikat.

PEMBAHASAN

Hasil menunjukkan bahwa penilaian berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi Penilaian dibandingkan dengan nilai alpha

penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap terjadinya perubahan pada Penilaian, maka secara langsung akan mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh Penilaian terhadap Peningkatan Kinerja adalah sebesar 51.9 % lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya, sedangkan hubungan yang terjadi diantara Penilaian dengan Peningkatan Kinerja adalah hubungan yang positif dan searah.

Hasil lainnya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi Motivasi dibandingkan dengan nilai alpha penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap terjadinya perubahan pada Motivasi, maka secara langsung akan mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh Motivasi dalam mempengaruhi Peningkatan Kinerja adalah sebesar 45 %, sedangkan hubungan yang tercipta antara Motivasi dengan Peningkatan Kinerja adalah hubungan yang positif searah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penilaian berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Wilayah I Medan. Hubungan yang tercipta antara kedua variabel adalah hubungan yang positif. Pengaruh Penilaian ini merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Wilayah I Medan. Hubungan yang tercipta antara kedua variabel adalah hubungan yang positif.
3. Secara bersama-sama Penilaian dan Motivasi berpengaruh signifikan

terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Wilayah I Medan.

4. Besarnya kemampuan Penilaian dan Motivasi dalam menjelaskan Peningkatan Kinerja adalah sebesar 47.6 %, sedangkan sisanya sebesar 52.4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi ke-9, Terjemahan Herman Wibowo, Penerbit PT. Indeks, Jakarta.
- Fathoni, H. Abdurrahmat, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Rineka, Cipta, Jakarta.
- Flippo, Edwin dan Moh. Masud, 2002, **Manajemen Personalialia**, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
-, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Luthans, Fred, 2006, **Prilaku Organisasi**, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya**
1. Pimpinan PT. PLN Persero Wilayah I Medan, seharusnya memberikan intruksi kepada karyawannya agar dalam melakukan penilaian kinerja dengan sebaik-baiknya, dan sedapat mungkin dilakukan secara berkala seperti 1 bulan sekali, 3 bulan sekali ataupun 6 bulan sekali.
 2. Pimpinan PT. PLN Persero Wilayah I Medan, seharusnya dapat menciptakan dan memberikan Motivasi kepada karyawannya agar bekerja dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Motivasi dapat diberikan dalam bentuk bimbingan rohani, atau melalui pelatihan khusus.
Manusia, Penerbit Rafika Aditama, Bandung.
- , 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L. And Jackson, John H, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesembilan, Salemba Empat, Jakarta.
-, 2006, **Human Resource Management**, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mas'ud Fuad, 2004, **Survai Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi**, Badan Penerbit, BP-UNDIP, Semarang.
- Moeheriono, 2012, **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Purwanto, Wahyuddin, 2002, **Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**, Penerbit Pabelan, Surakarta.
- Rampersad, Hubert K, 2005, **Total Peformance Scorecard, Konsep Manajemen Baru Mencapai Kinerja dengan Integritas**,

Penerbit PT. Gramedia Pustaka
Utama, Jakarta.

Robert L. Mathis & John H. Jackson,
2006, **Manajemen Sumber Daya
Manusia**, Salemba Empat,
Jakarta.

Veithzal, 2005, **Manajemen Sumber
Daya Manusia untuk
Perusahaan dari Teori ke
Praktik**, Edisi Pertama, Cetakan
Kedua, Rajawali Grafindo
Persada, Jakarta.

Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi, Mohd.
Basri, 2005, **Performance**

**Appraisal : Sistem yang Tepat
untuk Menilai Kinerja
Karyawan dan Meningkatkan
Daya Saing Perusahaan**,
Penerbit PT. Raja Grafindo,
Jakarta.

Sastrohadiwiryono B. Siswanto, 2002,
**Manajemen Tenaga Indonesia
(Pendekatan Administrasi dan
Operasional)**, Penerbit Bumi
Aksara, Jakarta.

Siagian, P. Sondang, 2002, **Manajemen
Sumber Daya Manusia**, Cetakan
Pertama, Penerbit Bumi
Pressindo, Jakarta.