

**Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi Empiris Pada Bank Pengkreditan Rakyat Syari'ah Margirizki  
Bahagia Yogyakarta)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Disusun Oleh :**

**Bambang Trisabekti  
10240056**

**Pembimbing:**

**Dra. Siti Fatimah, M.Pd.  
NIP. 19690401199403 2 002**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2014**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 Fax (0274) 515856  
Yogyakarta 55281

**HALAMAN PENGESAHAN**

Pengesahan Skripsi/ Tugas Akhir

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/ 1074 /2014

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

**PENGARUH HASIL EVALUASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI EMPIRIS PADA BANK PENGKREDITAN RAKYAT MARGIRIZKI  
BAHAGIA YOGYAKARTA)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Bambang Trisabekti  
Nomor Induk Mahasiswa : 10240056  
Telah dimunaqsyahkan pada : Selasa, 3 Juni 2014  
Nilai Munaqsyah : **87,16 (A/B)**

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

**TIM MUNAQSYAH**  
Ketua Sidang/ Penguji I

**Dra. Siti Fatimah, M.Pd.**  
**NIP. 1969401 199403 2 002**

Penguji II

**Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi. MM**  
**NIP. 19760616 200501 2 002**

Penguji III

**Maryono, S.Ag., M.Pd.**  
**NIP. 19701026 200501 1 005**

Yogyakarta, 12 Juni 2014  
Dekan



**Dr. H. Maryono, M. Ag.**  
**NIP. 19701010 199903 1 002**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Masda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Bambang Trisabekti

NIM : 10240056

Judul Skripsi : Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada BPR Syari'ah Margirizki Bahagia Yogyakarta).

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/ Progam Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut di atas dapat dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb.*

Yogyakarta, 24 Mei 2014

**Mengetahui,**

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing



Drs. Muhammad Rosyid Ridla, M.Si  
NIP. 1196704 199303 1 003

Dra. Siti Fatimah, M. Pd.  
NIP. 1969041 199403 2 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bambang Trisabekti  
NIM : 10240056  
Prodi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya bahwa skripsi saya yang berjudul:


**Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada BPR Syari'ah Margirizki Bahagia Yogyakarta)**

Merupakan hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penulis tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penulis.

Yogyakarta, 24 Mei 2014

Yang menyatakan



  
Bambang Trisabekti  
10240056

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi yang sederhana ini saya persembahkan  
pada keluargaku,  
khususnya bapak dan Ibu  
yang menjadi penyemangat dalam hidupku,  
yang selalu mencurahkan kasih sayangnya  
dan untuk doa yang tak pernah berhenti dipanjatkan untukku  
Buat kakak-kakaku,  
dan seseorang yang spesial di hati  
Dengan kalian hidupku penuh warna,  
Buat sahabat-sahabatku  
Terimakasih atas segalanya..

## **MOTTO**

Berusahalah jangan sampai terlengah walau sedetik saja, karena atas kelengahan kita tak akan bisa dikembalikan seperti semula.



## KATA PENGANTAR



Puji syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada BPR Syari’ah Margirizki Bahagia Yogyakarta)”. Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, sebagai tugas akhir dalam mencapai gelar sarjana strata satu dalam Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Segala upaya untuk menjadikan skripsi ini mendekati sempurna telah penulis lakukan, namun keterbatasan yang dimiliki penulis maka akan dijumpai kekurangan baik dalam segi penulisan maupun segi ilmiah. Adapun terselesaikannya skripsi ini tentu tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Musya Asy’ari, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk bisa menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Dr. H. Waryono Abdul Ghafur, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. Muhammad Rosyid Ridla, M.Si, M.Ag dan Ahmad Muhammad, M.Ag, selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi serta segenap dosen Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terimakasih atas dukungan, ilmu dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam pembuatan karya ilmiah ini.
4. Dra. Siti Fatimah, M. Pd. selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih atas bimbingan, masukan serta kesabaran dalam mendampingi penulis selama proses penyusunan skripsi mulai dari pembuatan proposal sampai terselesaikannya karya ilmiah ini.
5. Kedua orang tuaku, Bapak Winarto dan Ibu Rukmini yang telah melimpahkan kasih sayang dan memberikan do'a serta mendukung hingga penulis dapat penyelesaian skripsi ini.
6. Kakakku yang terkasih Endang Susilowati, yang mengajarku untuk sabar dalam menghadapi sesuatu. Endang Pujilestari, Suparmin dan Saiful Anwar, yang selalu memberikan *support* kepadaku secara moril dan finansial.
7. Yang terkasih, Tieka Kusuma Wardhani, yang selalu mendampingi dan membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Teman-teman Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2010.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini..



