

## ABSTRAK

Fani Ferdiana, 2009, “**ANALISIS HUBUNGAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR PUSAT BANDUNG DIVISI PELAYANAN SDM**”. Laporan Tugas Akhir, Program Studi Manajemen Diploma III, Fakultas Bisnis dan Manajemen, dibawah bimbingan Bapak Tezza Adriansyah Anwar, S.IP., MM.

Laporan Tugas Akhir ini ditulis dengan tujuan mengetahui hubungan antara sistem penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero). Penilaian kinerja adalah nilai yang diberikan terhadap karyawan atau divisi dalam pencapaian tujuan kerjanya. menunjuk keputusan Direksi Nomor : KD 16/DIRUT/0310 tanggal 10 Maret 2010 tentang Sistem Pola Karir, Keputusan Direksi Nomor : 14/DIRUT/0210 Tentang SMKU dan Keputusan Direksi Nomor:15/DIRUT/0210 Tentang SMKI. Sedangkan motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai;2008:455).

Keputusan Direksi tersebut di atas mengatur tentang penilaian kinerja bagi semua karyawan dari level tertinggi sampai dengan level terendah, baik struktural maupun non struktural. Penilaian kinerja dimaksud dengan menggunakan sistem manajemen kinerja unit (SMKU) dan sistem manajemen kinerja individu (SMKI).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yang bersifat deskriptif-verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang tujuan utamanya adalah menggambarkan sesuatu dan biasanya karakteristik atau fungsi. Ciri lain dari penelitian deskriptif adalah tidak membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono; 2007:11). Penelitian verifikatif digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen dan variabel dependen yaitu hubungan antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan. Setelah itu, dianalisa dengan menggunakan analisa statistik untuk akhirnya diambil kesimpulan. Adapun teknik pengumpulan data adalah dengan studi kepustakaan, wawancara, observasi, dan kuesioner.

Kesimpulan, Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel penilaian kinerja (X) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) Pos Indonesia Divisi Pelayanan SDM. Hubungan penilaian kinerja terhadap variabel motivasi kerja karyawan tersebut adalah kecil. Hal ini menunjukkan bahwa ada variabel atau faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang berhubungan juga terhadap variabel motivasi kerja karyawan Pos Indonesia Divisi Pelayanan SDM yang mungkin mempunyai hubungan dengan variabel motivasi lebih besar, seperti kompensasi, insentif serta faktor-faktor lainnya.