

**ANALISI PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN RIAU TELEVISI
PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH

SRI RAHMAYANTIKA MY
NIM: 10971005685



PROGRAM S.1

JURUSAN MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2013

**ANALISI PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN RIAU TELEVISI
PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensif Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

SRI RAHMAYANTIKA MY
NIM: 10971005685



**PROGRAM S.1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2013

ABSTRAK**ANALISIS PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN RIAU TELEVISI
PEKANBARU****Oleh: Sri Rahmayantika MY**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja karyawan pada perusahaan Riau Televisi, bagaimana penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru, serta untuk mengetahui penghargaan apa saja yang diberikan perusahaan pada karyawan Riau Televisi Pekanbaru. Penelitian dilaksanakan di perusahaan Riau Televisi Pekanbaru yang berlokasi di Jalan HR. Subranas Km 10,5 Pekanbaru, Propinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pimpinan dan staf/ karyawan pada PT Riau Televisi pada tahun 2012 yang berjumlah 105 orang. Metode penentuan sampel yaitu menggunakan cluster sampling sebanyak 50% atau 53 orang dari populasi yang ada. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, dan observasi. Data yang diperoleh dianalisa secara deskriptif dan dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Dari hasil penelitian bahwa penilaian prestasi kerja karyawan di Perusahaan Riau Televisi tergolong cukup tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 53 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 36,111%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 53,177%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 10,602%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 0,0%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.. Untuk mengetahui prestasi kerja dan beserta penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dilakukan penelitian melalui wawancara langsung terhadap pimpinan atau karyawan yang berkompeten yang berhubungan dengan penelitian. Saran yang dapat disampaikan adalah memberitahukan hasil penilaian prestasi kerja yang telah dilakukan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya kepada para karyawan, baik hasil yang bersifat positif sehingga karyawan yang bersangkutan dapat lebih meningkatkannya maupun hasil yang bersifat negatif agar karyawan tersebut dapat memperbaikinya dimasa mendatang.

Kata kunci: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Robbil' alamin, tiada kata yang paling indah selain puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beserta salam tidak lupa kita limpahkan kepada junjungan alam Nabiullah Muhammad SAW, dengan *mengucap Allahumma Shalli'ala Muhammad Wa'alaalihi Syaidina Muhammad*, yang telah berjuang membawa umat manusia dari zaman unta menuju zaman kereta, sehingga manusia dapat membedakan antara hak dan yang bathil. Semoga kita termasuk dalam generasi akhir zaman yang mendapatkan syafa'atnya diakhir kelak nanti.

Skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN RIAU TELEVISI PEKANBARU”** disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, Riau.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan ribuan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan sumbangan pikiran, waktu dan tenaga serta bantuan moril dan materil khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir, MA selaku Rektor UIN SUSKA RIAU.
2. Bapak DR. Mahendra Romus, SP, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Bapak Mulia Sosiady, SE.MM.Ak selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Drs. Almasri, M. Si selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen selaku staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bimbingan dan mengajarkan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
6. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu banyak bagi penulis dalam proses administrasi selama perkuliahan.
7. Ayahanda Mukhtar dan Ibunda Yeni Endrawati tercinta, yang telah membesarkan, membimbing dengan penuh pengorbanan, panas terik tak dirasa, hujan rintikpun tak mengapa. Sungguh mulia pengorbananmu, dengan kesabaran, ketabahan, kasih sayang, do'a serta dukungan untuk keberhasilan Ananda. Terimakasih Ayah, Terimakasih Ibu ☺
8. Buat adik-adikku M. Hamzah MY, dan Ade Rahmasantika MY tersayang yang selalu memberikan doa dan semangat yang tak terhingga bagiku hingga sampai terselesainya skripsi ini, semoga kalian lebih hebat dari kakak, selalu rendah hati, rajin belajar, dan tidak sombong ☺

9. Buat seluruh keluarga besarku yang telah banyak memberikan memberikan masukan-masukan dan nasehat-nasehat serta bantuannya selama ini.
10. Buat sahabat – sahabatku Indah, Via, Titin, Yeni, Lisa, Ririn terima kasih atas do'a dan dukungan yang telah kalian berikan. Serta seluruh teman – teman seperjuangan Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi khususnya Manajemen Lokal F '09 dan Manajemen SDM Lokal B '09 tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan semangat dan motivasi, serta kebersamaan dan keceriaan yang kalian berikan.
11. Dan yang terakhir makasih buat yang tersayang Merandi atas pengorbanan waktu dan motivasi serta selalu menemaniku dimasa-masa sulit perjuanganku. Makasih mancungku, jangan kapok ya ☺

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena karena itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Pekanbaru, 02 April 2013

Penulis

Sri Rahmayantika MY

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Prestasi Kerja	12
2.2 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	15
2.2.1 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	18
2.3 Sejarah Penilaian Kinerja	18
2.4 Unsur-unsur Penilaian Prestasi Kerja	19
2.5 Hub Antara Penilaian Prestasi Kerja Dengan Prestasi Kerja	22
2.6 Jenis-jenis Penghargaan Terhadap Prestasi	22
2.7 Pandangan Islam Terhadap Penilaian Prestasi Kerja	24
2.8 Penelitian Terdahulu	24
2.9 Definisi Konsep	25
2.10 Konsep Operasional	29
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	33
3.2 Jenis dan Sumber Data	33
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5 Teknik Analisis Data	36
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru	38
4.2 Aktivitas Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru	39
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru	41
4.4 Visi dan Misi Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru	44
4.5 Kesimpulan Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru	45

BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1	Identitas Responden	47
5.2	Analisis Prestasi Kerja Karyawan	52
5.3	Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	54
5.4	Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	75
BAB VI	PENUTUP	
6.1	Kesimpulan.....	78
6.2	Saran	79
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perubahan ekonomi yang sangat pesat merupakan dampak dari globalisasi yang ditandai dengan adanya revolusi dalam informasi, komunikasi, dan transportasi. Kecepatan, ketepatan, dan keakuratan menjadi syarat dalam menjalankan berbagai aktivitas. Hal tersebut menurut adanya sumber daya manusia secara berkesinambungan, agar terwujud sumber daya manusia yang professional, kreatif dan inovatif.

Sumber daya manusia merupakan dasar yang paling penting dalam membangun Indonesia. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, tetapi yang paling penting bagaimana meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat menunjang tujuan Pembangunan Nasional, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama berjalannya sebuah organisasi. Organisasi bilamana orang-orang yang bergantung didalam suatu perusahaan mencapai tujuan bersama.

Didalam organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi Pemerintahan terdapat unsur-unsur yang diharapkan dapat mencapai tujuan secara efisien dan manajemen yang baik. Unsur-unsur tersebut adalah manusia dan material yang keduanya itu merupakan unsur manajemen yang sangat penting terutama unsur manusia karena unsur ini memegang penting dalam menggerakkan unsur-unsur lainnya dalam rangka tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Selain itu sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan kelangsungan hidup serta keberhasilan perusahaan didalam operasionalnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dikarenakan meskipun faktor produksi lain telah mencukupi namun tanpa adanya sumber daya manusia tidak dapat menjamin tercapainya sasaran yang direncanakan perusahaan.

Namun perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas yang mempunyai keahlian (*skill*) dan kemampuan kerja yang handal sesuai dengan bidangnya agar tujuan perusahaan direalisasikan. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia mutlak diperlukan, sehingga tenaga kerja perusahaan memiliki kemampuan kerja untuk mencapai produktivitas optimal dan prestasi kerja yang maksimal dalam operasional perusahaan. Jika prestasi kerja karyawan dapat dikelola dengan baik, maka pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Prestasi kerja yang tinggi akan dapat diperoleh dari adanya peningkatan kualitas tenaga kerja. Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari peningkatan keterlibatan kerja, peningkatan kepuasan kerja, penurunan stress, penurunan jumlah kecelakaan kerja dan peningkatan motivasi karyawan.

Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hal yang bersifat individual, yang mencerminkan keadaan emosional seseorang yang menyenangkan atau malah sebaliknya, yang mana para pegawai memandang suatu pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Tenaga kerja pada suatu perusahaan merupakan faktor produksi yang sangat mempengaruhi terhadap berjalannya atau berkembangnya suatu perusahaan, dimana sebagai suatu faktor produksi tenaga kerja ditempatkan pada posisi ketiga yang berada di bawah faktor material dan modal. Untuk itu sumber daya manusia (karyawan) senantiasa perlu dibina dan dikembangkan terutama yang menyangkut motivasi kerjanya.

Permasalahan tenaga kerja yang sering dijumpai di dalam suatu perusahaan adalah mengembangkan kemampuan kerja karyawan. Karyawan harus dikembangkan potensinya dan diberikan kesempatan untuk meningkatkan diri demi tercapainya prestasi kerja yang maksimal demi kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang. Prestasi merupakan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasi sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pada dasarnya tingkat prestasi kerja karyawan ditentukan oleh motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki.

Prestasi kerja karyawan harus dipertahankan dan ditingkatkan demi menunjang kegiatan operasional perusahaan. Untuk itu para karyawan yang mengalami masalah berupa stress dan kejenuhan harus segera diantisipasi dengan cara mencari solusi yang terbaik bagi tenaga kerja itu sendiri maupun bagi perusahaan. Permasalahan dapat terjadi berupa kejenuhan yang diakibatkan dari spesialisasi kerja atau rutinitas kerja, maka tenaga kerja tersebut perlu dimutasi ke divisi lain yang kerjanya lain dari sebelumnya, hal tersebut akan membuat tenaga kerja tersebut terasa melakukan pekerjaan baru dan tenaga kerja tersebut akan

meningkatkan diri pada pekerjaan baru yang ditempatinya. Selain itu, perusahaan juga dapat melaksanakan program pendidikan dan pelatihan, memperbaiki sistem kompensasi, peningkatan kualitas lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dalam suatu organisasi perusahaan sangat diharapkan untuk menunjang pelaksanaan tugas-tugas dan fungsi para karyawan serta untuk merealisasikan tujuan-tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan-tujuan tersebut dapat direalisasikan apabila para karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap menejer sumber daya manusia, yang mana diakui pula bahwa banyak kesulitan yang dialami dalam menangani hal itu secara memadai. Tidaklah mudah untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan atau para bawahan secara akurat dan lagi pula serba sulit untuk menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada bawahan yang bersangkutan tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan.

Penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Penilaian prestasi ini juga pada dasarnya merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan tugas para karyawan. Juga bisa membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai karyawan. Penilaian prestasi ini mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan. Penilaian ini penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Apabila penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan perusahaan berlangsung dengan baik, yaitu dengan objektif, tertib dan adil, maka diharapkan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan. Di samping itu, penilaian prestasi kerja yang baik akan mendorong tercapainya kepuasan kerja karyawan, dan pihak personalia memperoleh informasi yang akurat pula untuk pengembangan karyawan.

Objektif dalam arti penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan organisasi menggunakan kriteria yang didasarkan pada standar dan aturan yang telah ditetapkan, bukan atas dasar emosi, perasaan suka atau tidak suka pada individu karyawan. Tertib dalam arti penilaian prestasi kerja dilaksanakan secara berkala dalam jangka waktu tertentu selama karyawan bekerja dan menjadi bagian dari organisasi perusahaan, dan hasil penilaian prestasi kerja dilaporkan secara akurat dan lengkap yang akan digunakan sebagai sumber informasi kepegawaian bagi pihak pimpinan dalam mengambil keputusan di bidang sumber daya manusia. Adil dalam arti bahwa penilaian prestasi kerja dilaksanakan secara menyeluruh terhadap setiap karyawan, dan memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai, serta memberikan sanksi disiplin sesuai dengan ketentuan hukuman atas pelanggaran atau kesalahan yang telah ditetapkan.

