

# PENGARUH PELAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Kasus Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Pekanbaru)

Oleh:

Asdarini<sup>1</sup> & Kasmiruddin<sup>2</sup>

Asdai\_rini@yahoo.com

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau  
Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293

## ABSTRACT

*This study was conducted at PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Pekanbaru is located on Jl. Jend Sudirman No.374, Pekanbaru Riau, which is a company engaged in insurance. The purpose of this study was to determine the effect of the implementation of the performance evaluation of employed performance on Asuransi Wahana Tata cabang Pekanbaru. The research methods include the location of the research conducted at Asuransi Wahana Tata Cabang Pekanbaru, types and sources of data used was primary data, where the data was obtained directly from the company, among others target achievement of data and premium realization and the number of policies from the years 2011-2013, and a general overview of the company, while the analysis of the data using descriptive statistical analysis method that uses a simple linear regression analysis, correlation test, test coefficient of determination.*

*Based on the research that has been done cannot be obtained correlation  $r=0,721$  it is stated variable free and of determination coefficient  $R$  Square of 0,520. That is the fulfillment of a variable contribution of achievement by 52% while the remaining 48% is influenced by other variables not included in this study. And the test results are  $t(4, 417) > t$  table (2,101) and  $sig(0,000) < 0,05$ . This means performance appraisal significantly affects the performance of employees.*

*From the research, leaders should be cultivated as insurance Wahana Tata Cabang Pekanbaru cannot pay more attention to it these employees at work, with the hope that future employees can have high work, that will positively impact the company.*

**Keyword:** achievement assessment, employed, PT. Asuransi Wahana Tata

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauhmana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Kegiatan penilaian ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik pada karyawan

dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan mereka dimasa yang akan datang. Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang pantas atas prestasi kerja tersebut.

Karyawan atau orang-orang yang bekerja dalam perusahaan, merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen penting meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan. Karena itu pengelolaan

sumber daya bagi organisasi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana, sehingga perusahaan bisa bersaing secara sehat dengan perusahaan lain.

Untuk tetap dapat bertahan dalam kompetisi yang semakin ketat, perusahaan dewasa ini akan sangat banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu segala sesuatu untuk meningkatkan kualitas output organisasi haruslah usaha perbaikan manusianya. berhubungan dengan hal tersebut perusahaan tentu menggunakan sumber daya manusia sebagai alat utamanya. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi terpenting merupakan sentral didalam perusahaan, mempunyai masalah berbeda bila dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Hal ini disebabkan faktor produksi tenaga kerja merupakan makhluk hidup yang memiliki perasaan dan keinginan (dikutip dari Lestari B tampubolon, analisis pelaksanaan penilain prestasi kerja karyawan hal 2)

Dengan penilaian prestasi kerja bagi perusahaan akan menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang diinginkan oleh perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Penilaian prestasi terhadap kinerja tersebut harus dilakukan secara berkesinambungan dan tepat agar informasi yang dihasilkan benar-benar dapat bermanfaat untuk mengetahui kemampuan, kekurangan dan potensi yang dimilikinya.

Dalam perusahaan asuransi pencapaian target merupakan faktor yang menentukan keberhasilan kerja karyawan didalam perusahaan, apabila target target yang ditetapkan tercapai maka kinerja karyawan baik, demikian sebaliknya. Dalam penelitian ini penulis menyatakan bahwa sebelumnya penelitian tentang pelaksanaan penilaian prestasi ini sudah pernah dilakukan penelitian sebelumnya yaitu dengan judul pelaksanaan penilain prestasi kerja pada PT jamsostek cabang Riau 1 pekanbaru.

Perkembangan perusahaan Asuransi pada saat ini mengalami peningkatan, hal ini bisa dilihat dari semakin banyaknya masyarakat ataupun perusahaan yang membutuhkan perlindungan terhadap resiko yang datang tidak

terduga. Sebagai lembaga nonbank yang berfungsi sebagai sarana perlindungan terhadap resiko, asuransi memiliki berbagai manfaat. Adapun manfaat asuransi menurut Herman Darmawi (2006:4) adalah sebagai berikut:

1. Asuransi melindungi resiko investasi
2. Asuransi dapat mengurangi kekhawatiran
3. Asuransi dapat menyediakan layanan profesional
4. Asuransi dapat mendorong usaha pencegahan kerugian
5. Asuransi membantu pemeliharaan kesehatan

Kebutuhan asuransi yang semakin tinggi membuat perkembangan asuransi semakin meningkat. Adapun nama-nama perusahaan yang bergerak dibidang asuransi kerugian yang ada dipekanbaru yaitu, Asuransi Abda Insurance, Asuransi Allianz Utama Indonesia, Asuransi Bangun Askrida, Asuransi Jasaraharja Putra, Asuransi Bintang, Asuransi Eka Llyold Jaya, Asuransi Indrapura, Asuransi Binagriya Upakarya, Asuransi Jasindo, Asuransi Sinar Mas, Asuransi Central Asia, Asuransi Wahana Tata, Asuransi Ramayana, Asuransin Dayin Mitra dan sebagainya.

