



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

**ANALISIS PENGARUH DARI PERFORMANCE  
APPRAISAL TERHADAP MOTIVATION SERTA  
IMPLIKASINYA TERHADAP EMPLOYEE'S  
PERFORMANCE, TELAAH PADA KARYAWAN PT  
GARUDA INDONESIA DI TANGERANG**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E.)**

Nama : Muhammad Tantra Karnoverando  
NIM : 12130110001  
Fakultas : Bisnis  
Program Studi : Manajemen

**UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA  
TANGERANG  
2017**

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF PERFORMANCE  
APPRAISAL TOWARDS MOTIVATION AND THE  
IMPLICATION TO EMPLOYEE'S PERFORMANCE,  
RESEARCH TO PT GARUDA INDONESIA'S EMPLOYEES IN**

**TANGERANG**



**THESIS**

**Proposed as one of the requirements to obtain a Bachelor of  
Economics (S.E.) degree**

Name : Muhammad Tantra Karnoverando

NIM : 12130110001

Study Program : Management

Faculty : Business

**MULTIMEDIA NUSANTARA UNIVERSITY**

**TANGERANG**

**2017**

**PENGESAHAN SKRIPSI**  
**ANALISIS PENGARUH DARI PERFORMANCE**  
**APPRAISAL TERHADAP MOTIVATION SERTA**  
**IMPLIKASINYA TERHADAP EMPLOYEE'S**  
**PERFORMANCE, TELAAH PADA KARYAWAN PT**  
**GARUDA INDONESIA DI TANGERANG**

Oleh

Nama : Muhammad Tantra Karnoverando  
NIM : 12130110001  
Fakultas : Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Tangerang, 14 Agustus 2017

Ketua Sidang



Dr.Ir. Y. Budi Susanto.,M.M.

Penguji



Anthony Halim B.Sc.,M.B.A.

Pembimbing



Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M.

Ketua Program Studi Manajemen



Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M.

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Hansen menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **ANALISIS PENGARUH DARI PERFORMANCE APPRAISAL TERHADAP MOTIVATION SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP EMPLOYEE'S PERFORMANCE, TELAAH PADA KARYAWAN PT GARUDA INDONESIA DI TANGERANG**

Adalah hasil karya saya sendiri dan saya tidak melakukan plagiat. Segala karya atau pendapat orang lain atau lembaga lain yang dirujuk dalam skripsi ini telah saya sebutkan sumber kutipannya dan telah dicantumkan pada daftar pustaka. Maka, saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini adalah karya saya sendiri, bukan merupakan plagiat dari karya orang lain.

Jika di kemudian hari terbukti adanya kecurangan / penyimpangan dalam skripsi yang saya ajukan ini, saya siap menerima konsekuensi dan resiko atas tindakan saya. Saya siap menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Tangerang, 14 Agustus 2017



Muhammad Tantra Karnoverando

NIM: 12130110001

## ABSTRAK

Sistem penilaian kinerja adalah salah satu hal yang bisa mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Dengan sistem penilaian kinerja yang baik, maka karyawan akan puas terhadap hasil penilaian kinerjanya, sehingga bisa meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Bila sistem penilaian kinerjanya kurang baik, maka karyawan tidak puas dengan hasil penilaian kinerjanya, sehingga bisa menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini agar perusahaan bisa memperbaiki sistem penilaian kinerjanya, sehingga hasil penilaian kinerja dari perusahaan bisa diterima dengan baik oleh para karyawan. Dengan kepuasan karyawan terhadap sistem penilaian kinerja dari perusahaan, tentu akan mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas apakah *Performance Appraisal* mampu mempengaruhi *Employee's Motivation* sehingga bisa berdampak kepada *Employee's Performance*.

Penelitian ini menggunakan desain riset deskriptif. Teknik *sampling* yang dipakai adalah *non-probability* dengan metode *judgemental sampling*, pengumpulan data primer disebarluaskan melalui Kuisioner secara *Offline* kepada 55 Karyawan PT Garuda Indonesia, terkhusus dalam unit JKT ID dan JKT IB dengan minimal lama bekerja selama 1 tahun. Data yang didapat dari kuisioner kemudian diolah menggunakan uji hipotesis regresi sederhana dalam *software SPSS (Statistical Package for Social Science version 23)*.

Hasil dari penelitian ini mendapatkan temuan bahwa terdapat hubungan positif antara *Performance Appraisal* dengan *Motivation* dan temuan bahwa tidak terdapat hubungan antara *Motivation* dengan *Employee's Performance*.

Saran yang diberikan peneliti untuk PT Garuda Indonesia agar bisa memperbaiki sistem penilaian kinerjanya. Pertama adalah dengan *Rating less Performance Management*, kedua adalah dengan *Crowdsourcing*, dan ketiga adalah *Self-leadership Training*. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti memberikan saran pertama adalah mencari jenis motivasi yang lebih berpengaruh terhadap *Employee's Performance* atau mencari variabel lain yang berpengaruh terhadap *Employee's Performance*. Saran kedua adalah menambah jumlah responden agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

Kata Kunci : *Performance Appraisal, Motivation, Employee's Performance*.