Demikian pula halnya dengan perusahaan yang bergerak dalam pelayanan jasa pertelevisian seperti pada PT. Riau Televisi yang beroperasi di Pekanbaru. Sebagai suatu perusahaan yang menyediakan pelayanan jasa dibidang pertelevisian, maka untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan,

PT. Riau Televisi memerlukan sejumlah tenaga kerja dalam mendukung operasionalnya. Oleh sebab itu, pihak manajemen perusahaan telah mempekerjakan sejumlah sumber daya manusia yang memiliki beragam latar belakang pendidikan, bidang keahlian serta keterampilan kerja yang dimiliki sesuai kebutuhan perusahaan.

Pendirian perusahaan ini juga dimaksudkan untuk mendukung program Pemerintah Kota Pekanbaru dengan masyarakatnya yang sangat heterogen dengan tingkat pertumbuhan ekonomi mencapai 4,2% pertahun yang melebihi angka pertumbuhan ekonomi nasional, dipandang perlu adanya keberadaan media massa khususnya televisi swasta yang berbasis stasiun lokal. Keberadaan media televisi lokal tersebut juga diharapkan dapat menunjang kemajuan dan perkembangan Kota Pekanbaru dan sekitarnya.

Adapun para karyawan yang dipekerjakan di setiap divisi dan pemimpin yang terdapat pada PT. Riau Televisi hingga saat ini adalah seperti yang disajikan pada tabel seperti berikut :

Tabel 1.1.Prestasi karyawan dan karyawan PT. Riau Televisi Pekanbaru

No	Nama	Jabatan	Prestasi	Penilaian Prestasi	Penghargaan yg diPeroleh
1	Billi Pranata	reporter dan presenter	Presenter terbaik pria tahun 2012	Prakarsa	Naik jabatan
2	Rahayu Kartika Dewi	presenter dan pembawa acara	Presenter terbaik wanita 2012	Kerja sama	Kompensasi berupa penaikan gaji
3	Reza Wahyudi	KABAG IT	menyampaikan berita melalui online	Kecakapan	Memperoleh penghargaan
4	M .Rizal	operator pemancar	Teknisi aktif serta karyawan senior	Tanggung jawab	Pengangkatan jabatan
5	Vachri Rubianto	cameramen redaksi	Berhasil merekam jatuhnya pesawat AURI tahun 2012	Tanggung jawab	Memperoleh penghargaan
6	Chairul Nnas	cameramen studio	Tim kreatif terbaik	kreativitas	Liburan
7	M. Faisal	KABAG Editor Audio-Video	Tim cameramen kreatif tahun 2012	Kreativitas	Naik jabatan
8	Wan Sandrawati	Devisi program dan studio	Berhasil mengangkat marwah melayu Riau	Kreativitas	Meperoleh penghargaan
9	Helmi	KABAG Pengadaan dan Perlengkapan	Perlengkapan terbaik	Tanggung jawab	Tunjangan tambahan
10	Murparsaulian	pimpinan produksi	Tim kreatif terbaik	Prakarsa	Memperoleh penghargaan
11	Sumedi Susanto	General Manager	Menejer terbaik tahun 2012	Kepemimpinan	Liburan dan tunjangan tambahan
Total			12 karyawan		

Sumber: PT. Riau Televisi – Pekanbaru

Pada Tabel di atas diketahui bahwa karyawan dan karyawan yang berprestasi di perusahaan Riau Televisi Pekanbaru berjumlah 12 orang. Dapat disimpulkan bahwa tidak banyak prestasi ataupun penilaian prestasi yang ada di PT Riau Televisi, itu disebabkan karena perusahaan menilai dari segi pekerjaan. Sejak bulan Mei 2001, Riau Televisi sudah melayani masyarakat Pekanbaru dan sekitarnya dengan program-program acaranya yang berpihak pada budaya dan kearifan lokal masyarakat Pekanbaru yaitu budaya Melayu.

Riau Televisi mempunyai jam tayang dengan sebutan roundup program acara, yang mana tayang dari jam 06.00-24.00. Namun selesai acara tidak tetap, selalu berubah setiap hari. Durasi iklan yang ditetapkan rata-rata 30-45 menit. Dimana jenis-jenis iklan tersebut adalah spot (tayangan bergambar), slide (brosur), dan runtext (iklan berjalan).

Bagian kinerja Riau Televisi bagian Departemen umum, keuangan, marketing, EO dan radio, produksi jam masuk 08.30-16.30. Sedangkan Departemen studio mempunyai II sip, yaitu sip I jam masuk 06.30-15.30 dan sip II jam masuk 15.30-00.30.

Dalam upaya memaksimalkan prestasi kerja karyawan, maka pihak perusahaan berupaya mengelola sumber daya manusia secara terarah dan terpadu sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, dan perusahaan mampu menyediakan pelayanan yang berkualitas kepada para konsumennya. Untuk itu, pihak manajemen perusahaan telah mengambil langkah-langkah atau kebijaksanaan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di masa yang akan datang, apalagi mengingat persaingan dan tantangan yang

dihadapi dalam bisnis tersebut. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakan juga diharapkan mampu untuk mengoptimalkan produktivitas perusahaan.

Penilaian prestasi kerja menggunakan metode penilaian berorientasi masa lalu secara periode setiap tahun oleh setiap atasan langsung terhadap para bawahannya. Dalam menerapkan metode ini penilaian prestasi kerja dilaksanakan berdasarkan hasil yang telah dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan di perusahaan selama periode tersebut. Penilaian prestasi kerja ini dimaksudkan agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya dimasa mendatang dengan melakukan penilaian berdasarkan hasil kerja yang dicapai karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui lebih lanjut tentang penilaian prestasi kerja pada PT. Riau Televisi tersebut, dengan judul penelitian :**“Analisis Penilaian Prestasi kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru”**

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan serta penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan perusahaan berlangsung dengan baik, yaitu dengan objektif, tertib dan adil, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru?
2. Bagaimana penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru?
3. Apa saja penghargaan yang diberikan perusahaan pada karyawan Riau televisi Pekanbaru?

3.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru
2. Untuk mengetahui penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui penghargaan apa saja yang diberikan perusahaan pada karyawan Riau Televisi

b. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Dapat menambah wawasan bagi penulis dalam penerapan teori yang diterima selama mengikuti perkuliahan
2. Sebagai bahan untuk penelitian lain yang akan melakukan penelitian tentang objek yang sama di masa yang akan datang.

3. Menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah penilaian prestasi kerja, hal tersebut sangat berguna dalam proses pengambilan keputusan

3.4. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori dan konsep penilaian prestasi kerja yang dijadikan pedoman dalam melakukan analisa dan pembahasan penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang berbagai data, lokasi penelitian, jenis dan sumber data yang dipergunakan, populasi dan sampel, serta teknik analisis data yang digunakan

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Diuraikan secara singkat tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisai dan aktivitas perusahaan Riau Televisi Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan analisis data hasil penelitian dan pembahasan tentang penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan serta saran yang dianggap dapat menunjang peningkatan penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Prestasi Kerja

Setiap Organisasi atau instansi selalu menginginkan agar karyawannya mempunyai prestasi kerja yang baik. Dengan prestasi kerja yang baik para karyawannya diharapkan dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya organisasi lebih mengarah untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan integritas yang baik pula, artinya sumber daya manusia menentukan maju dan mundurnya perusahaan atau pemerintahan.

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Bernardin dan Russel (1993) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu. Byars dan Rue (1984), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan apapun

prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965). Lebih tegas lagi adalah Lawler dan Porter (1967), yang menyatakan bahwa *job performance* adalah “*success ful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. (Edy Sutrisno ; 2011 ; 150)

Maka untuk mewujudkan prestasi kerja yang berkualitas dapat dinilai dari dua hal yang mempengaruhinya (Mutiaras S. Pangebuan. : 2004 : 21). Kedua hal tersebut antara lain :

a. Kerja

Kerja adalah suatu pengorbanan baik jasa jasmani, pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

b. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kondisi dari kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003 : 93) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Pengertian ini lebih rinci dan terarah, karena mengandung unsur kemampuan dan keterampilan dimana prestasi kerja merupakan hal yang sangat

pokok dalam suatu organisasi. Dengan adanya prestasi kerja tersebut karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih tekun, teliti dan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dengan tanpa waktu yang ditentukan.

Seorang karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya yang telah ia kerjakan. Secara umum karyawan yang berprestasi dalam bidang pekerjaannya dapat dilihat dari berbagai segi diantaranya berupa pemberian penghargaan, seperti kenaikan pangkat. Kesempatan untuk mendapatkan pendidikan lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain fasilitas menunjang kelancaran pekerjaan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan yang sudah dibebankan kepadanya menurut ukuran yang berlaku dengan tanggung jawab yang telah diberikan, dan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kerja karyawan satu dengan karyawan lainnya sebagai alat untuk memajukan karir.

Dari beberapa definisi diatas tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai suatu hasil kerja yang ingin dicapai sebagai pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.2. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Definisi penilaian yang penulis gunakan ialah pengukuran dan perbandingan hasil-hasil yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang harus dicapai. (Sondang Siagian : 2005 : 152)

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan *baik, sedang, atau kurang*. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindakan lanjutnya. Tindakan lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atau balas jasanya dinaikkan. Istilah yang sama artinya dengan penilaian prestasi adalah *konduite, employe rating, performance appraisal, employe evaluation, personnel review, service rating, dan atau behavioral assessment*.

Untuk jelasnya, pengertian penilaian prestasi karyawan oleh penulis didefinisikan sebagai berikut. *Penilaian prestasi* adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Menilai perilaku ini sulit karena tidak ada standar fisiknya, sedangkan untuk penilaian hasil kerja relatif lebih mudah karena ada standar fisik yang dapat dipakai sebagai tolak ukurnya, seperti meter, liter, dan kilogram.

Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan dan atau balas jasanya dinaikkan.

Menurut Andrew F. Sikula penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan. (Malayu Hasibuan : 2011 : 88)

Dale Yoder penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal yang dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. (Malayu Hasibuan : 2011 : 88)

Sementara itu yang dimaksud dengan Penilaian Prestasi Kerja (“Performance Appraisal”) adalah : “Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. (Susilo Martoyo, S.E : 2000 : 92)

Penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. (Mangkuprawira : 2004 : 166)

Dari hasil penilaian prestasi kerja dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai dan hasilnya oleh manajemen akan dijadikan sebagai dasar bagi tindakan-tindakan selanjutnya, indikator penempatan karyawan dalam suatu bidang di perusahaan adalah penilaian prestasi kerja.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat tergantung pada kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan, karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapatkan perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila karyawannya banyak yang tidak berprestasi dan ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu, prestasi kerja karyawan harus benar-benar diperhatikan.

2.2.1. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Setiap penilaian prestasi kerja karyawan harus benar-benar memiliki tujuan yang jelas, apa yang ingin dicapai. Tujuan yang ingin dicapai dengan penilaian tersebut dapat bermacam-macam, antara lain untuk :

- a. Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan.

- b. Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karyawan.
- c. Menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan ke penugasan baru.
- d. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka organisasi
- e. Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.

