



UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

SKRIPSI

PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA

TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ASURANSI BANGUN

ASKRIDA

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : ANNISA YOSWAT

NIM : 125090759

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT

GUNA MENCAPAI GELAR

SARJANA EKONOMI

2013

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANNISA YOSWAT
NO. MAHASISWA : 125090759
JURUSAN : AKUNTANSI
BIDANG KONSENTRASI : SISTEM PENGENDALIAN
MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SISTEM PENILAIAN
KINERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT ASURANSI BANGUN ASKRIDA

Jakarta, Juli 2013

Pembimbing

Dra. Nurainun Bangun, M.M.,Ak.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF / SKRIPSI

NAMA : ANNISA YOSWAT
NO. MAHASISWA : 125090759
JURUSAN : AKUNTANSI
BIDANG KONSENTRASI : SISTEM PENGENDALIAN
MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SISTEM PENILAIAN
KINERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT ASURANSI BANGUN ASKRIDA

Tanggal : 19 Juli 2013

KETUA PENGUJI

(Dra. Rosmita Rasyid, M.M., Ak.)

Tanggal : 19 Juli 2013

ANGGOTA PENGUJI

(Dra. Nurainun Bangun, M.M., Ak.)

Tanggal : 19 Juli 2013

ANGGOTA PENGUJI

(Drs. Sunaryo, M.M., Ak.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ASURANSI BANGUN ASKRIDA

Penelitian ini dilakukan di PT Asuransi Bangun Askrida. Sumber Daya Manusia Saat ini tidak hanya dipandang sebagai pelengkap dalam rantai jaringan untuk pencapaian tujuan perusahaan saja, SDM juga perlu diberdayakan agar mampu menjadi sumber daya yang berkualitas dan terlatih untuk mencapai kinerja yang diharapkan Perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem penilaian kinerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Asuransi Bangun Askrida. Data yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada sampel yang telah ditetapkan oleh penulis. Sampel adalah karyawan PT Asuransi Bangun Askrida. Metode penelitian yang digunakan adalah t-test dan analisis varians. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja (X1), kepuasan kerja (X2), secara simultan atau bersama-sama signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan PT Asuransi Bangun Askrida. Hasil untuk uji-t menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja tidak berpengaruh pada prestasi kerja karyawan PT Asuransi Bangun Askrida, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Asuransi Bangun Askrida.

The research was conducted in PT Asuransi Bangun Askrida. Currently Human Resources is not only seen as complementary in the network chain to the achievement of corporate goals alone, HR also needs to be empowered to be able to be a resource of qualified and trained to achieve the expected performance of the Company. The purpose of this study is to determine influence of performance appraisal system and job satisfaction to job performance of employees of PT Asuransi Bangun Askrida. Data obtained from the questionnaire given to the samples that have been established by the author. The samples are employees of PT Asuransi Bangun Askrida. The research method used was t-test and analysis of variance. The results showed that performance appraisal system (X1), job satisfaction (X2), simultaneously or jointly significant effect on job performance (Y) employees of PT Asuransi Bangun Askrida. The results for the t-test showed that performance appraisal system has no effect on job performance of employees of PT Asuransi Bangun Askrida, while job satisfaction have an influence on job performance of employees of PT Asuransi Bangun Askrida.

Key word : performance appraisal system, job satisfaction, job performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul “PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ASURANSI BANGUN ASKRIDA” dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penyusunan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Tarumanagara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ungkapan terima kasih dengan sepenuh hati kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Ibu Dra. Nurainun Bangun, MM., Ak., selaku dosen pembimbing yang telah senantiasa meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan dan pengarahan yang bermanfaat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, SE., MM., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Ibu Sriwahyuni, SE., M.Si., Ak., selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara atas bimbingannya dalam memberikan materi-materi perkuliahan yang berguna untuk menambah pengetahuan penulis.

5. Keluarga tercinta, yaitu kedua orangtua dan saudara-saudara yang telah memberikan semangat, doa, serta dukungan moril maupun materiil kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Pimpinan PT Asuransi Bangun Askrida yang telah bersedia memberi izin untuk melakukan riset di perusahaan untuk penyusunan skripsi.
7. Bapak Achmad Djunaedi selaku Kepala Divisi SDM PT Asuransi Bangun Askrida dan Ibu Esy Widhiastuti yang telah membantu dan membimbing penulis selama pengambilan data untuk pembuatan skripsi ini.
8. Responden penelitian yaitu pegawai PT Asuransi Bangun Askrida yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.
9. Dimas Gumilang yang telah memberikan doa, perhatian, dukungan dan semangat selama penyusunan skripsi.
10. Teman-teman satu bimbingan yang telah memberikan bantuan, dukungan, motivasi, dan semangat selama proses pembuatan skripsi.
11. Teman-teman Blakift yang telah memberikan semangat, dukungan, dan bantuan selama proses penyusunan skripsi.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang telah memberikan kontribusi demi kelancaran proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan, pengalaman, dan singkatnya waktu yang tersedia, skripsi ini masih jauh dari sempurna. Namun, penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk peningkatan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis meminta maaf apabila terdapat

kesalahan dalam penulisan baik yang disengaja maupun tidak disengaja dan penulis bersedia menerima kritik dan saran yang berguna dalam rangka penyempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan terhadap penulisan ini. Akhir kata, penulis menyampaikan terima kasih.