## **ABSTRACT**

*Performance appraisal system is one of the things that can affect the work performance of employees. With a good performance appraisal system, then employees will be satisfied with the results of its performance assessment, so that it can increase employee motivation in work. When the performance appraisal system is less good, then employees are not satisfied with the results of its performance assessment, so it can reduce the motivation of employees in the work. The purpose of this study so that companies can improve its performance appraisal system, so that the results of the performance assessment of the company can be received well by the employees. With employees' satisfaction with the company's performance appraisal system, it will encourage employee motivation to work better, and ultimately improve employee performance in work. Therefore, this study will discuss whether Performance Appraisal is able to influence Employee's Motivation so that it can affect Employee's Performance.*

*This research uses descriptive research design. Sampling technique used is non-probability with judgmental sampling method, primary data collection is distributed through Offline Questionnaire to 55 employees of PT Garuda Indonesia, especially in JKT ID and JKT IB unit with minimum duration of work for 1 year. The data obtained from the questionnaire is then processed using simple regression hypothesis test in SPSS software (Statistical Package for Social Science version 23).*

*The results of this study found that there is a positive relationship between Performance Appraisal with Motivation and findings that there is no relationship between Motivation with Employee's Performance.*

*Suggestions given by researchers to PT Garuda Indonesia in order to improve the performance assessment system. First is with Rating less Performance Management, second is with Crowdsourcing, and third is Self-leadership Training. For further research, the researcher gives the first suggestion is to look for the type of motivation that has more influence on Employee's Performance or look for other variables that affect Employee's Performance. The second suggestion is to increase the number of respondents to get better results.*

*Keywords:* Performance Appraisal, Motivation, Employee's Performance.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia yang telah diberikan dari awal perkuliahan hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis pengaruh dari *Performance Appraisal* terhadap *Motivation* serta implikasinya terhadap *Employee’s Performance* Telaah Pada Karyawan PT Garuda Indonesia di Tangerang”. Skripsi ini dibuat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) di Universitas Multimedia Nusantara.

Skripsi yang telah dibuat oleh penulis ini juga tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis ingin memberikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan laporan ini, khususnya kepada:

1. Allah SWT beserta Nabi Muhammad SAW atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan magang ini.
2. Papa, Mama, Mbak Nanda dan Lina yang selalu memberi doa, bimbingan, mendengarkan keluh kesah penulis, dan dukungan kepada penulis.
3. Ibu Dewi Wahyu Handayani, S.E.,M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara dan juga selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing peneliti selama proses penggerjaan skripsi sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Y. Budi Susanto selaku Ketua Sidang yang telah memberi masukan dan saran kepada peneliti.
5. Bapak Anthony Halim B.Sc.,M.B.A. selaku Penguji yang telah memberikan masukan dan saran kepada peneliti.

6. Ibu Lidia Monika dan Ibu Cishelvi Weri selaku Senior Manager HC Planning, Performance & Rewards dan Human Capital Analyst di PT Garuda Indonesia.
7. Para Responden di PT Garuda Indonesia dalam unit JKT ID dan JKT IB yang telah bersedia mengisi kuisioner dari peneliti.
8. Albert, Tiffany, Dewa dan Yayuk yang merupakan teman seperjuangan dalam mengerjakan skripsi.
9. Eric Darmawan, Hansen Lie, Agam Razif, Andreas Valentinus, Andre Leonardo, Marlyn Herlyana, Angelia, Albert limargo, Cindy Renalita, dan Poespitha Ferary selaku sahabat penulis yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Maka dari itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, sehingga kelak penulis dapat menghasilkan karya yang lebih baik lagi.

Tangerang, 14 Agustus 2017



Muhammad Tantra Karnoverando

NIM: 12130110001

## DAFTAR ISI

<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GRAFIK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Batasan Penelitian .....	9
1.5 Manfaat Penelitian .....	10
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
2.1 Definisi Manajemen .....	13
2.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.3 Variabel Penelitian .....	14
2.3.1 <i>Performance Appraisal</i> .....	14
2.3.1.1 <i>Two General Types of Performance Appraisal</i> .....	14
2.3.1.2 Masalah-Masalah Dalam Sistem Penilaian Kinerja.....	16
2.3.2 <i>Motivation</i> .....	18
2.3.2.1 Teori Motivasi.....	19