Tujuan-tujuan tersebut harus jelas dan tegas, sehingga manfaat penilaian menjadi lebih dapat dirasakan oleh para karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, tujuan penilaian untuk memungkinkan objektivitas tersebut harus : realistik, positif dan konstruktif, dan merupakan kesatuan yang bulat. (Susilo Martoyo, S.E : 2000 : 95)

2.3. Sejarah Penilaian Kinerja

Mekipun penggunaan penilaian kinerja (Murphy and Cleveland, 1991) telah meningkat sejak 40 tahun terakhir, secara formal praktik penilaian terhadap pekerja telah ada selama berabad-abad. Pada awal abad ke-3, Sin Yu ahli filsafat Cina mengkritik biasanya penilaian yang disampaikan oleh dinasti Wei dengan menyatakan penilai kerajaan dari Nine Grades jarang menilai orang berdasarkan jasanya, tetapi selalu berdasarkan rasa suka dan tidak suka. (Patten, 1977). Menurut Heilbroner (1953), penilaian jasa pada industri mungkin pertama kali digunakan dibuat oleh Robert Owen pada pabrik kapasnya di New Lanark Skotland pada awal tahun 1800-an.

Pada awal 1950-an, penilaian praktis diterima pada sejumlah organisasi. Pada awalnya penilaian kinerja digunakan sebagai basis pembuatan keputusan

administratif seperti promosi, kenaikan gaji, dan sebagainya. Selama dekade 1960-an dan 1970-an penilaian kinerja telah mulai digunakan sebagai pengembangan pekerja, perencanaan perusahaan dan dokumentasi resmi, (De Vries et al., 1986) system peralatan dan penelitian. (Cleveland et al., 1980). (Veithzal Rivai : 2008 : 4)

2.4. Unsur-unsur Penilaian Prestasi Kerja

Adapun unsur-unsur penilaian prestasi kerja menurut pendapat Hasibuan (2011 ; 95), antara lain :

1) *Kesetiaan*

Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2) *Prestasi Kerja*

Penilaian menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) *Kejujuran*

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

4) *Kedisiplinan*

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

5) *Kreativitas*

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6) *Kerja Sama*

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7) *Kepemimpinan*

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8) *Kepribadian*

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9) *Prakarsa*

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan,

mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10) *Kecakapan*

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11) *Tanggung Jawab*

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Unsur prestasi karyawan yang akan dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup seperti hal-hal di atas.

2.5. Hubungan Antara Penilaian Prestasi Kerja Dengan Prestasi Kerja

Sebagai mana diketahui bahwa penilaian prestasi kerja memiliki kegunaan tersendiri dalam penerapannya. Beberapa diantaranya yaitu memperbaiki kinerja karyawan, promosi jabatan , dan yang terutama yaitu mengevaluasi kinerja karyawan tersebut.

Prestasi kerja sendiri memiliki korelasi yang positif dengan penilaian prestasi kerja, dimana semakin besar intensitas penerapan penilaian prestasi kerja

maka semakin tinggi pula prestasi kerja dari para karyawan. Hal ini dikarenakan penilaian prestasi kerja menganalisis dari segala aspek yang dimiliki karyawan baik kedisiplinan, kerajinan dll, sehingga karyawan berusaha untuk meningkatkan segala aspek pribadi yang tercantum dalam penilaian prestasi kerja tersebut.

(<http://cochochipuenak.wordpress.com/2009/11.26/penilaian-prestasi-kerja-karyawan/>.)

2.6. Jenis-Jenis Penghargaan Terhadap Prestasi

Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan penghargaan dari orang lain. Kompensasi acap kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Dalam bidang pekerjaan, penghargaan yang dibutuhkan pegawai tidak saja selalu berbentuk kompensasi finansial tetapi juga non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Untuk lengkapnya, jenis-jenis kompensasi dijabarkan sebagaimana dikemukakan oleh Mondy dan Noe (1996:374) dapat diketahui bahwa kompensasi langsung terdiri atas gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

Penghargaan itu diberikan untuk berbagai macam tujuan. Sebagai contoh, Hill, Bergma, dan Scarpello (1994) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

1. Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang tinggi
2. Mendorong agar lebih berprestasi, dan
3. Agar dapat mempertahankan mereka

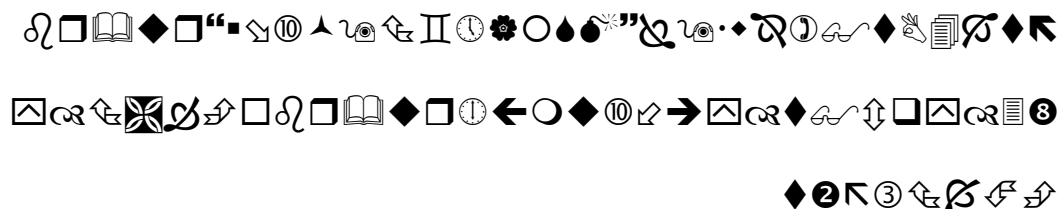
Beberapa peneliti mengungkapkan bahwa penghargaan dapat mempengaruhi : tingkat motivasi karyawan (Lawler, 1973 : Vroom, 1964); budaya dan iklim organisasi secara menyeluruh (Lawler, 1984); struktur dan biaya operasional organisasi (Lawler, 1984)

Penghargaan menjembatani kesenjangan antara tujuan organisasi dengan aspirasi serta pengharapan karyawan. (Mutiara : 2004 : 75, 76, 77, 78)

Setiap perusahaan pastilah memiliki penilaian yang berbeda-beda dalam menentukan apakah pegawai berhak mendapatkan penghargaan atau tidak.

2.7. Pandangan Islam Terhadap Penilaian Prestasi Kerja

Mengukur seseorang dari prestrasi kerjanya adalah standarisasi yang islami, karena islam memang mengajarkan bahwa penghargaan tidak berdasarkan keturunan tetapi amal atau kerja. Realita ini yang membedakan antara masa perislam dengan masa islam itu sendiri. Seperti diketahui, penghargaan kepada manusia di zaman Jahiliah berdasrakan keturunan, dan di zaman islam dengan hasil kerja. Seperti dalam frman Allah SWT :



“Bahwa yang diperoleh manusia hanya apa yang diusahakannya. Dan bahwa usahanya akan segera terlihat” (QS. An Najm : 39-40)

<http://mizan-poenya.blogspot.com/2010/12/al-quran-dan-terjemahan-surah-surat-53.html>)

2.8. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya adalah penelitian yang dilakukan M. Haikal Khalidi (2011) tentang Analisis Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. Dari hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa aspek prestasi kerja tergolong tinggi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muh. Fadli Syafa'ah (2009), mengenai Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara penilaian prestasi dengan promosi jabatan, yang ditunjukkan oleh angka korelasi sebesar 0,768. Tanda positif berarti, jika hasil penilaian prestasi kerja seorang karyawan semakin bagus, maka semakin besar kesempatannya untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi, dan sebaliknya. Sedangkan hasil determinasi (R^2) sebesar 0,590 menunjukkan bahwa promosi jabatan PT. Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar sebesar 59% dipengaruhi penilaian prestasi kerja dan 41% dipengaruhi faktor lain.

Irsyanti Abbas (2005) yang melakukan penilaian dengan judul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara penilaian prestasi dengan prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan. Sedangkan koefisien determinasi adalah 0,86.

Hal ini menunjukkan bahwa 86% promosi jabatan ditentukan penilaian prestasi kerja dan 41% oleh faktor lain.

2.9. Definisi Konsep

Berdasarkan indikator yang ditemukan oleh penulis, maka ditemukan definisi konsep sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
(Sastrohadiwiryo : 2005 : 235)

3. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (Hasibuan : 2002 : 193)

5. Kreativitas

Kreativitas adalah bagaimana cara individu mempersepsikan suatu objek atau situasi melalui pikiran, keyakinan, serta gagasan. Menurut Glover (1989) ada beberapa karakteristik yang membedakan orang-orang yang kreatif dari orang-orang yang tidak kreatif. Menurutnya orang-orang yang kreatif lebih berdedikasi kepada pekerjaan mereka, lebih independen dalam bertindak, lebih orisinal, dan lebih fleksibel.

6. Kerja Sama

Kerja sama diartikan sebagai kemauan dan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. (Veithzal Rivai : 2010 : 2)

8. Kepribadian

Beberapa hasil penelitian menyiratkan bahwa sifat kepribadian seperti kesiagaan, keaslian, integrasi pribadi, dan percaya diri diasosiasikan dengan kepemimpinan yang efektif. (Veithzal Rivai : 2010 : 8)

Kepribadian adalah himpunan karakteristik kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang. (Veithzal Rivai: 2010 : 234)

Kepribadian adalah sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang atau suatu bangsa yang membedakan dirinya dari orang atau bangsa lain. (Veithzal Rivai : 2010 : 334)

9. Prakarsa

Prakarsa (inisiatif) adalah kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

10. Kecakapan

Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan. Sedangkan kecakapan mental adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

11. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada

waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

(http://vegalesmana.blogspot.com/2011/12/normal-0-false-false-false-en-us-x-none_3191.html)

2.10. Konsep Operasional

Untuk menghindari pemahaman yang berbeda tentang konsep yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka di temukan konsep sebagai berikut :

1. Penilaian Prestasi kerja adalah sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang
2. Indikator penilaian prestasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan

Menurut John Seoprihanto unsur kesetiaan meliputi:

1. Taat dan kesanggupan mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku.
2. Pengabdian yang mengutamakan kepentingan umum dari pada pribadi atau golongan.
3. Mengamalkan Pancasila dan UUD 1945 dan taat pada pemerintah.

- b. Prestasi Kerja

Unsur-unsur prestasi kerja meliputi:

1. Berketerampilan sangat baik

2. Berpengalaman luas
3. Hasil pekerjaan melampaui target
4. Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas

c. Kejujuran

Menurut John Seoprihanto unsur kejujuran meliputi:

1. Melaksanakan tugas dengan ikhlas.
2. Tidak pernah menyalahgunakan wewenang.
3. Melaporkan hasil kerja sesuai keadaan sebenarnya

d. Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Datang dan pulang kerja tepat waktu
2. Belum pernah absen tanpa alasan yang tidak jelas

e. Kreativitas

Indikator dari kreatifitas antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ingin Tahu
2. Optimis
3. Mencari solusi dari masalah
4. Suka berimajinasi

(repository.usu.ac.id/bitstream/.../Chapter%20I.pdf)

f. Kerja Sama

Menurut John Seoprihanto unsur kerja sama meliputi :

1. Memahami bidang tugas orang lain yang sesuai dengan bidang tugasnya
2. Menghargai pendapat orang lain

3. Bersedia mempertimbangkan dan menerima usul yang baik dari orang lain
4. Mampu bekerja sama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang ditentukan

g. Kepemimpinan

Feidler memberikan perhatian mengenai pengukuran orientasi kepemimpinan dari seorang individu. Ia mengembangkan *Least – Preferred Co – Worker* (LPC) scale untuk mengukur 2 gaya kepemimpinan : (Veithzal Rivai: 2010 : 12)

1. Gaya berorientasi tugas, yang mementingkan tugas atau otoritatif
2. Gaya berorientasi hubungan, yang mementingkan hubungan kemanusiaan

h. Kepribadian

Kepribadian dapat diukur melalui sebagai berikut:

1. Menjaga hubungan baik dengan atasan
2. Menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan

i. Prakarsa

Menurut John Soeprihanto unsur prakarsa (inisiatif) meliputi:

1. Tanpa menunggu petunjuk langsung mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya tetapi tidak bertentangan dengan kebijaksanaan pimpinan
2. Berusaha mencari tata kerja baru dalam mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

j. Kecakapan

Menurut Hasibuan (2001 : 109) unsur kecakapan meliputi :

1. Disiplin ilmu pengetahuan.
2. Mampu menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
3. Memberikan motivasi secara langsung.

k. Tanggung Jawab

Menurut John Seoprihanto unsur tanggung jawab meliputi:

1. Menyelesaikan tugas sebaik-baiknya tepat pada waktunya.
2. Mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan pribadi (dedikasi)
3. Berani mengambil resiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya.
4. Menyimpan dan atau memelihara sebaik-baiknya barang-barang milik perusahaan atau instansi yang dipercayakan kepadanya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada PT. Riau Televisi yang berkedudukan di Jalan HR. Subratas Km 10,5 Pekanbaru, Propinsi Riau

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer; yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden melalui daftar wawancara dan kuesioner yang telah dipersiapkan tentang penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Riau Televisi Pekanbaru
- b. Data sekunder; yaitu data yang diperoleh dalam bentuk dokumen, laporan-laporan maupun sejarah berdirinya serta aktifitas perusahaan yang berasal dari PT. Riau Televisi Pekanbaru, sesuai kebutuhan untuk melengkapi data penelitian ini.