Jakarta, Juli 2013

Penulis

Annisa Yoswat

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	
i	
DAFTAR ISI.....	
iv	
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	
ix	
DAFTAR LAMPIRAN	
x	
BAB I	PENDAHULUAN
	A. Latar Belakang Permasalahan
	1
	B. Identifikasi Masalah
	3
	C. Ruang Lingkup
	3
	D. Perumusan Masalah.....
	4
	E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....
	4
	F. Sistematika Pembahasan.....
	5
BAB II	LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

	A. Tinjauan Pustaka
8	
	1. Pengertian Kinerja Pegawai.....
	8
	2. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai
	9
	3. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai.....
	9
	4. Pengertian Sistem Penilaian Kinerja
	11
	5. Indikator Sistem Penilaian Kinerja yang Efektif
	12
	6. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....
	14
	7. Metode Penilaian Kinerja
	17
	8. Hambatan dalam Penilaian Kinerja
18	
	9. Penilai Kinerja
	19
	10. Syarat-syarat Penila
	21

11. Pengertian Kepuasan Kerja

22

12. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

23

13. Hasil Penelitian Terdahulu

23

B. Kerangka Pemikiran

27

1. Identifikasi Variabel

29

2. Definisi Variabel.....

29

3. Hipotesis Penelitian

30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pemilihan Objek Penelitian.....

31

B. Metode Penarikan Sampel.....

31

1. Populasi dan Teknik Pemilihan Sampel

31

2. Operasionalisasi Variabel

32

3. Skala Pengukuran

33

	C. Teknik Pengumpulan Data	
		33
	D. Teknik Pengolahan Data	
		34
	E. Teknik Pengujian Hipotesis	
		40
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
	A. Gambaran Umum Unit Observasi	42
	B. Analisis dan Pembahasan	46
	1. Karakteristik Responden	
	46	
	2. Kualitas Data	
	52	
	3. Statistik Deskriptif Pertanyaan	57
	4. Uji Asumsi Klasik	
	68	
	5. Uji Analisis Regresi	
	70	
	6. Pengujian Hipotesis	74
	a. Uji F (ANOVA)	
	74	
	b. Uji t (t-test)	
	75	

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

78

B. Saran

81

DAFTAR PUSTAKA

xi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Matriks Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel	32
Tabel 4.1. Total Kuesioner.....	46
Tabel 4.2. Karakteristik Responden.....	46
Tabel 4.3. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.4. Frekuensi Responden Berdasarkan Umur.....	49
Tabel 4.5. Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	50
Tabel 4.6. Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas Sistem Penilaian Kinerja.....	53
Tabel 4.8. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.9. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.10. Hasil Pengujian Reliabilitas Sistem Penilaian Kinerja	56
Tabel 4.11. Hasil Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja	56
Tabel 4.12. Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Pegawai	57
Tabel 4.13. Hasil Statistik Deskriptif Pertanyaan Sistem Penilaian Kinerja	58
Tabel 4.14 Hasil Distribusi Frekuensi Pertanyaan Sistem Penilaian Kinerja	59
Tabel 4.15. Hasil Statistik Deskriptif Pertanyaan Kepuasan Kerja	62
Tabel 4.16 Hasil Distribusi Frekuensi Pertanyaan Kepuasan Kerja	63
Tabel 4.17 Hasil Statistik Deskriptif Pertanyaan Kinerja Pegawai.....	65
Tabel 4.18 Hasil Distribusi Frekuensi Pertanyaan Kinerja Pegawai	66
Tabel 4.19 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov (K-S)</i>	68
Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69

Tabel 4.21 Hasil Uji <i>Glejser</i>	70
Tabel 4.22 Tabel Koefisien	71
Tabel 4.23 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.24 Hasil Pengujian Hipotesis dengan ANOVA	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Skema Kerangka Pemikiran	27
Gambar 2.2. Skema Kerangka Penelitian	30
Gambar 4.1. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar 4.2. Identitas Responden berdasarkan Umur.....	49
Gambar 4.3. Identitas Responden berdasarkan Lama Kerja	50
Gambar 4.4. Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	52