Dengan adanya asuransi kerugian tersebut orang semakin menyadari dalam mencegah suatu kerugian terhadap resiko yang tidak pasti seperti kebakaran, bencana alam, kerusakan, kehilangan dan sebagainya perlu melindungi harta benda mereka dari resiko tersebut maka dari itu mereka membutuhkan perusahaan yang memberikan jasa dalam penanggulangan resiko atas kerugain tersebut.

PT Asuransi Wahana Tata merupakan perusahaan swasta nasional terkemuka yang bergerak dibidang asuransi kerugian. dan masih tetap bertahan ditengah masyarakat dengan semakin meningkatnya perusahaan pesaing. Perusahaan memiliki kapasitas untuk penutupan asuransi kebakaran, asuransi kendaraan bermotor, asuransi pengangkutan, asuransi rangka kapal, asuransi pesawat terbang, asuransi rekayasa, asuransi minyak dan gas, asuransi uang, asuransi tanggung gugat, asuransi penjaminan, dan asuransi kecelakaan diri.

Adapun permasalahan yang penulis ingin teliti adalah mengenai Pengaruh pelaksanaan penilaian prestasi terhadap kinerja karyawan (kasus pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Pekanbaru). Yang mana dapat dilihat dilapangan, penilaian prestasi kerja

karyawan tersebut belum efektif dilihat dari fenomena dilapangan, standarisasi kerja karyawan masih belum dipahami, metode pengukuran yang digunakan masih banyak yang belum dipahami oleh karyawan dan jaranganya pimpinan menegur atau mengkritik terhadap karyawan yang membuat kesalahan.

Bertitik tolak latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan diteliti, serta agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran terhadap masalah yang diteliti, maka perlu adanya perumusan masalah sebagai berikut:”Apakah terdapat pengaruh antara pelaksanaan penilaian prestasi terhadap kinerja karyawan (kasus pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Pekanbaru)”.

## 1.2 Kerangka Teori

### Penilaian prestasi

Menurut Ade Arthesa dan Edia Handiman (2006:235) asuransi merupakan salah satu lembaga keuangan bukan bank di Indonesia yang mempunyai aktivitas memberikan perlindungan atau proteksi atas kerugian keuangan yang disebabkan oleh peristiwa yang tidak terduga.

Dengan adanya asuransi tersebut masyarakat atau perusahaan mendapat perlindungan dari resiko yang datang secara tidak terduga. Pada saat ini asuransi sangat dibutuhkan ditengah-tengah masyarakat, dengan adanya asuransi tersebut seseorang memiliki rasa aman terhadap kejadian-kejadian yang tidak diharapkan yang bisa mengakibatkan kerugian.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membangun motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dimana hal ini sangat menguntungkan perusahaan, karena dapat meningkatkan profit dan produktivitas perusahaan. Namun demikian penilaian yang dilakukan harus tepat dan dapat memberikan motivasi dan kepuasan kepada karyawan. Jika penilaian yang dilakukan tidak tepat akan menurunkan motivasi karyawan, yang akhirnya akan berimbas pada penurunan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

### B. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari bahasa *job performance* atau *actual performance* yang

artinya prestasi kerja yang ingin dicapai seseorang. Mangkunegara(2005:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/untuk kerja/penampilan kerja.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Selain itu T.R Mitchell (1978:343) dalam Sedarmayanti (1994:51), menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek berikut ini, yaitu:

- 1) Quality of work
- 2) Promptness
- 2) Initiative
- 3) Capability
- 4) Communication

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian dalam tingkat kinerja seseorang. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja perlu diperhatikan guna mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Kemudian pendapat lain mengatakan bahwa dengan memperhatikan kepuasan pelanggan maka pihak perusahaan dapat menarik manfaat seperti berikut :

- 1) Reputasi perusahaan semakin positif di mata masyarakat pada umumnya dan pelanggan pada khususnya.
- 2) Dapat mendorong terciptanya rekomendasi dari mulut kemulut yang menguntungkan perusahaan.
- 3) Meningkatkan keuntungan
- 4) Hubungan antara perusahaan dan pelanggannya menjadi harmonis.
- 5) Mendorong setiap anggota organisasi untuk bekerja dengan baik

Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian prestasi kinerja adalah hasil pelaksanaan kerja pegawai yang dapat dinilai perkembangannya melalui evaluasi yang sistematis oleh pihak yang berwenang untuk melakukannya dimana karyawan yang berprestasi baik akan membantu perusahaan

untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manusia berusaha untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan salah satunya adalah menjadi anggota organisasi. Apabila kebutuhan seseorang terpenuhi, maka akan timbul suatu motivasi dari diri orang yang bersangkutan untuk bekerja sungguh-sungguh yang pada akhirnya menimbulkan prestasi yang diharapkan.