Semoga Allah SWT, menganugraahkan kebaikan kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terakhir, semoga karya sederhana ini memberikan kontribusi yang berharga bagi dunia pengetahuan.

Yogyakarta, 24 Mei 2014

Bambang Trisabekti



## ABSTRAK

BAMBANG TRISABEKTI. Pengaruh Evaluasi Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Setudi Empirik di Bank Pengkreditan Rakyat Syari'ah Margirizki Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta. Jurusan Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga. 2014.

Latar belakang penelitian ini adalah melihat perkembangan evaluasi kerja berdasarkan seiring perkembangan zaman banyak satu organisasi atau perusahaan yang menjadikan evaluasi kerja untuk mengukur produktifitas kinerja karyawan, karena untuk mencapai tujuan operasional dan tujuan ideal atau tujuan strategik sebuah organisasi perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan. Adanya evaluasi kinerja karyawan berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, sehingga mendorong karyawan bersemangat untuk bekerja. Evaluasi kinerja juga dilakukan oleh bank BPR Syariah Margirizki Bahagia Yogyakarta perusahaan yang bekerja dibidang keuangan dan jasa ini melakukan evaluasi kinerja untuk meningkatkan produktifitas kinerja karyawan dan mencari kendala-kendala yang dihadapi oleh para karyawan, disamping itu evaluasi kinerja juga digunakan sebagai pengambilan keputusan memberikan promosi kepada pegawai ternilai yang kinerjanya memenuhi ketentuan pemberian promosi. Yang menjadi permasalahan penelitian ini adalah pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Margirizki Bahagia Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan mengambil latar BPRS Margirizki Bahagia Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan cara Quesioner atau angket, observasi dan dokumentasi. Analisis yang digunakan adalah analisis *product moment*. Analisis ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji dugaan akibat antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik analisisnya akan di tentukan melalui komputasi analisis data program SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan: Evaluasi kerja bagi karyawan pada Bank BPRS Margirizki Bahagia Yogyakarta mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat pada perhitungan korelasi product moment bahwa F hitung = 3,360 dengan nilai signifikansi = 0,077, lebih besar dari F tabel = 2,225 dengan nilai signifikansi = 0,034 atau juga nilai signifikansi uji F lebih kecil dari nilai alfa 0,05 yang artinya regresi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan. Sedangkan konstantanya 28,261 yang artinya jika variabel evaluasi kerja meningkat satu point maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 28,262 point. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,327 dengan persamaan koefisien = 32,7% yang artinya kinerja karyawan disumbang oleh evaluasi kerja karyawan sebesar 32,7%, adapun 67,3% merupakan faktor-faktor lain di luar evaluasi kerja melalui model persamaan regresinya. Kekuatan pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan analisis perhitungan korelasi product moment bahwa r hitungnya adalah 0,572 pada taraf signifikansi (0.05) harga r table

Kata Kunci: Evaluasi Kerja, Kinerja Karyawan.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR BAGAN .....	xv
<b>BAB I: PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	7
<b>BAB II: KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Kajian Pustaka .....	9

B. Landasan Teori .....	12
1. Tinjauan Evaluasi Kerja.....	12
2. Tinjauan Tentang Kinerja Karyawan.....	21
C. Hipotesis .....	25
<b>BAB III: METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Identifikasi dan Definisi Oprasional .....	26
C. Populasi dan Sempel .....	28
D. Data dan Sumber Data .....	29
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	29
F. Analisis Data .....	30
<b>BAB IV: PENGOLAHAN DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	35
B. Deskripsi Responden.....	54
C. Pengolahan Data .....	57
<b>BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Keterbatasan.....	67
C. Saran.....	68

**DAFTAR PUSTAKA .....69**

**LAMPIRAN.....71**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Variabel dan Penjelasan Indikator Penelitian .....	27
Tabel 1.3 Interpretasi Koefisien Alpha.....	33
Tabel 4.1 Kinerja BPRS Margirizki Bahagia.....	54
Tabel 4.2 Responden Menurut Tingkat Usia .....	56
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	57
Tabel 4.4 Responden Menurut Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.5 Hasil Validitas Variabel Evaluasi Kerja .....	60
Tabel 4.6 Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Dependen dan Independen .....	62
Tabel 4.8 Rangkuman Uji Normalitas Y atas X melalui Uji KS (n = 30) .....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas.....	67
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Uji Korelasi Product Moment dan T Hitung .....	69

## DAFTAR BAGAN

Bagan 1 Struktur Organisasi BPRS Margirizki Bahagia .....	40
---	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan Judul**

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Pengkreditan Rakyat Syari’ah Margirizki Bahagia Yogyakarta)”, untuk menyamakan persepsi dan mempermudah dalam memahami judul di atas maka perlu penjabaran tentang istilah dalam judul, yaitu:

#### **1. Evaluasi Kerja**

Dalam tulisan Badrun Karto Wagiran yang ia kutip dari buku evaluasi kebijakan, evaluasi dapat diartikan penerapan secara sistematis prosedur penelitian sosial dengan menilai konseptualisasi dan rancangan, implemmentasi serta kegunaan dari suatu program intervensi sosial.<sup>1</sup>

Kerja adalah proses penyelesaian pekerjaan serta kemampuan sipekerja dalam menyelesaikan pekerjaanya. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kerja adalah kemampuan bekerja dengan prestasi yang diperlihatkan.<sup>2</sup>

Evaluasi kerja adalah usaha mengidentifikasi dan menilai aspek-aspek pelaksanaan pekerjaan yang berpengaruh pada

---

<sup>1</sup> Badrun Karto Wagiran, *Pengertian dan Prinsip-prinsip Evaluasi Program Dalam Evaluasi Program*, (Yogyakarta: Lembaga Penelitian IKIP, 1995), hlm.3.

<sup>2</sup> EM Zul Fajri, Ratu Aprilia Senja, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* ( Jakarta: Aneka Ilmu bekerjasama Difa Publiser), hlm.70.



kesuksesan organisasi atau perusahaan. Evaluasi kerja berarti proses organisasi melakukan penilaian terhadap kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>3</sup>

Adapun yang dimaksud evaluasi kerja dari beberapa pengertian di atas adalah proses organisasi untuk menilai dan mengidentifikasi kemampuan si pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya secara *efektif* dan *efisien* sesuai waktu yang telah ditentukan.

## 2. Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup>Karyawan dalam kamus lengkap bahasa Indonesia diartikan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan lain sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah; pegawai; buruh, pekerja.<sup>5</sup>

Adapun yang dimaksud Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>3</sup> Hadi Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hlm. 70-71.

<sup>4</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*(Jakarta: rosada, 2005)hlm. 67.

<sup>5</sup> Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*,(Surabaya: Mitra pelajar, 2005) hlm. 379.

### 3. BPR Syariah Margirizki Bahagia

Merupakan lembaga intermediasi keuangan syari'ah yang berpegang teguh pada prinsip kehati-hatian dengan asas perbankan yang ada. BPR Syariah Margirizki Bahagia juga menghimpun dan menyalurkan zakat infaq dan shodaqoh dengan pembiayaan Al Qardhul Hasan dan kegiatan sosial lainnya. BPR Syariah Margirizki Bahagia Yogyakarta beralamatkan Jln. Gedongkuning 164 Banguntapan, Bantul.<sup>6</sup>

Secara keseluruhan yang dimaksud dengan judul penelitian skripsi Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank BPR Syari'ah Margirizki Bahagia Yogyakarta) adalah sebuah penelitian yang isinya mengenai ada atau tidak adanya pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Margirizki Bahagia Yogyakarta, dengan menggunakan hipotesis ada pengaruh positif dari evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### B. Latar Belakang

Setiap perusahaan, baik perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta, pada dasarnya didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Perusahaan harus dapat mempergunakan sumber daya yang tersedia semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satunya adalah faktor

---

<sup>6</sup>BPR Syariah Margirizki Bahagia, "Tentang Kami", <http://bprsmargirizkiBahagia.blogspot.com/p/tentang-kami.html>, diakses 17 Maret 2014.

sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberadaan manusia dalam suatu perusahaan menempati posisi strategis, karena disatu sisi manusia dapat menjadi pendorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, manusia juga dapat menjadi penghambat dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Dewasa ini, melihat perkembangan evaluasi kerja berdasarkan seiring perkembangan zaman banyak satu organisasi atau perusahaan yang menjadikan evaluasi kerja untuk mengukur produktifitas kinerja karyawan, karena untuk mencapai tujuan operasional dan tujuan ideal atau tujuan strategik sebuah organisasi perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan.<sup>7</sup>

Evaluasi itu sendiri merupakan proses penilaian perusahaan atau organisasi terhadap kinerja karyawannya, hasil dari evaluasi ini dapat dijadikan sebagai acuan atau tolak ukur untuk menentukan strategi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Ada hal yang harus dilakukan sebelum pelaksanaan evaluasi, yakni:<sup>8</sup> 1) Mengembangkan konsep dan mengadakan penelitian awal. Konsep perlu direncanakan secara matang sebelum diadakan eksekusi pesan dan perlu diadakan ujicoba untuk mengecek kesesuaian antara draft yang dibuat dengan eksekusi pesannya. 2) Dengan uji coba yang dilakukan, pengevaluasi

---

<sup>7</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Salemba, 2009), hlm. 22-23.