2.3.3 <i>Employee's Performance</i> .....	22
2.4 Penelitian Terdahulu .....	23
2.5 Model Penelitian .....	26
2.6 Hubungan antar Variabel .....	26
2.6.1 Pengaruh <i>Performance Appraisal</i> terhadap <i>Motivation</i> .....	26
2.6.2 Pengaruh <i>Motivation</i> terhadap <i>Employee's Performance</i> .....	27
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	29
3.2 Desain Penelitian.....	33
3.2.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2.2 Metodologi Penelitian .....	34
3.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	34
3.3.1 Target Populasi .....	34
3.3.2 <i>Sampling Unit</i> .....	35
3.3.3 <i>Sampling Size</i> .....	35
3.3.4 <i>Sampling Techniques</i> .....	36
3.3.5 <i>Sampling Process</i> .....	37
3.3.5.1 Sumber Data.....	37
3.3.5.2 Metode Pengumpulan Data .....	38
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
3.4.1 Variabel Independent .....	39
3.4.2 Variabel Dependent.....	39
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	39
3.6 Teknik Analisis Data.....	44
3.7 Metode Analisis Data.....	44
3.7.1 Uji Reliabilitas dan Validitas .....	44
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	46

<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	48
4.1.1 Deskripsi <i>Profil Responden</i> .....	48
4.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	52
4.2.1 <i>Performance Appraisal</i> .....	53
4.2.2 <i>Motivation</i> .....	55
4.2.3 <i>Employee's Performance</i> .....	56
4.3 <i>Pre-Test</i> Dengan <i>Content Validity</i> .....	57
4.4 Uji Instrumen .....	58
4.4.1 Uji Validitas .....	58
4.4.1.1 Uji Validitas Untuk <i>Main-Test</i> Dengan 48 Responden .....	58
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	63
4.4.2.1 Uji Reliabilitas Untuk <i>Main-Test</i> Dengan 48 Responden.....	63
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	66
4.5.1 Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.5.2 Uji Normalitas.....	68
4.5.2 Uji Multikorelasi .....	71
4.6 Uji Model .....	73
4.6.1 Uji Koefisien Determinasi .....	73
4.7 Uji Hipotesis .....	74
4.7.1 Uji Signifikan Parameter Individual .....	75
4.7.2 Uji Regresi Sederhana.....	77
4.8 Interpretasi Hasil Penelitian .....	79

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>84</b>
5.1 Kesimpulan .....	84
5.2 Saran.....	87
5.2.1 Saran untuk Perusahaan .....	87
5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>99</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Peluncuran Pertama Pesawat Garuda Indonesia .....	30
Gambar 3.2 Perubahan Logo Dan Warna Garuda Indonesia.....	30
Gambar 3.3 Jenis-Jenis Pesawat Yang Dimiliki Garuda Indonesia.....	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas untuk variabel <i>Performance Appraisal</i> terhadap <i>Motivation</i> .....	66
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas untuk variabel <i>Motivation</i> terhadap <i>Employee's Performance</i> .....	67
Gambar 4.3 Uji Normalitas untuk variabel <i>Performance Appraisal</i> terhadap <i>Motivation</i> .....	68
Gambar 4.4 Uji Normalitas untuk variabel <i>Motivation</i> terhadap <i>Employee's Performance</i> .....	70



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Maskapai Penerbangan Yang Menerima Penghargaan .....	2
Tabel 2.1 Teori Hygine dan Motivator .....	21
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel .....	40
Tabel 4.1 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	53
Tabel 4.2 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Performance Appraisal</i> .....	53
Tabel 4.3 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Motivation</i> .....	55
Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Employee's Performance</i> ...	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Main-Test Indikator Variabel <i>Performance Appraisal</i> .....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Main-Test Indikator Variabel <i>Motivation</i> .....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Main-Test Indikator Variabel <i>Employee's Performance</i> .....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Main-Test Keseluruhan Indikator .....	62
Tabel 4.9 Uji Realibilitas Indikator Variabel <i>Performance Appraisal</i> .....	63
Tabel 4.10 Uji Realibilitas Indikator Variabel <i>Motivation</i> .....	64
Tabel 4.11 Uji Realibilitas Indikator Variabel <i>Employee's Performance</i> .....	64
Tabel 4.12 Uji Realibilitas <i>Maint-test</i> Keseluruhan Indikator .....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikorelasi .....	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikorelasi .....	72
Tabel 4.15 Model <i>Performance Appraisal</i> Terhadap <i>Motivation</i> .....	73
Tabel 4.16 Model <i>Motivation</i> Terhadap <i>Employee's Performance</i> .....	74

Tabel 4.17 Tabel Uji Signifikan Parameter Individual .....	75
Tabel 4.18 Tabel Uji Signifikan Parameter Individual .....	75
Tabel 4.19 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis.....	76
Tabel 4.20 Uji Regresi Sederhana Variabel <i>Performance Appraisal</i> Terhadap <i>Motivation</i> .....	77
Tabel 4.20 Uji Regresi Sederhana Variabel <i>Motivation</i> Terhadap <i>Employee's</i> <i>Performane</i> .....	78



## **DAFTAR GRAFIK**

Grafik 1.1 Pangsa Pasar Penerbangan Indonesia .....	3
Grafik 4.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Grafik 4.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	49
Grafik 4.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Grafik 4.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Grafik 4.5 Identifikasi Responden Berdasarkan Unit Yang Ditempati.....	53