### 1.3 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh antara pelaksanaan penilaian prestasi terhadap kinerja karyawan (Kasus pada PT asuransi wahana tata cabang pekanbaru)?.

### 1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pengawasan pada PT. Asuransi Wahana tata Cabang Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. asuransi Wahana tata cabang pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelaksanaan penilaian prestasi terhadap kinerja karyawan kasus pada PT asuransi wahana tata cabang pekanbaru

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan langsung pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 374 Pekanbaru. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena peneliti melihat adanya permasalahan berupa penurunan realisasi premi yang dicapai, belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan secara efektif, Realisasi premi yang dicapai dari tahun ketahun mengalami fluktuasi. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus segera diatasi oleh perusahaan demi mempertahankan dan mencapai tujuan perusahaan.

### 2.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Pekanbaru.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 yakni hanya 20 orang, maka penentuan sampel yang digunakan dengan menggunakan teknik sensus, yaitu menggunakan seluruh populasi menjadi sampel yakni sebanyak 20 orang.

### 2.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- a.Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian
- b.Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

### 2.4 Teknik Analisis Data

#### a. Analisis Kuantitatif

Yaitu penulis merasa perlu menganalisis data yang masuk dengan perhitungan statistik sehingga jawaban yang diperoleh akurat dan pasti. Untuk itu penulis menggunakan perhitungan statistik melalui SPSS 16 for windows.

#### Analisis Regresi sederhana

Analisis Regresi sederhana digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel bebas (variabel X) dengan variabel terikat (variabel Y). Persamaan rumus Analisis regresi (Husein Umar, 2002:169)

$$Y=a+bX$$

Dimana:

Y = variabel tidak bebas

X = variabel bebas

a = nilai intercept(konstan)

b = koefisien arah regresi

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pada model linear sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R<sup>2</sup>). Jika R<sup>2</sup> yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika R<sup>2</sup> mendekati 0 maka semakin lemah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### Pengujian hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya.

Untuk pengujian hipotesis ini menggunakan rumus statistik t :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Ho : variabel independen secara signifikan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Ha : variabel independen secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen

Jika sig > α (0,05), Ttabel > Thitung maka Ho diterima Ha ditolak.

Jika sig < α (0,05), Ttabel < Thitung maka Ho ditolak Ha diterima.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuisisioner berbentuk daftar pertanyaan kepada karyawan asuransi wahana tata tersebut sebanyak 20 buah kuisisioner sesuai dengan jumlah responden yang ada dalam penelitian ini dan dilakukan selama dua minggu mulai dari penyebaran kuisisioner sampai pengambilan kuisisioner.

#### 1. Jenis Kelamin

Dalam melakukan aktivitas yang lebih banyak diluar perusahaan biasanya atasan lebih mengutamakan tenaga kerja yang berjenis laki-laki, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel III.I**

### Responden Menurut Jenis Kelamin Asuransi Wahana Tata Cabang Pekanbaru

n	Jenis Kelamin	Responde n	Persentas e
1	Laki-laki	14	70%
2	Perempua n	6	30%
	Jumlah	20	100%

Sumber: Penelitian Lapangan. Juni 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa perusahaan lebih didominasi oleh laki-laki sebesar 14 (70%), dan sisanya 6 orang (30%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan asuransi ini lebih banyak bekerja diluar kantor untuk memperoleh premi sebanyak mungkin. dan pekerjaan ini pada dasarnya memerlukan ketangkasan dan kecepatan.

#### 2. Tingkat Umur Responden

Didalam melakukan aktivitas umur mempunyai peranan yang cukup penting, apalagi perusahaan asuransi ini lebih banyak melakukan pekerjaan diluar kantor. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.2**

### Responden Menurut tingkat Umur Perusahaan Asuransi Wahana Tata Cabang Pekanbaru.

No	Tingkat Umur	Responden	Persentase
1	19-29	9	45%
2	30-39	9	45%
3	40-49	2	10%
	Jumlah	20	100%

Sumber : penelitian Lapangan, Juni 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa karyawan pada asuransi wahana tata pekanbaru didominasi pada usia 19- 39 tahun hal ini sangat berdampak positif, karena karyawan tersebut masih pada usia produktif dan bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik.