1.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pimpinan dan staf/ karyawan pada PT. Riau Televisi yang pada tahun 2012 berjumlah 105 orang. Karena jumlah populasi yang relatif besar, maka sampel penelitian ditentukan dengan *cluster sampling* sebanyak 50% atau 53 orang dari populasi yang ada, seperti dijelaskan pada table berikut :

Tabel 3.1. Sampel Penelitian

No.	Jabatan/Devisi	Jumlah Populasi (orang)	Jumlah Sampel (orang)
1.	General Meneger	1	-
2.	Deputy GM Bidang Keu, Umum & ADM	1	1
3.	Devisi Redaksi	27	14
4.	Devisi Program & Studio	22	11
5.	Devisi Marketing, Production & Event	30	15
6.	Devisi EO & Promosi	12	6
7.	Devisi Umum, ADM & SDM	8	4
8.	Dvisi Keuangan & Fiskal	4	2
Total		105	53

Sumber : PT. Riau Televisi - Pekanbaru

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang mendukung dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Angket (Questioner)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan disusun secara sistematis dan disertai beberapa jawaban yang telah disediakan.

Isi angket menyangkut prestasi kerja pegawai, yang ditetapkan berdasarkan indikator dan dijabarkan melalui item-item pernyataan. Angket ditunjukkan kepada karyawan perusahaan Riau Televisi Pekanbaru. Angket disusun dengan pilihan :

1. Sangat setuju di beri bobot 5
2. Setuju di beri bobot 4
3. Cukup setuju di beri bobot 3
4. Tidak setuju di beri bobot 2
5. Sangat tidak setuju di beri bobot 1

b. Observasi

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala dan permasalahan yang terdapat pada lokasi penelitian

1.5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu data yang diperoleh disusun sedemikian rupa kemudian dianalisis berdasarkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan untuk mengambil kesimpulan dan saran (Umar : 2004 : 142)

Berdasarkan metode penelitian yang telah dikemukakan diatas maka data informasi yang diperoleh akan dikelompokkan dan dipisahkan sesuai dengan jenisnya dan diberi nilai persentase, disajikan dalam bentuk tabel dan diuraikan dengan rumus persentasenya menggunakan rumus, sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Jumlah Responden

Kemudian untuk mendapatkan kesimpulan pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan pada perusahaan Riau Televisi Pekanbaru keseluruhan indikator yang telah diajukan kepada responden dengan menggunakan teknik pengukuran sesuai dengan pendapat (Suhairimi Ari Konto : 2003 : 171), sebagai berikut :

Sangat Baik (Sangat Tinggi) : 81 - 100%

Baik (Tinggi) : 61 - 80%

Cukup Baik (Cukup Tinggi) : 41 - 60%

Kurang Baik (Kurang Tinggi) : 21 - 40%

Tidak Baik (Tidak Tinggi) : 0 - 20%

Dengan menggunakan teknik pengukuran sesuai rumus diatas maka hasil penelitian akan dapat diambil kesimpulan dengan baik yaitu tentang penilaian prestasi kerja karyawan pada perusahaan Riau Televisi Pekanbaru.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru

Kota Pekanbaru sebagai ibukota Propinsi Riau merupakan wilayah yang berada pada posisi strategis di kawasan Pulau Sumatera, sehingga perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan pesat. Dengan perkembangan dan pertumbuhan ekonomi tersebut, maka di Kota Pekanbaru berkembang sejumlah perusahaan besar dan kecil yang bergerak dalam berbagai bidang seperti industri jasa, manufaktur, kerajinan, dan berbagai jenis usaha dagang.

Perkembangan yang pesat inilah yang menjadi dasar Pemerintah Kota Pekanbaru menetapkan visi "*Pekanbaru sebagai pusat Pemerintahan Propinsi Riau, Pekanbaru sebagai pusat perdagangan dan jasa, serta Pekanbaru sebagai pusat pengembangan budaya Melayu*". Dalam konteks tersebut, maka keberadaan industri pertelevisian diyakini dapat menjadi unsur penunjang, yakni sebagai media yang mampu menampilkan informasi, berita dan hiburan secara audio visual, serta menjadi agen perubahan yang berperan penting di era informasi serta globalisasi dewasa ini.

Guna mendukung program Pemerintah Kota Pekanbaru dengan masyarakatnya yang sangat heterogen dengan tingkat pertumbuhan ekonomi mencapai 4,2% setahun dipandang perlu keberadaan media masa khususnya pertelevisian yang dikelola berbasis stasiun lokal. Dengan adanya media masa televisi lokal maka semakin menguatkan ketahanan dan pelestarian budaya

Melayu di kalangan masyarakat Pekanbaru khususnya dan propinsi Riau pada umumnya. Oleh karena PT. Riau Media Televisi (Riau TV) hadir untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di Pekanbaru dan sekitarnya untuk menampilkan program-program yang mempunyai khas Melayu sesuai dengan budaya masyarakat setempat. Jangkauan siaran Riau TV tidak hanya Kota Pekanbaru, tetapi menjangkau beberapa kabupaten dan kota lain, seperti Dumai yang berpenduduk 173.188 jiwa, Kabupaten Kampar yang berpenduduk 447.157 jiwa, Kabupaten Siak yang berpenduduk 238.786 jiwa, Kabupaten Rokan Hulu yang berpenduduk 265.686 jiwa, Kabupaten Kuantan Singingi yang berpenduduk 216.730 jiwa, Kabupaten Pelalawan yang berpenduduk 152.949 jiwa.

4.2. Aktivitas Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru

PT. Riau Media Televisi hadir dengan visi menjadikan Propinsi Riau sebagai pusat perekonomian dan pengembangan kebudayaan Melayu dalam Masyarakat yang agamis di Asia Tenggara 2020. Untuk mewujudkan visi tersebut, PT. Riau Media Televisi menyiapkan langkah-langkah strategi berupa misi, yaitu :

1. Membuat dan menayangkan program-program siaran barometer tercepat dan terkuat melalui program-program berita yang ditayangkan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir.
2. Membuat dan menayangkan program-program siaran yang mampu meningkatkan ketahanan budaya melayu dalam menghadapi era globalisasi.

3. Membuat dan menayangkan program-program siaran pemersatuan budaya-budaya daerah di Riau dalam rangka memperkuat budaya nasional dalam NKRI.
4. Menjadi sarana untuk dokumentasi budaya-budaya Melayu yang sudah langka.
5. Membuat dan menayangkan program-program siaran yang mampu memperkuat pelaksana otonomi daerah dan masyarakat madani di Riau.
6. Mengembangkan dan menayangkan beragam program siaran sebagai media informasi, pendidikan, hiburan sehat, dan mempunyai kontrol sosial di masyarakat.

Dengan demikian PT. Riau Media Televisi melalui program-program siaran yang disajikan jelas memiliki ciri khas masyarakat Pekanbaru yang mempunyai budaya Melayu yang kuat dan sekaligus juga memberikan kontribusi dalam memperkuat budaya nasional. PT. Riau Media Televisi melalui kegiatan operasionalnya juga berupaya untuk mewujudkan fungsi lembaga penyiaran sebagai media informasi, pendidikan, hiburan, dan perekat sosial yang dapat dilihat dari adanya keberagaman program siaran yang disesuaikan dengan segmentasi masyarakat di daerah Riau, khususnya Kota Pekanbaru.

4.3. Struktur Organisasi Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru

PT. Riau Media Televisi (Riau TV) adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri jasa, yang mana untuk mendukung operasionalnya

membutuhkan personil yang memiliki keahlian dan keterampilan yang beragam. Sumber daya manusia atau personil yang dimiliki perusahaan membentuk struktur organisasi perusahaan sebagai berikut :

- A. General Manager (GM)
- B. Deputy GM Bidang Adm/ Umum, Finance
- C. Deputy GM Bidang Peng. Usaha, Redaksi
 - 1. Project Manager Rohul TV
 - 2. Project Manager Dumai TV
 - 3. Project Manager Bagan TV
 - 4. Asistent Manager TV Berjaringan
- D. Devisi Usaha
 - 1. Devisi Redaksi
 - a. Pimpinan Redaksi
 - b. Assisten Manager Administrasi Redaksi
 - c. Redaktur Pelaksana
 - d. Koordinator Liputan
 - e. Reporter & Kameramen
 - f. Reporter Daerah
 - g. *Editing/ Dubbing*
 - 2. Devisi Program & Studio
 - a. Manager Program & Studio
 - b. Wakil Manager Program
 - c. Departemen *Studio & Art*

- 1) Assisten Manager Kameramen Studio
 - 2) Staf Kameramen
 - 3) Assisten Manager Studio/ On Air
 - 4) Staf Studio/ On Air
 - 5) Assisten Manager Adm, Art/ Tata Rias
 - 6) *Art & Music Director*
 Staf Art Director
- d. Departemen Teknik & Transmisi
- 1) Assisten Manager Teknik & Transmisi
 - 2) Teknik & *Maintanance*
 - 3) IT & Jaringan Internet
3. Devisi *Marketing, Production & Even*
- a. *Manager Marketing, Production & Even*
 - b. *Devisi Marketing & Piutang*
 - 1) Assisten Manager *Marketing*
 - 2) Kabag Adm & Piutang
 Staf
 - 3) Koordinator *Account Executive*
 - 4) Assisten Manager Design Grafis
 Staf
 - c. *Devisi EO & Promosi*
 - 1) Assisten EO & Promosi
 - 2) Kabag Marketing

Kreatif & Promosi

d. Devisi *Production & Current Affair*

1) Asisten Manager Kameramen & Program

Kameramen Produksi

2) Asisten Manager *Art & Editing*

Editing Program

3) Asisten Manager Produser, PH & *Current Affair*

4) Kabag Reporter *Production* dan Pelatihan

E. Devisi Umum, Adm & SDM

1. Manager Umum, Adm & SDM

a. Dokumentasi

b. Driver

c. Perlengkapan & Peralatan

F. Devisi Keuangan & Fiskal

1. Manager Keuangan

2. Kasir

3. Pajak & Account Keuangan

4.4. Visi dan Misi Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru

PT. Riau Televisi atau Riau Media Televisi hadir dengan VISI menjadikan Propinsi Riau sebagai pusat perekonomian dan pengembangan kebudayaan Melayu dalam masyarakat yang agamis di Asia Tenggara 2020. Untuk

mewujudkan Visi tersebut, PT. Riau Televisi atau Riau Media Televisi menyiapkan langkah-langkah startegis berupa **MISI** yaitu :

1. Membuat dan menayangkan program-program siaran sebagai barometer tercepat dan terakurat melalui program-program berita yang ditayangkan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir.
2. Membuat dan menayangkan program-program siaran yang mampu meningkatkan ketahanan budaya melayu dalam menghadapi era globalisasi.
3. Membuat dan menayangkan program-program siaran pemersatu budaya-budaya daerah di Riau dalam rangka memperkuat budaya Nasional dan NKRI.
4. Menjadi sarana untuk mendokumentasikan budaya-budaya Melayu yang sudah langka.
5. Membuat dan menayangkan program-program siaran yang mampu memperkuat pelaksanaan otonomi daerah dan masyarakat madani di Riau.
6. Mengembangkan dan menayangkan beragam program siaran sebagai media informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, dan mempunyai kontrol sosial di masyarakat.