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Kuesioner Penelitian
- LAMPIRAN 2 : Hasil Kuesioner
- LAMPIRAN 3 : Hasil Output *SPSS* (Validitas dan Reabilitas)
- LAMPIRAN 4 : Hasil Output *SPSS* (Analisis Statistik Deskriptif)
- LAMPIRAN 5 : Hasil Output *SPSS* (Uji Asumsi Klasik)
- LAMPIRAN 6 : Hasil Output *SPSS* (Analisis Regresi Berganda dan Hasil
Pengujian Hipotesis)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang membaik, bisnis asuransi di Indonesia mengalami kemajuan. Pemahaman mengenai produk-produk asuransi yang memberikan rasa aman dan nyaman merupakan efek dari tingginya tingkat kesadaran masyarakat akan pentingnya memiliki asuransi.

Kebutuhan akan hadirnya usaha perasuransian yang dirasakan oleh dunia usaha sangat penting mengingat disatu pihak terdapat berbagai risiko yang secara sadar dan rasional dapat mengganggu kesinambungan kegiatan usahanya, di lain pihak dunia usaha seringkali tidak dapat menghindarkan diri dari sistem yang memaksanya menggunakan jasa usaha perasuransian. Usaha perasuransian telah cukup lama hadir dalam perekonomian Indonesia dan berperan dalam perjalanan sejarah bangsa berdampingan dengan sektor usaha lainnya, dan sejauh ini kehadiran usaha perasuransian sering kali terlihat sejalan dengan perkembangan pembangunan ekonomi yang semakin meningkat serta dalam rangka pengamanan kepentingan masyarakat atas hak milik maupun diri dan keluarganya.

PT Asuransi Bangun Askrida (ASKRIDA) sebagai perusahaan asuransi berskala nasional ikut berpartisipasi dalam mengembangkan industri asuransi di Indonesia dan memberikan produk-produk unggulan agar masyarakat memperoleh perlindungan dan rasa aman. Untuk menghadapi persaingan, inovasi terus dilakukan agar terciptanya sebuah sistem dan produk asuransi yang memberikan manfaat pada masyarakat. Perusahaan berusaha mewujudkan pelayanan terbaik dan terdepan dengan mempekerjakan tenaga kerja

yang kompeten. Saat ini perusahaan sedang dalam proses pengembangan dalam meningkatkan standar pelayanan.

Untuk meningkatkan kualitas dan standar pelayanan dan kualitas, perusahaan perlu meningkatkan kinerja semaksimal mungkin agar dapat berkembang dan mampu bertahan menghadapi persaingan. Peningkatan kinerja tidak akan berhasil apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia atau tenaga kerja yang berkualitas. Sumber daya manusia memiliki peran penting diantara faktor-faktor yang lain dalam organisasi perusahaan.

Manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan/instansi diharapkan mampu untuk memanfaatkan dan meningkatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi yang menyenangkan, penuh tanggung rasa dan saling membangun. Memanfaatkan sumber daya manusia terkandung pengertian pembinaan struktur dan pengembangan mutu tenaga kerja baik secara aktual maupun potensial.

Kinerja tidak hanya merupakan produktifitas karena kinerja menyangkut perilaku alami yang dimiliki seorang untuk bebas melakukan tindakan sesuai keinginannya, perilaku bebas untuk bertindak ini tetap tidak bisa dilepaskan dari syarat-syarat formal peran seorang pegawai untuk meningkatkan fungsi efektif suatu organisasi. Hal tersebut menuntut perusahaan perlu memperhatikan kinerja para pegawai. Upaya peningkatan kinerja pegawai memiliki perbedaan pada setiap perusahaan.

Kualitas kinerja pegawai pada perusahaan juga tidak terlepas dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya.

Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan juga kepuasan kerja karyawan adalah dengan mengadakan penilaian. Bagi perusahaan, sistem penilaian kinerja

merupakan alat untuk mempertimbangkan pemberian kenaikan gaji, pemberian promosi, insentif dan lain-lain. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti memberikan sarana prasarana yang memadai untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Dengan demikian, sistem penilaian kinerja diharapkan mampu merepresentasikan kepentingan perusahaan dan mewujudkan kepuasan kerja karyawan serta membantu pengembangan karyawan. Sistem penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja bagi karyawan. Sistem penilaian kinerja juga memotivasi kinerja karyawan, karena sistem penilaian kinerja yang kurang baik akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka pada penelitian ini melakukan pengujian dengan skripsi yang diberi judul : PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ASURANSI BANGUN ASKRIDA, dikarenakan perusahaan saat ini sedang dalam proses pengembangan sistem maupun metode penilaian kinerja pegawai sehingga dianggap sesuai dengan penelitian ini.