### 3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan modal yang sangat berharga bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Karena semakin tinggi tinsusgkat pendidikan seseorang maka biasanya mereka akan semakin cepat merespon teknologi dan keahlian yang akan ditransfer oleh pihak perusahaan. Tetapi bila tingkat pendidikan oleh karyawan cukup rendah maka perusahaan harus bekerja extra dalam mentransfer suatu keahlian dan untuk itu diperlukan memberikan training dan latihan-latihan khusus. Asuransi Wahana Tata memiliki karyawan yang telah menyelesaikan pendidikan mulai dari Sekolah Menengah Umum, DIII, dan tamatan S1. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel III.3**

**Tingkat Pendidikan Responden  
Perusahaan Asuransi Wahana Tata  
Cabang Pekanbaru**

N o	Klasifikasi pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMU	2	10%
2	DIII	2	10%
3	S1	16	80%
	JUMLAH	20	100%

Sumber: Penelitian lapangan. Juni 2014

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa karyawan pada perusahaan Asuransi wahana Tata Cabang Pekanbaru kebanyakan didominasi tamatan S1 yaitu 16 orang 80% sedangkan tamatan SMU dan DIII hanya 4 orang 20%. Hal ini akan berpengaruh positif bagi perusahaan karena tamatan S1 telah memiliki pemahaman dan keahlian dari perguruan tinggi yang mereka jalani sebelumnya.

### 3.2 Rekapitulasi penilaian prestasi

Variabel	Dimensi	Total Skor
Penilaian prestasi (X)	Penetapan standar kerja	231
	Penilaian hasil kerja	226
	Pengadaan umpan balik	222
Jumlah		679

Sumber : Data Olahan Peneliti 2014

Dari uraian diatas diperoleh skor responden atas 9 butir pertanyaan pada variabel pelaksanaan penilaian prestasi adalah 679 yang berada pada rentang 595-739. Dalam pengklasifikasikan jumlah skor pada variabel pelaksanaan penilaian prestasi sudah baik, hal ini menandakan dalam penilaian prestasi karyawan telah melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut, begitu juga dengan perusahaan yang telah memberikan bimbingan atau pengarahan pada karyawan untuk bekerja lebih baik dan maksimal didalam perusahaan tersebut, dengan harapan untuk mendapatkan keuntungan atau laba yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

### 3.3 Deskripsi Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu didalam organisasi tertentu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan, dalam penelitian ini

#### Rekapitulasi Kinerja

Variabel	Dimensi	Total Skor
----------	---------	------------

Kinerja karyawan (Y)	kedisiplinan	228
	Tanggung jawab	239
	Kemampuan bekerjasama	216
	ketelitian	238
	kecakapan	228
	Hasil kerja	227
Jumlah		1376

Sumber : Data Olahan Peneliti 2014

Tabel diatas merupakan rekapitulasi bagaimana jawaban responden terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan dan dapat diketahui jawaban responden menyatakan kinerja karyawan diasuransi wahana tata cabanag pekanbaru yakni sebesar 1.376. jumlah skor responden atas 18 butir pertanyaan pada kinerja karyawan adalah 1.376, dalam mengklasifikasi jumlah skor dalam kinerja karyawan sebesar 1.376 dalam kategori setuju atau baik. Maka kinerjakaryawan pada asuransi wahana tata cabang pekanbaru adalah baik. Hal ini perlu diperhatikan perusahaan agar kedepannya perusahaan ini dapat meningkatkan kinerjanya, salah satu caranya yaitu dengan cara adanya penilaian prestasi setiap tahunnya untuk memotivasi kinerja dari karyawan tersebut.

### 3.4 Analisis Data

#### 3.4.1 Analisis Regresi Sederhana Pelaksanaan penilaian prestasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Pekanbaru.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis

dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui SPSS, persamaan regresi linier sederhana :

$$Y = a + bX$$

Nilai a dan b, dihitung dengan rumus

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

keterangan:

Y = variabel terikat (dependen) yaitu penilaian prestasi

X = variabel bebas (independen) yaitu kinerja karyawan

a = jumlah Y bila X = 0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefesien regresi, yaitu menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

n = jumlah tahun diperolehnya.