4.5. Kesimpulan PT Riau Media Televisi Layak dan Patut Mendapat Izin Penyelenggaraan Penyiaran sebagai Lembaga Penyiaran Swasta Penyelenggara Jasa Penyiaran Televisi Berbasis Stasiun Lokal di Pekanbaru.

Latar belakang PT Riau Media Televisi telah menggambarkan mengenai alasan didirikannya lembaga penyiaran berbasis stasiun lokal di Pekanbaru dihubungkan dengan kondisi dan segmentasi masyarakat setempat yang berbudaya Melayu. Maka, jelas terlihat bahwa PT Riau Media Televisi (Riau TV)

memiliki ciri khas masyarakat Pekanbaru yang mempunyai budaya Melayu yang kuat.

Berdasarkan uraian latar belakang, PT Riau Media Televisi juga mempunyai visi ke depan yaitu pada tahun 2020 menjadi pusat kebudayaan Melayu. Visi Riau TV dapat mewujudkan fungsi lembaga penyiaran sebagai media informasi, media pendidikan, media hiburan, dan perekat sosial yang dapat dilihat dari adanya keberagaman program siaran yang disesuaikan dengan segmentasi masyarakat di daerah Riau, khususnya Kota Pekanbaru.

Misi PT Riau Media Televisi pun telah menjawab bagaimana mewujudkan visinya sebagai lembaga penyiaran swasta berbasis stasiun televisi lokal dengan adanya langkah-langkah strategis tersebut diatas.

Sejak tanggal 20 Mei 2001, PT Riau Media Televisi (Riau TV) sudah melayani masyarakat Pekanbaru dan sekitarnya dengan program-program acaranya yang memang berpihak pada budaya dan kearifan lokal masyarakat Pekanbaru yaitu budaya Melayu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sejak Mei tahun 2001, RIAU TV sudah menyelenggarakan siarannya dengan cakupan wilayah siaran wilayah administratif Pekanbaru dan sekitarnya, yang oleh ketentuan Pasal 60 ayat (2) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran *tetap dapat menjalankan fungsinya dan wajib menyesuaikan dengan ketentuan Undang-undang ini paling lama 3 (tiga) tahun sejak undang-undang ini diundangkan.* Dengan demikian PT Riau Media Televisi adalah Lembaga Penyiaran Swasta penyelenggara jasa penyiaran televisi yang berbasis stasiun lokal di Pekanbaru

yang sah, yang layak, dan yang patut serta memenuhi kriteria dan persyaratan yang diharuskan oleh Undang-undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang penyiaran untuk mendapatkan izin penyelenggaraan, sebagaimana dibuktikan dengan panjang lebar dan didukung dokumen hukum yang valid dan sah dalam Laporan Studi Kelayakan ini secara lengkap pada bagian-bagian selanjutnya.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Sebelum penulis menjelaskan secara terperinci hasil penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut di atas, ada baiknya terlebih dahulu melihat gambaran umum atau karakteristik responden. Responden yang terpilih dalam penelitian ini adalah 53 orang karyawan yang bekerja pada berbagai bidang pekerjaan di PT. Riau Media Televisi (Riau TV) Pekanbaru.

Tabel 5.1 : Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	20	38%
2.	Perempuan	33	62%
Jumlah		53	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dari karyawan pada PT. Riau Media Televisi yang digunakan dalam penelitian ini sebagian besar adalah perempuan, yaitu sebanyak 33 orang atau 62%. Selanjutnya ialah laki-laki, yaitu sebanyak 20 orang atau 38%.

Tabel 5.2 : Identitas Responden Berdasarkan Umur Karyawan

No.	Kelompok Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	<25 tahun	14	26%
2.	25 s/d 30 tahun	25	28%
3.	30 s/d 40 tahun	14	26%
4.	>40 tahun	0	0%
Jumlah		53	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa 53 oarang responden pada PT. Riau Media Televisi dalam penelitian ini, sebagian besar telah berusia 25 – 30 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau 28%. Selanjutnya ialah sebanyak 14 orang atau 26% responden yang berumur <25 tahun dan 30 – 40 tahun.

Tabel 5.3 : Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SLTA/ Sederajat	1	2%
2.	Diploma (D3)	23	43%
3.	Sarjana (S1)	28	53%
4.	Sarjana (S2)	1	2%
Jumlah		53	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dari karyawan pada PT. Riau Media Televisi yang digunakan dalam penelitian ini sebagian besar

adalah pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 28 orang atau 53%. Selanjutnya ialah responden dengan tingkat pendidikan Diploma (D3) sebanyak 23 orang atau 43% dan responden yang berpendidikan Sarjana (S2) dan SLTA/ Sederajat sebanyak 1 orang atau 2%.

Tabel 5.4 : Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 5 tahun	25	47%
2.	5 s/d 10 tahun	27	51%
3.	10 s/d 15 tahun	1	2%
4.	> 15 tahun	0	0%
Jumlah		53	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dari karyawan pada PT. Riau Media Televisi yang digunakan dalam penelitian ini sebagian besar masa kerja adalah 5 – 10 tahun, yaitu sebanyak 27 orang atau 51%. Selanjutnya ialah responden dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 25 orang atau 47% dan responden dengan masa kerja 10 – 15 tahun yang sebanyak 1 orang atau 2%.

Tabel 5.5 : Identitas Responden Berdasarkan Jabatan Karyawan

No.	Jabatan	Jlh Responden	(%)
1.	Devisi Kreatif, News & CRT	19	36%
2.	Devisi Program & Studio	3	6%
3.	Devisi Teknik, Jaringan & Website	9	17%
4.	Devisi EO, Marketing, Produksi & Promosi	16	30%
5.	Devisi Umum, HRD & GA	4	7%
6.	Devisi Finance & Fiskal	2	4%
Jumlah		53	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dari karyawan pada PT. Riau Media Televisi yang digunakan dalam penelitian ini sebagian besar adalah devisi creative, news & CRT, yaitu sebanyak 19 orang atau 36%. Selanjutnya ialah responden dengan jabatan devisi EO, marketing, produksi & promosi sebanyak 16 orang atau 30%, responden dengan jabatan devisi teknik, jaringan & website sebanyak 9 orang atau 17%, responden dengan jabatan devisi umum, HRD & GA sebanyak 4 orang atau 7%, responden dengan jabatan devisi

program & studio 3 orang atau 6%, dan responden dengan jabatan finance & fiskal 2 orang atau 4%.

Tabel 5.6 : Identitas Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	38%
Perempuan	33	62%
Usia		
< 25 tahun	14	26%
25 s/d 30 tahun	25	48%
30 s/d 40 tahun	14	26%
> 40 tahun	0	0%
Pendidikan Terakhir		
Strata II	1	2%
Strata I	28	53%
Diploma III	23	43%
SMU	1	2%
Masa Kerja		
< 5 tahun	25	47%
5 s/d 10 tahun	27	51%
10 s/d 15 tahun	1	2%
> 15 tahun	-	
Jabatan		
Devisi Kreatif, News & CRT	19	36%
Devisi Program & Studio	3	6%
Devisi Teknik, Jaringan, Website	9	17%
Devisi EO, Marketing, Produksi & Promosi	16	30%
Devisi Umum, HRD & GA	4	7%
Devisi Finance & Fiskal	2	4%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.1 dapat dilihat bahwa persentase data responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 33 orang atau 62% dan laki-laki sebanyak 20 orang atau 38%. Responden berdasarkan usia didominasi oleh

responden yang berusia 25 s/d 30 tahun. Pendidikan terakhir responden di dominasi oleh responden dengan pendidikan SI dengan persentase 53%. Responden berdasarkan masa kerja di dominasi oleh 5 s/d 10 tahun kerja yaitu sebanyak 27.

5.2. Analisis Prestasi Kerja Karyawan

Di dalam suatu perusahaan, para karyawan dikelompokkan, berdasarkan jenis dan kesamaan tugas mereka, setiap kelompok dapat berbeda dalam pencapaian produktifitas. Seorang pimpinan kelompok mungkin puas dengan prestasi kelompoknya tanpa memikirkan apa lagi yang sebenarnya masih dapat dicapai diluar apa yang telah dicapai selama ini. Pimpinan kelompok yang mungkin dengan jumlah anggota yang sama, dengan teknologi yang sama, tapi mampu menghasilkan produktifitas yang luar biasa karena setiap anggotanya bersedia menjadi Manajer atau anggota tim yang ingin memberikan yang terbaik dari diri mereka dan mau bekerja sama di dalam tim.

Seorang manajer harus mengetahui potensi serta kelebihan masing-masing anggotanya dan haruslah dapat mengembangkannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembina yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Demikian halnya dengan perusahaan Riau Media Televisi (Riau TV). Adapun prestasi yang diperoleh karyawan setiap divisi maupun pribadi adalah sebagai berikut:

1. Divisi EO, mengadakan even “try out” untuk seluruh karyawan, prestasi yang diperoleh adalah mengadakan acara sukses dan meriah.
2. Divisi marketing, berhasil melampaui target kinerja memasarkan iklan
3. Divisi program & studio, berhasil melampaui target kinerja on air disetiap daerah diluar batas waktu yang ditentukan perusahaan
4. Billi Pranata sebagai presenter terbaik pria tahun 2012
5. Rahayu Kartika Dewi sebagai presenter terbaik dan aktif wanita tahun 2012
6. M. Faisal sebagai cameramen kreatif terbaik tahun 2012
7. Vachri Rubianto sebagai cameramen yang berhasil merekam jatuhnya pesawat AURI tahun 2012
8. Murparsaulian sebagai tim kreatif terbaik tahun 2012

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan pada perusahaan Riau Televisi Pekanbaru memenuhi standar yang telah ditetapkan sehingga membanggakan perusahaan. Hal ini didasarkan pada peneliti mengamati langsung kelapangan. Maka hasil penelitian ini sangat sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003 : 93) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu.

Unsur dari prestasi kerja adalah adanya suatu tanggung jawab dan ketaatan yang ditunjukkan seorang karyawan yang merupakan bagian yang ditampilkan sewaktu bekerja.