B. Identifikasi Masalah

Peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai apabila perusahaan dapat menjamin kepuasan pegawai. Tercapainya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

karena individu yang puas atas pekerjaannya akan senang hati melakukan pekerjaan tersebut dan berupaya terus meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja pun dapat tercapai salah satunya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, dengan adanya penilaian kinerja (*performance appraisal*) perusahaan dapat mengetahui indikator-indikator pengukuran kinerja yang nantinya berdampak pada pemberian bonus, insentif, dan penghargaan lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang handal, berkompeten, dan profesional guna menunjang visi dan misi perusahaan. Untuk menjaga agar para pegawai ini dapat tetap memiliki kinerja yang tinggi bukanlah suatu usaha yang mudah. Perusahaan perlu memikirkan kepuasan kerja dari pegawai divisi SDM agar pegawai senantiasa memberikan kinerja yang optimal sehingga menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dilakukan penelitian mengenai pengaruh sistem penilaian kinerja dan kepuasan kerja pada PT Asuransi Bangun Askrida agar dapat mengevaluasi kinerja para pegawainya.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dan difokuskan agar terarah dengan baik untuk membahas mengenai pengaruh sistem penilaian kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Asuransi Bangun Askrida khusus untuk kantor pusat yang berada di Jakarta.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai pada PT Asuransi Bangun Askrida
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Asuransi Bangun Askrida

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai pada PT Asuransi Bangun Askrida
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Asuransi Bangun Askrida

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat bagi akademisi

Penelitian dibidang sumber daya manusia ini diharapkan dapat menambah wawasan akademisi mengenai pengaruh sistem penilaian kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat bagi pengembangan ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan ilmu bagi peneliti selanjutnya.

c. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja perusahaan.

d. Manfaat bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai kinerja dalam perusahaan dan sebagai syarat kelulusan dalam studi untuk memperoleh gelar sarjana di Universitas Tarumanagara.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi lima bab, yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas mengenai latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, ruang lingkup, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Pada bab ini akan diuraikan tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran mengenai variabel-variabel yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu sistem penilaian kinerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai pemilihan objek penelitian, metode

penarikan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini memuat tentang gambaran umum unit observasi, hasil analisis data serta pembahasan yang didapat dari objek penelitian (sampel) serta penjelasan yang diperlukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan hasil analisis data pada Bab IV di atas, akan dirumuskan kesimpulan, serta saran-saran yang diharapkan bisa berguna bagi peneliti selanjutnya dan instansi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sudiro. (2009). Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Edukatif/Dosen (Studi di Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 7(1). hal 86-92
- Corry Yohana. (2012). Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMPN Pamulang - Tangerang Selatan. Vol. 10(2). hal. 131-143
- Cynthia N. Kumentas. (2013). Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial PT Pos Indonesia. *Jurnal EMBA*. Vol. 1(3). hal. 796-805
- Dhar, Santosh et al. (2009). *Value Based Management for Organizational Excellent*. New Delhi : Excel Books
- Diana Sulianti K. L. Tobing. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 11(1). hal. 31-37
- Ferdinand, Augusty. (2005). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister Dan Disertasi Doktor*. Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen. Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi 9. Jakarta : PT Bumi Aksara
- I Made Narsa dan Rani Dwi Yuniawati. (2003). Pengaruh Interaksi Antara *Total Quality Management* dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan sistem Penghargaan terhadap Kinerja Managerial. Studi Empiris pada PT Telkom Divre V Surabaya. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*. Vol. 5(1). hal. 18-34
- Ilyas, Yaslis. (2002). *Kinerja (Teori, Penilaian, dan Penelitian)*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI Depok
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya

- Mangkuprawira, Sjafri. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Manulang, M. (2004). *Manajemen Personalialia*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Maznah, Jasman J. Ma'ruf, dan Sofyan Idris. (2012). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Lhoseumawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1(1). hal 1-20
- Muhammad Zainur Roziqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Edisi 3. Jakarta : Salemba Empat
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Priyatno, Duwi (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom
- Rivai, Veitzhzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Rivai, Veitzhzal dan Ahmad Fawzi. (2005). *Performance Appraisal : Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Bandung : Alfabeta.
- Sukardi. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Yusuf Dharmawan, dkk. (2013). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja Unit Pemadam Kebakaran Kantor Pusat PT X Jakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol. 2(2)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI :

Nama : Annisa Yoswat
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Padang/14 Maret 1991
Alamat : Perumahan Raffles Hills Blok M3/11
Depok
Agama : Islam
Telepon : 085693009146
Email : annisayoswat@gmail.com

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN :

2009-2013 : Program S1 Akuntansi - Fakultas Ekonomi
Universitas Tarumanagara Jakarta
2006-2009 : SMAN 4 Depok
2003-2006 : SMPN 11 Depok
1997-2003 : SDN Curug 2 Depok

Jakarta, Juli 2013

Annisa Yoswat