#### 1. Uji Kolerasi (R)

Nilai R menunjukan kolerasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0,721 (rentang 0,60-0,799) menyatakan bahwa korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen dikatagorikan kuat. Artinya pada hubungan yang kuat , yaitu sebesar 0,721 antara penilaian prestasi dengan kinerja karyawan diasuransi wahana tata cabang pekanbaru. Pedoman untuk memberikan interprestasi koefesien kolerasi selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 3.

#### 2. Uji Koefesien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Koefesien determinasi (R<sup>2</sup>) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dari variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Koefesien determinasi ini menunjukkan ketetapan persamaan regresi yang diestemasikan dari tanggapan responden yang berhasil dikumpulkan. Nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0 sampai 1 atau 0 < R < 1, berarti presentase X terhadap naik turunnya variabel Y adalah sebesar

100%. Bila  $R^2 = 0$  berarti tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan.

Nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) menunjukkan presentase total yang menyatakan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel Y dipengaruhi oleh variabel X, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

Diketahui nilai  $R^2$  square sebesar 0,520. Hal ini menggambarkan bahwa variabel pelaksanaan penilaian prestasi berpengaruh sebesar 0,520 terhadap variabel kinerja karyawan. Dan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 52 %. Sedangkan sisanya 48 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### 3.4.2 Uji T

Diketahui  $d > t$  hitung ( $4,417 > t$  tabel (2,101) dan  $\text{Sig. (0,000)} < 0,05$ . Artinya penilaian prestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis dapat diterima

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan evaluasi terhadap hasil pembahasan pada penelitian yang dilakukan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Pekanbaru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan penilaian prestasi pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Pekanbaru dalam keadaan sudah sangat baik. Hal ini menggambarkan pelaksanaan penilaian prestasi diasuransi sudah teralaksana dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan asuransi tersebut. Namun demikian ada beberapa indikator yang menunjukkan penilaian prestasi karyawan dalam keadaan kurang baik, artinya penilaian prestasi masih perlu diperhatikan
2. Kinerja karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Pekanbaru dalam kondisi baik, namun untuk kedepannya harus diperhatikan atau harus adanya

pengawasan dari atasan langsung untuk melihat kinerja karyawan tersebut, hal ini dilakukan agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal. Namun demikian kinerja tersebut harus perlu diperhatikan supaya karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

3. Setelah dilakukan penelitian dan pengujian maka dapat diketahui bahwa penilaian prestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan ujian kolerasi dapat diketahui bahwa adanya hubungan yang kuat antara penilaian prestasi terhadap kinerja karyawan. Dan dilakukan uji koefisien determinasi, hasilnya variabel penilaian prestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4.2 Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis yang dapat diberikan kepada pimpinan asuransi wahana tata cabang pekanbaru sebagai berikut:

1. Upaya dalam pelaksanaan penilaian prestasi bagi karyawan untuk kedepannya agar lebih ditingkatkan, terutama yang tentang standar penilaian dimana penulis melihat banyak karyawan tidak mengetahui tentang poin-poin yang dinilai oleh perusahaan dalam penilaian prestasi, seharusnya sebelum diadakan penilaian perusahaan harus menyampaikan poin-poin yang akan dinilai. Dan juga tentang pengadaan umpan balik dimana perusahaan harus menyampaikan kelemahan dan kekurangan dari karyawan supaya dengan penyampaian tersebut karyawan bisa memperbaiki pekerjaan kedepannya lebih baik lagi.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan asuransi diharapkan dapat memperhatikan kinerja bawahannya dan juga memperhatikan kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan tersebut merasa diperhatikan dan memotivasi untuk bekerja lebih maksimal. Hal ini tentunya akan memunculkan semangat kinerja.

Dengan adanya pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi terhadap kinerja karyawan, maka pimpinan cabang asuransi wahana tata pekanbaru, diharapkan dapat lebih memperhatikan

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Arikunto 2008. *Metode penelitian Kulitatif dan Kuantitatif* , Yogyakarta: Liberty.
- Darmawi, Herman.2006. *Manajemen Asuransi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Intan Sejati, Klaten.
- Handiman, Edia & Ade Arthesa.2006. *Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank*.Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Handoko, Hani.2001. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Hasibuan, S.P . Malayu, H. Drs. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- J.Suprpto. 2007. *Metode Penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung : Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. Prabu 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono.2004.*Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Yogyakarta: Ekonomi.
- Nawawi, Hadari.2006.*Evaluasi dan Manajemen Kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: gadjah Mada University Press.
- Pandia, Frianto dkk.2005.*Lembaga Keuangan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ridwan, Sunarto, 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti, 1994. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Hendry, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Simamora , Hendry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Jakarta.
- Sugiono, DR.2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Tampubolon, Lestari, 2012. *Analisis Pelaksanaan Penilaian Prestasi Karyawan*.