5.3. Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

5.3.1. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Kesetiaan

Untuk mengetahui gambaran analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru ditinjau dari aspek kesetiaan, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel. 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Kesetiaan

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan menilai karyawan yang mentaati ketentuan yang berlaku di perusahaan ini	37	69,8	16	30,1	-	-	-	-	-	-
2	Perusahaan menilai berdasarkan kesanggupan karyawan mematuhi peraturan di perusahaan ini	14	26,4	38	71,6	1	1,8	-	-	-	-
3	Perusahaan menilai karyawan yang bekerja bukan untuk diri sendiri	30	56,6	16	30,1	7	13,2	-	-	-	-
4	Perusahaan menilai karyawan yang taat pada peraturan yang telah di tetapkan	20	37,7	33	62,2	-	-	-	-	-	-
Jumlah		101	190,5	103	194	8	15	-	-	-	-
Rata-rata			47,6		48,5		3,7		-		-

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel 5.7 dapat dilihat bahwa :

1. Pada pernyataan karyawan mentaati ketentuan yang berlaku dari 53 responden 69,8% responden menyatakan sangat setuju dan 30,1% responden menyatakan setuju.
2. Pada pernyataan kesanggupan karyawan mematuhi peraturan dari 53 responden 26,4% responden menyatakan sangat setuju, 71,6% responden menyatakan setuju dan 1,8% responden menyatakan cukup setuju.
3. Pada pernyataan bekerja bukan untuk diri sendiri dari 53 responden 56,6% responden menyatakan sangat setuju, 30,1% responden menyatakan setuju dan 13,2% responden menyatakan cukup setuju.
4. Pada pernyataan ketaatan karyawan pada peraturan dari 53 responden 37,7% responden menyatakan sangat setuju dan 62,2% responden menyatakan setuju.

Dari penelitian yang penulis lakukan ditinjau dari aspek kesetiaan dituangkan dalam tabel 5.7 diatas dapat dilihat 47,6% responden menyatakan sangat setuju, 48,5% responden menyatakan setuju dan 3,7% responden menyatakan cukup setuju.

5.3.2 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Prestasi Kerja

Untuk mengetahui gambaran analisis penilaian prestasi kerja pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru ditinjau dari aspek prestasi kerja, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel. 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Perusahaan melakukan penilaian terhadap keterampilan kerja karyawan di perusahaan ini	29	54,7	20	37,7	4	7,5	-	-	-	-
6	Perusahaan menilai karyawan yang mempunyai pengalaman luas terhadap bidang pekerjaannya	20	37,7	28	52,8	5	9,4	-	-	-	-
7	Perusahaan menilai karyawan yang bekerja untuk memperoleh prestasi yang tinggi	21	39,6	27	50,9	5	9,4	-	-	-	-
8	Perusahaan menilai berdasarkan kesungguhan karyawan untuk bekerja	21	39,6	28	52,8	4	7,5	-	-	-	-
Jumlah		91	171,6	103	194,2	18	33,8	-	-	-	-
Rata-rata			42,9		48,55		8,45		-		-

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel 5.8 dapat dilihat bahwa :

5. Pada pernyataan keterampilan kerja karyawan dari 53 responden 54,7% responden menyatakan sangat setuju, 37,7% responden menyatakan setuju dan 7,5% responden menyatakan cukup setuju.
6. Pada pernyataan mempunyai pengalaman luas dari 53 responden 37,7% responden menyatakan sangat setuju, 52,8% responden menyatakan setuju dan 9,4% responden menyatakan cukup setuju.

7. Pada pernyataan memperoleh prestasi yang tinggi dari 53 responden 39,6% responden menyatakan sangat setuju, 50,9% responden menyatakan setuju dan 9,4% responden menyatakan cukup setuju.
8. Pada pernyataan kesungguhan karyawan dalam bekerja dari 53 responden 39,6% responden menyatakan sangat setuju, 52,8% responden menyatakan setuju dan 7,5% menyatakan cukup setuju.

Dari penelitian yang penulis lakukan ditinjau dari aspek prestasi kerja dituangkan dalam tabel 5.8 diatas dapat dilihat 42,9% responden menyatakan sangat setuju, 48,5% responden menyatakan setuju dan 8,45% responden menyatakan cukup setuju.

5.3.3 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Kejujuran

Untuk mengetahui gambaran analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru ditinjau dari aspek kejujuran, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel. 5.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Kejujuran

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9	Perusahaan melakukan penilaian terhadap giat karyawan dalam melaksanakan tugas	19	35,8	29	54,7	5	9,4	-	-	-	-
10	Perusahaan menilai karyawan yang tidak pernah menyalahgunakan wewenang	20	37,7	26	49,0	7	13,2	-	-	-	-
11	Perusahaan melakukan penilaian terhadap kejujuran karyawan di perusahaan ini	16	30,1	32	60,3	5	9,4	-	-	-	-

12	Perusahaan menilai hasil kerja karyawan	16	30,1	25	47,1	12	22,6	-	-	-	-
Jumlah		71	133,7	115	211,1	29	54,6	-	-	-	-
Rata-rata			33,4		52,7		13,6		-		-

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel 5.9 dapat dilihat bahwa :

9. Pada pernyataan giat karyawan dalam melaksanakan tugas dari 53 responden 35,8% responden menyatakan sangat setuju, 54,7% responden menyatakan setuju dan 9,4% responden menyatakan cukup setuju.
10. Pada pernyataan tidak menyalahgunakan wewenang dari 53 responden 37,7% responden menyatakan sangat setuju, 49,0% responden menyatakan setuju dan 13,2% responden menyatakan cukup setuju.
11. Pada pernyataan kejujuran karyawan dari 53 responden 30,1% responden menyatakan sangat setuju, 60,3% responden menyatakan setuju dan 9,4% responden menyatakan cukup setuju.
12. Pada pernyataan hasil kerja karyawan dari 53 responden 30,1% responden menyatakan sangat setuju, 47,1% responden menyatakan setuju dan 22,6% responden menyatakan cukup setuju.

Dari penelitian yang penulis lakukan ditinjau dari aspek kejujuran dituangkan dalam tabel 5.9 diatas dapat dilihat 33,4% responden menyatakan sangat setuju, 52,7% responden menyatakan setuju dan 13,6% responden menyatakan cukup setuju.

5.3.4 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Kedisiplinan

Untuk mengetahui gambaran analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru ditinjau dari aspek kedisiplinan, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel. 5.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Kedisiplinan

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	Perusahaan menilai karyawan yang masuk sebelum jam kerja dimulai	11	20,7	37	69,8	5	9,4	-	-	-	-
14	Perusahaan menilai karyawan yang memperlambat waktu pulang apabila pekerjaan belum selesai	15	28,3	31	58,4	7	13,2	-	-	-	-
15	Perusahaan melakukan penilaian terhadap kedisiplinan karyawan	12	22,6	34	64,1	7	13,2	-	-	-	-
16	Perusahaan melakukan penilaian terhadap kehadiran karyawan	34	64,1	16	30,1	3	5,6	-	-	-	-
Jumlah		72	135,7	118	222,4	22	41,4	-	-	-	-
Rata-rata			33,9		55,6		10,3		-		-

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel 5.10 dapat dilihat bahwa :

13. Pada pernyataan masuk jam kerja dari 53 responden 20,7% responden menyatakan sangat setuju, 69,8% responden menyatakan setuju dan 9,4% responden menyatakan cukup setuju.
14. Pada pernyataan memperlambat waktu pulang apabila pekerjaan belum selesai dari 53 responden 28,3% responden menyatakan sangat setuju, 58,4% responden menyatakan setuju dan 13,2% responden menyatakan cukup setuju.

15. Pada pernyataan kedisiplinan karyawan dari 53 responden 22,6% responden menyatakan sangat setuju, 64,1% responden menyatakan setuju dan 13,2% responden menyatakan cukup setuju.
16. Pada pernyataan kehadiran karyawan dari 53 responden 64,1% responden menyatakan sangat setuju, 30,1% responden menyatakan setuju dan 5,6% responden menyatakan cukup setuju.

Dari penelitian yang penulis lakukan ditinjau dari aspek kedisiplinan dituangkan dalam tabel 5.10 diatas dapat dilihat 33,9% responden menyatakan sangat setuju, 55,6% responden menyatakan setuju dan 10,3% responden menyatakan cukup setuju.

5.3.5 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Kreativitas

Untuk mengetahui gambaran analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru ditinjau dari aspek kreativitas, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel. 5.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Kreativitas

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17	Perusahaan melakukan penilaian terhadap karyawan yang aktif dalam bekerja	14	26,6	33	62,2	6	11,3	-	-	-	-
18	Perusahaan melakukan penilaian optimis karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	22	41,5	28	52,8	3	5,6	-	-	-	-
19	Perusahaan menilai karyawan yang mampu menyelesaikan masalah dengan baik di perusahaan ini	16	30,1	35	66,0	2	3,7	-	-	-	-
20	Perusahaan melakukan penilaian terhadap kreativitas imajinasi karyawan di perusahaan ini	20	37,7	25	47,1	8	15,0	-	-	-	-

Jumlah	72	135,9	121	228,1	19	35,6	-	-	-	-
Rata-rata		33,9		57,1		8,9		-		-

Sumber : Data penelitian

Berdasarkan tabel 5.11 dapat dilihat bahwa :

17. Pada pernyataan karyawan yang aktif dalam bekerja dari 53 responden 26,6% responden menyatakan sangat setuju, 62,2% responden menyatakan setuju dan 11,3% responden menyatakan cukup setuju.
18. Pada pernyataan optimis karyawan dari 53 responden 41,5% responden menyatakan sangat setuju, 52,8% responden menyatakan setuju dan 5,6% responden menyatakan cukup setuju.
19. Pada pernyataan mampu menyelesaikan masalah dengan baik dari 53 responden 30,1% responden menyatakan sangat setuju, 66,0% responden menyatakan setuju dan 3,7% responden menyatakan cukup setuju.
20. Pada pernyataan kreativitas karyawan dari 53 responden 37,7% responden menyatakan sangat setuju, 47,1% responden menyatakan setuju dan 35,6% responden menyatakan cukup setuju.

Dari penelitian yang penulis lakukan ditinjau dari aspek kreativitas dituangkan dalam tabel 5.11 diatas dapat dilihat 33,9% responden menyatakan sangat setuju, 57,1% responden menyatakan setuju dan 8,9% responden menyatakan cukup setuju.

5.3.6 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Kerja Sama

Untuk mengetahui gambaran analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru ditinjau dari aspek kerja sama, dapat

diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel. 5.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Kerja Sama

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
21	Perusahaan menilai karyawan yang memahami tugas disekelilingnya	20	37,7	26	49,0	7	13,2	-	-	-	-
22	Perusahaan menilai karyawan yang mau menerima masukan dari rekan kerja yang lain	21	39,6	26	49,0	6	11,3	-	-	-	-
23	Perusahaan menilai karyawan yang menerima saran dan berusaha melaksanakannya	20	37,7	26	49,0	7	13,2	-	-	-	-
24	Perusahaan menilai karyawan yang mampu bekerja sama sesama rekan kerja yang lain	21	39,6	27	50,9	5	9,4	-	-	-	-
Jumlah		82	154,6	105	197,9	25	47,1	-	-	-	-
Rata-rata			38,6		49,4		11,7		-		-

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel 5.12 dapat dilihat bahwa :

21. Pada pernyataan karyawan memahami tugas dari 53 responden 37,7% responden menyatakan sangat setuju, 49,0% responden menyatakan setuju dan 13,2% responden menyatakan cukup setuju.
22. Pada pernyataan mau menerima masukan dari rekan kerja dari 53 responden 39,6% responden menyatakan sangat setuju, 49,0% responden menyatakan setuju dan 11,3% responden menyatakan cukup setuju.
23. Pada pernyataan menerima saran dari 53 responden 37,7% responden menyatakan sangat setuju, 49,0% responden menyatakan setuju dan 13,2% responden menyatakan cukup setuju.

24. Pada pernyataan bekerja sama dari 53 responden 39,6% responden menyatakan sangat setuju, 50,9% responden menyatakan setuju dan 47,1% responden menyatakan cukup setuju.

Dari penelitian yang penulis lakukan ditinjau dari aspek kerja sama dituangkan dalam tabel 5.12 diatas dapat dilihat 38,6% responden menyatakan sangat setuju, 49,4% responden menyatakan setuju dan 11,7% responden menyatakan cukup setuju.

5.3.7 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Kepemimpinan

Untuk mengetahui gambaran analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru ditinjau dari aspek kepemimpinan, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel. 5.13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Kepemimpinan

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
25	Perusahaan melakukan penilaian terhadap kepentingan tugas yang di buat atasan di perusahaan ini	19	35,8	23	43,3	11	20,7	-	-	-	-
26	Perusahaan melakukan penilaian terhadap pekerjaan atasan di perusahaan ini	18	33,9	27	50,9	8	15,0	-	-	-	-
27	Perusahaan melakukan penilaian hubungan atasan terhadap bawahan di perusahaan ini	16	30,1	32	60,6	5	9,4	-	-	-	-
28	Perusahaan menilai atasan yang mementingkan hubungan kemanusiaan di perusahaan ini	16	30,1	33	62,2	4	7,6	-	-	-	-
Jumlah		69	129,9	115	217	28	52,7	-	-	-	-
Rata-rata			32,4		54,2		13,1		-		-

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel 5.13 dapat dilihat bahwa :

25. Pada pernyataan kepentingan tugas dari 53 responden 35,8% responden menyatakan sangat setuju, 43,3% responden menyatakan setuju dan 20,7% responden menyatakan cukup setuju.
26. Pada pernyataan pekerjaan atasan dari 53 responden 33,9% responden menyatakan sangat setuju, 50,9% responden menyatakan setuju dan 15,0% responden menyatakan cukup setuju.
27. Pada pernyataan hubungan atasan terhadap bawahan dari 53 responden 30,1% responden menyatakan sangat setuju, 60,6% responden menyatakan setuju dan 9,4% responden menyatakan cukup setuju.
28. Pada pernyataan kepentingan hubungan kemanusiaan dari 53 responden 30,1% responden menyatakan sangat setuju, 62,2% responden menyatakan setuju dan 7,6% responden menyatakan cukup setuju.

Dari penelitian yang penulis lakukan ditinjau dari aspek kepemimpinan dituangkan dalam tabel 5.13 diatas dapat dilihat 32,4% responden menyatakan sangat setuju, 54,2% responden menyatakan setuju dan 13,1% responden menyatakan cukup setuju.

5.3.8 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Kepribadian

Untuk mengetahui gambaran analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru ditinjau dari aspek kepribadian, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel. 5.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Kepribadian

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
29	Perusahaan menilai hubungan karyawan kepada atasan	21	39,6	25	47,1	7	13,2	-	-	-	-
30	Perusahaan menilai karyawan yang menjaga silaturahmi kepada atasan	16	30,1	32	60,6	5	9,4	-	-	-	-
31	Perusahaan menilai hubungan baik sesama rekan kerja	18	33,9	23	43,3	12	22,6	-	-	-	-
32	Perusahaan menilai kepribadian karyawan di perusahaan ini	36	67,9	16	30,1	1	1,8	-	-	-	-
Jumlah		91	171,5	96	181,1	25	47	-	-	-	-
Rata-rata			42,8		45,2		11,7		-		-

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel 5.14 dapat dilihat bahwa :

29. Pada pernyataan hubungan karyawan kepada atasan dari 53 responden 39,6% responden menyatakan sangat setuju, 47,1% responden menyatakan setuju dan 13,2% responden menyatakan cukup setuju.
30. Pada pernyataan karyawan menjaga silaturahmi kepada atasan dari 53 responden 30,1% responden menyatakan sangat setuju, 60,6% responden menyatakan setuju dan 9,4% responden menyatakan cukup setuju.

31. Pada pernyataan hubungan baik sesama rekan kerja dari 53 responden 33,9% responden menyatakan sangat setuju, 43,3% responden menyatakan setuju dan 22,6% responden menyatakan cukup setuju.
32. Pada pernyataan kepribadian karyawan dari 53 responden 67,9% responden menyatakan sangat setuju, 30,1% responden menyatakan setuju dan 1,8% responden menyatakan cukup setuju.

Dari penelitian yang penulis lakukan ditinjau dari aspek kepribadian dituangkan dalam tabel 5.14 diatas dapat dilihat 42,8% responden menyatakan sangat setuju, 45,2% responden menyatakan setuju dan 11,7% responden menyatakan cukup setuju.

5.3.9 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Prakarsa

Untuk mengetahui gambaran analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru ditinjau dari aspek prakarsa, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel. 5.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Prakarsa

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
33	Perusahaan menilai karyawan yang sanggup mengantisipasi perubahan yang akan terjadi	5	9,4	44	83,0	4	7,6	-	-	-	-
34	Perusahaan menilai karyawan yang mampu mengambil inisitif dengan cepat untuk mengatasi kesalahan pekerjaannya	13	24,5	30	56,6	10	18,8	-	-	-	-
35	Perusahaan menilai karyawan yang sanggup mencapai sasaran dengan baik	16	30,1	33	62,2	4	7,6	-	-	-	-

36	Perusahaan menilai karyawan yang mampu mencapai hasil guna yang sebesar-besarnya	13	24,5	37	69,8	3	5,6	-	-	-	-
Jumlah		47	88,5	144	271,6	21	39,6	-	-	-	-
Rata-rata			22,1		67,9		9,9		-		-

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel 5.15 dapat dilihat bahwa :

33. Pada pernyataan mengantisipasi perubahan dari 53 responden 9,4% responden menyatakan sangat setuju, 83,0% responden menyatakan setuju dan 7,6% responden menyatakan cukup setuju.
34. Pada pernyataan inisiatif mengatasi kesalahan dari 53 responden 24,5% responden menyatakan sangat setuju, 56,6% responden menyatakan setuju dan 18,8% responden menyatakan cukup setuju.
35. Pada pernyataan mencapai sasaran dengan baik dari 53 responden 30,1% responden menyatakan sangat setuju, 62,2% responden menyatakan setuju dan 7,6% responden menyatakan cukup setuju.
36. Pada pernyataan mencapai hasil guna dari 53 responden 24,5% responden menyatakan sangat setuju, 69,8% responden menyatakan setuju dan 5,6% responden menyatakan cukup setuju.

Dari penelitian yang penulis lakukan ditinjau dari aspek prakarsa dituangkan dalam tabel 5.15 diatas dapat dilihat 22,1% responden menyatakan sangat setuju, 67,9% responden menyatakan setuju dan 9,9% responden menyatakan cukup setuju.

5.3.10 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Kecakapan

Untuk mengetahui gambaran analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru ditinjau dari aspek Kecakapan, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel. 5.16 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Kecakapan

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
37	Perusahaan menilai karyawan yang mempunyai disiplin ilmu pengetahuan	17	32,0	31	58,6	5	9,4	-	-	-	-
38	Perusahaan menilai karyawan yang mampu menyatukan kebijaksanaan di perusahaan ini	18	33,9	29	54,7	6	11,3	-	-	-	-
39	Perusahaan menilai karyawan yang mampu menyelaraskan kebijaksanaan di perusahaan ini	15	28,3	35	66,0	3	5,6	-	-	-	-
40	Perusahaan menilai karyawan yang memberikan motivasi sesama rekan kerja dalam bekerja	19	35,8	24	45,2	10	18,8	-	-	-	-
Jumlah		69	130	119	224,5	24	45,1	-	-	-	-
Rata-rata			32,5		56,1		11,2		-		-

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel 5.16 dapat dilihat bahwa :

37. Pada pernyataan disiplin ilmu pengetahuan dari 53 responden 32,0% responden menyatakan sangat setuju, 58,6% responden menyatakan setuju dan 9,4% responden menyatakan cukup setuju.
38. Pada pernyataan mampu menyatukan kebijaksanaan dari 53 responden 33,9% responden menyatakan sangat setuju, 54,7% responden menyatakan setuju dan 11,3% responden menyatakan cukup setuju.

39. Pada pernyataan menyetujui kebijakan dari 53 responden 28,3% responden menyatakan sangat setuju, 66,0% responden menyatakan setuju dan 5,6% responden menyatakan cukup setuju.
40. Pada pernyataan motivasi sesama rekan kerja dari 53 responden 34,8% responden menyatakan sangat setuju, 45,2% responden menyatakan setuju dan 18,8% responden menyatakan cukup setuju.

Dari penelitian yang penulis lakukan ditinjau dari aspek kecakapan dituangkan dalam tabel 5.16 diatas dapat dilihat 32,5% responden menyatakan sangat setuju, 56,1% responden menyatakan setuju dan 11,2% responden menyatakan cukup setuju.

5.3.11 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Tanggung Jawab

Untuk mengetahui gambaran analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru ditinjau dari aspek tanggung jawab, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel. 5.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Aspek Tanggung Jawab

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
41	Perusahaan menilai karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu	19	35,8	27	50,9	7	13,2	-	-	-	-
42	Perusahaan menilai karyawan yang bekerja dalam koridor sebagai karyawan dinas tenaga kerja	18	33,9	23	43,3	12	22,6	-	-	-	-
43	Perusahaan menilai karyawan yang mampu mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan kepadanya	20	37,7	29	54,7	4	7,5	-	-	-	-
44	Perusahaan menilai karyawan yang mampu memelihara instansi yang dipercayakan kepadanya	21	39,6	26	49,0	6	11,3	-	-	-	-
Jumlah		78	147	105	197,9	29	54,6	-	-	-	-
Rata-rata			36,7		49,4		13,6		-		-

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel 5.17 dapat dilihat bahwa :

41. Pada pernyataan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu dari 53 responden 35,8% responden menyatakan sangat setuju, 50,9% responden menyatakan setuju dan 13,2% responden menyatakan cukup setuju.
42. Pada pernyataan karyawan yang bekerja dalam koridor dinas tenaga kerja dari 53 responden 33,9% responden menyatakan sangat setuju, 43,3% responden menyatakan setuju dan 22,6% responden menyatakan cukup setuju.
43. Pada pernyataan mempertanggung jawabkan tugas yang diberi dari 53 responden 37,7% responden menyatakan sangat setuju, 54,7% responden menyatakan setuju dan 7,5% responden menyatakan cukup setuju.

44. Pada pernyataan mampu memelihara instansi yang dipercayakan dari 53 responden 39,6% responden menyatakan sangat setuju, 49,0% responden menyatakan setuju dan 11,3% responden menyatakan cukup setuju.

Dari penelitian yang penulis lakukan ditinjau dari aspek tanggung jawab dituangkan dalam tabel 5.17 diatas dapat dilihat 36,7% responden menyatakan sangat setuju, 49,4% responden menyatakan setuju dan 13,6% responden menyatakan cukup setuju.

Tabel. 5.18 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru Ditinjau Dari Seluruh Sub Variabel

NO	SUB VARIABEL	SS	S	CS	TS	STS
		%	%	%	%	%
1	KESETIAAN	47,625	48,5	3,75	-	-
2	PRESTASI KERJA	42,9	48,55	8,45	-	-
3	KEJUJURAN	33,425	52,775	13,65	-	-
4	KEDISIPLINAN	33,925	55,6	10,35	-	-
5	KREATIVITAS	33,975	57,025	8,9	-	-
6	KERJA SAMA	38,65	49,475	11,775	-	-
7	KEPEMIMPINAN	32,475	54,25	13,175	-	-
8	KEPRIBADIAN	42,875	45,275	11,75	-	-
9	PRAKARSA	22,125	67,9	9,9	-	-
10	KECAKAPAN	32,5	57,525	11,275	-	-
11	TANGGUNG JAWAB	36,75	49,475	13,65	-	-
RATA-RATA		36,111	53,177	10,602	-	-

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan data pada Tabel : 5.57 diketahui bahwa analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru tergolong cukup tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 53 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 36,111%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 53,177%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 10,602%.

Setelah dilakukan pengolahan data dari angket yang disebar, dapat peneliti analisis lebih jauh bahwa penilaian prestasi kerja karyawan dalam bekerja pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru telah cukup baik Hal ini mengindikasikan bahwa standar operasional prosedur yang ditetapkan pada perusahaan tersebut telah dilaksanakan dengan baik dan optimal.

Penilaian prestasi kerja merupakan bagian terpenting dalam upaya pengembangan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Melalui penilaian prestasi kerja yang efektif, maka pihak pimpinan dapat mengelola sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan tersebut, karena penilaian prestasi kerja menghasilkan informasi atau data yang diperlukan sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan terkait dengan prestasi kerja, pemberian kompensasi dan penghargaan, pendidikan dan pelatihan, dan bahkan penerapan sanksi disiplin kepada para bawahan.

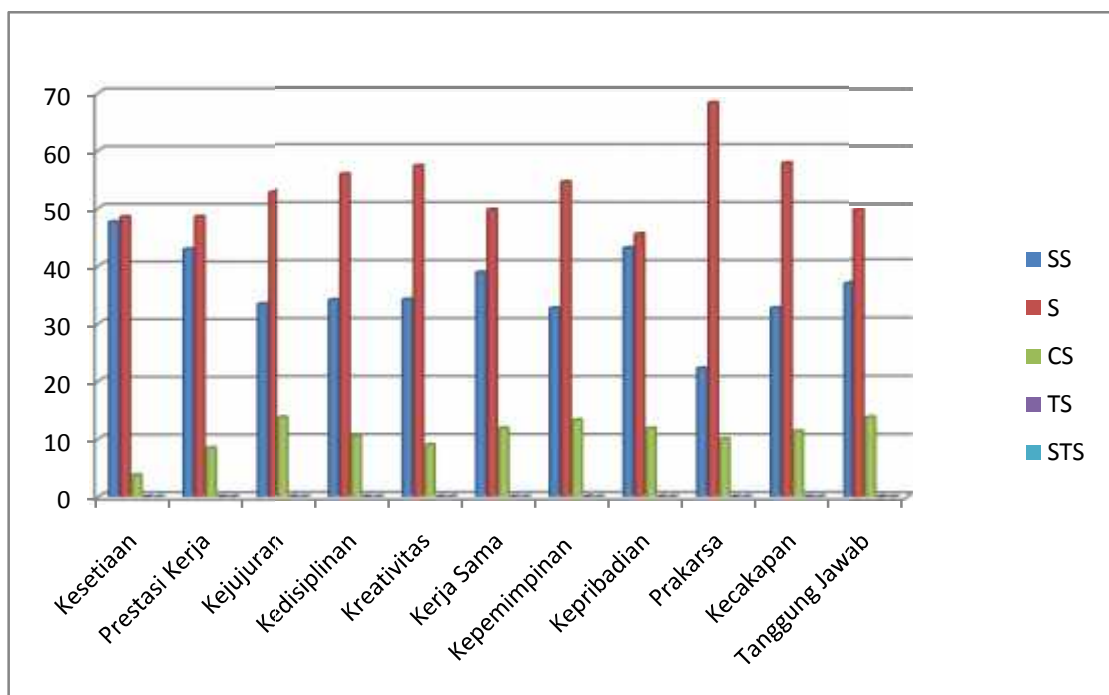
Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa setelah dianalisa penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru cukup tinggi, hal ini didasarkan pada angket yang disebar kepada 53 orang. Angket yang disebar telah diuji validitasnya. Maka hasil penelitian ini sangat sesuai dengan

pendapat yang dikemukakan oleh Andrew F. Sikula penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan.

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan yang dilaksanakan pada perusahaan tersebut meliputi unsur-unsur yang terkait dengan perilaku dan pelaksanaan kerja karyawan yaitu kesetiaan (loyalitas), kejujuran, kecakapan/kemampuan kerja, dan hasil kerja.

Dari data diatas perolehan persentase tentang penilaian prestasi kerja karyawan pada perusahaan Riau Televisi Pekanbaru dapat diperhatikan pada grafik berikut ini.

GRAFIK 1. Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Riau televisie Pekanbaru



Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru tergolong cukup tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 53 orang yang menyatakan “Sangat

Setuju” sebesar 36,111%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 53,177%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 10,602%.

Pengertian ini lebih rinci dan terarah, karena mengandung unsure kemampuan dan keterampilan dimana penilaian prestasi kerja menjadi hal yang sangat pokok dalam suatu organisasi. Dengan adanya penilaian prestasi kerja tersebut karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih tekun, teliti dan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dengan tanpa waktu yang ditentukan.

Kemudian berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari hasil terjun langsung kelapangan cara penilaian Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru adalah :

1. Penilaian Aspek Prestasi

a. Dedikasi	30
b. Disiplin	10
c. Kreatifitas / inisiatif	30
d. Skill (kemampuan)	20
e. Team Work	10
Jumlah	100

2. Penilaian Aspek Prosfektif

a. Potensi	30
b. Leadership	40
c. Loyalitas	30
Jumlah	100

Nilai Aspek Prestasi = prestasi \times 45%

Nilai Aspek Prospektif = prospektif \times 45%

90 keatas sama dengan 9 = A

80 keatas sama dengan 8 = B

70 keatas sama dengan 7,5 = C

60 keatas sama dengan 7 = D

50 keatas sama dengan 6 = E

40 keatas sama dengan 5 = F

Sumber : PT. Riau Televisi - Pekanbaru

5.4. Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian penghargaan karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Adapun pengertian dari penghargaan dalam perusahaan kerap dalam bentuk pembinaan berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan karyawan yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan penghargaan kepada karyawan karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi karyawan lainnya. Pemberian penghargaan karena masa kerja karyawan bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas perusahaan.

Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong

karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi. Karyawan memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian.

PT Riau Media Televisi (Riau TV) menjelaskan, bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi antara lain adalah :

1. Pemberian penghargaan dan pengakuan terbaik dari perusahaan maupun stasion TV daerah lainnya kepada karyawan atas nama Vachri Rubianto dengan prestasinya yang berhasil merekam jatuhnya pesawat AURI pada tahun 2012.
2. Mendapatkan liburan dari perusahaan bagi karyawan yang berhasil melampaui target pekerjaan
3. Presenter terbaik mendapatkan penghargaan berupa naik jabatan sebagai pimpinan redaksi
4. Cameramen terbaik mendapatkan penghargaan berupa naik jabatan sebagai kepala cameramen studio
5. Perusahaan memberikan bonus berupa ibadah umroh bagi setiap atasan atau manajer

Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi. Penghargaan pada perusahaan ini adalah berupa bonus seperti ibadah umroh, liburan kepada karyawan, dan naik jabatan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

6.1.1. Analisis Prestasi Kerja Karyawan

Hasil analisis prestasi kerja karyawan yang diperoleh peneliti dari terjun langsung kelapangan menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan pada perusahaan Riau Televisi Pekanbaru sudah cukup baik. Yakni dari segi kinerja karyawan setiap divisi maupun pribadi.

6.1.2. Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Penilaian prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini dianalisa berdasarkan pada indikator kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

Hasil analisis dari tanggapan responden dari setiap sub variabel dapat disimpulkan bahwa yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 36,111%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 53,177%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 10,602%. Dari hasil angket yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap penilaian prestasi kerja karyawan yang dilaksanakan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru adalah pada kategori mempengaruhi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan pada perusahaan telah terlaksana dengan baik.

6.1.3. Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil analisis penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi juga sudah terlaksana cukup baik. Ini diperoleh dari hasil penelliti terun langsung kelapangan.

Sebagaimana diketahui dapat disimpulkan bahwa dari tujuan penelitian prestasi kerja, penilaian prestasi kerja, dan pemberian penghargaan kepada karyawan memiliki korelasi positif, dimana ketiga unsur tersebut memiliki ketekaitan yang sangat erat dalam perusahaan. Apabila prestasi kerja, penilaian prestasi kerja, dan pemberian pengharagaan terlaksana dengan baik maka pada akhirnya terciptalah tenaga kerja atau karyawan yang handal yang dapat memajukan suatu organisasi atau perusahaan.

1.2 Saran

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka, peneliti mencoba memberikan saran yang mungkin berguna dalam rangka meningkatkan penilaian prestasi kerja karyawan diantaranya :

- 1.2.1 Dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan, yaitu dengan menyempurnakan teknik penilaian prestasi kerja karyawan yang digunakan, menerapkan metode penilaian yang rasional dan subjektif mungkin serta adil yakni tanpa membeda-bedakan secara individual diantara

para karyawan, sehingga proses penilaian yang dilaksanakan dapat memuaskan karyawan serta mampu memberikan data informasi yang akurat mengenai prestasi kerja karyawan.

- 1.2.2 Memberitahukan hasil penilaian prestasi kerja yang telah dilakukan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya kepada para karyawan, baik hasil yang bersifat positif sehingga karyawan yang bersangkutan dapat lebih meningkatkannya maupun hasil yang bersifat negatif agar karyawan tersebut dapat memperbaikinya dimasa mendatang.
- 1.2.3 Menggunakan hasil penilaian prestasi kerja karyawan sebagai umpan balik dalam mengambil kebijakan di bidang sumber daya manusia, antara lain dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, terutama yang berkaitan dengan perbaikan kompensasi karyawan, pelaksanaan promosi dan pelatihan kerja yang dibutuhkan, maupun dalam pemberian sanksi disiplin sesuai dengan pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen*, BPFPE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira, 2004, *Sumber Daya Manusia Strategik*, BPFPE, Yogyakarta.
- Mondy, R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1 Edisi 10. Erlangga, Jakarta.
- Pamudji, 1985, *Kerjasama Dalam Rangka Pembinaan Suatu Tinjauan Persegi ADN*, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2008, *Performance Appraisal*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2010, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- S. Panggabean, Mutiara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Sastrohardiwiryo, Siswanto, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendidikan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2005, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, 1989, *Pengembangan Pegawai*, Kanisius, Yogyakarta.
- Sule, Ernie Tisnawati, dan Kurniawan, 2008, *Pengantar Manajemen*, Kencana, Jakarta.
- Tika, Moh. Pabundu, 2006, *Metodologi Riset Bisnis*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar, Husein, 2004, *Metodelogi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Raja Grafindo Persaja, Jakarta
- (//www.mizan-poenya.blogspot.com. 12 Januari 2013)
- (//www.vegalesmana.blogspot.com. 15 Januari 2013)
- (//www.indraputrabintan.blogspot.com. 15 Januari 2013)
- (//www.kardie.blog.undip.ac.id. 28 November 2012)
- (//www.cochochipuenak.wordpress.com. 28 November 2013)