<sup>8</sup> Wikipedia, "Evaluasi", <http://id.wikipedia.org/wiki/Evaluasi>, diakses 2 Januari 2014.

mencoba mencari tanggapan dari khalayak. Tanggapan dari khalayak ini penting untuk mengukur efektifitas pesan yang disampaikan.

Evaluasi berkaitan erat dengan adanya kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan kerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antar tujuan dan kemampuan pekerja.<sup>9</sup> Adanya evaluasi kinerja karyawan berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, sehingga mendorong karyawan bersemangat untuk bekerja. Hal itu akan terjadi bila proses evaluasi kinerja karyawan dilakukan secara jujur, obyektif, dan ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut evaluasi kinerja karyawan ini akan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendapatkan kesempatan promosi, demosi, pengembangan karier, dan kenaikan gaji. Adanya promosi dan pengembangan karier maka karier karyawan dapat meningkat, sedangkan dengan adanya kenaikan gaji akan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan dan akan berakibat pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

Evaluasi kinerja juga dilakukan oleh bank BPR Syariah Margirizki Bahagia Yogyakarta perusahaan yang bekerja dibidang keuangan dan jasa ini melakukan evaluasi kinerja untuk meningkatkan produktifitas kinerja karyawan dan mencari kendala-kendala yang dihadapi oleh para karyawan, disamping itu evaluasi kinerja juga digunakan sebagai pengambilan

---

<sup>9</sup> Hadi Nawawi, *Evaluasi Dan...*, hlm.63

keputusan memberikan promosi kepada pegawai ternilai yang kinerjanya memenuhi ketentuan pemberian promosi.

Banyak suatu organisasi atau perusahaan yang melakukan evaluasi kerja seperti halnya yang dilakukan oleh BPRS Margirizki Bahagia, tapi bisa dilihat apakah selama ini evaluasi kerja yang dilakukan oleh BPRS Margirizki Bahagia Yogyakarta dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau tidak. Jika evaluasi kerja yang dilakukan dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat dilihat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang cukup signifikan, tapi jika kinerja karyawan dianggap tetap atau tidak berubah setelah dilakukan evaluasi kerja bisa dibilang evaluasi kerja yang selama ini dilakukan belum *efektif* dan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari kondisi inilah peneliti sangat tertarik untuk menguji data lebih jauh terkait penelitian tentang pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Margirizki Bahagia Yogyakarta. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **C. Rumusan Masalah**

Sebagaimana yang telah tertuang dalam latar belakang, maka dalam hal ini peneliti dapat merumuskan terlebih dahulu yang akan dibahas. Adapun rumusan masalahnya adalah adakah pengaruh evaluasi

kerja terhadap kinerja karyawan di BPR Syari'ah Margirizki Bahagia Yogyakarta?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian skripsi ini adalah untuk menguji ada atau tidak pengaruh evaluasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di BPR Syari'ah Margirizki Bahagia Yogyakarta.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Dapat menjadi sumbangan pengetahuan kepada mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah, terutama yang berkaitan dengan konsentrasi MSDM (Manajemem Sumber Daya Manusia).
  - b. Diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, terutama yang berhubungan dengan evaluasi kinerja dan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
2. Kegunaan Praktis
  - a. Memberi masukan kepada organisasi atau lembaga seberapa penting evaluasi kinerja dan dapat berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

- b. Memberi tambahan wawasan tentang evaluasi kinerja bagi organisasi atau lembaga dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Evaluasi kerja bagi karyawan pada Bank BPRS Margirizki Bahagia Yogyakarta mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat pada perhitungan korelasi product moment bahwa  $F$  hitung = 3,360 dengan nilai signifikansi = 0,077, lebih besar dari  $F$  tabel = 2,225 dengan nilai signifikansi = 0,034 atau juga nilai signifikansi uji  $F$  lebih kecil dari nilai alfa 0,05 yang artinya regresi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan. Sedangkan konstantanya 28,261 yang artinya jika variabel evaluasi kerja meningkat satu point maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 28,262 point.
2. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,327 dengan persamaan koefisien = 32,7% yang artinya kinerja karyawan disumbang oleh evaluasi kerja karyawan sebesar 32,7%, adapun 67,3% merupakan faktor-faktor lain yang berasal dari luar kinerja karyawan dengan melalui model persamaan regresinya. Kekuatan pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan analisis perhitungan korelasi product moment bahwa  $r$  hitungnya



adalah 2,225 pada taraf signifikansi (0.05) harga r table sebesar 1,833 maka r hitung > dari r table sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang sangat signifikan, adapun kekuatan pengaruh berdasarkan kriteria interval koefisien r hitung 0,345 tergolong kuat yang artinya pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan tergolong kuat. Sedangkan t hitung sebesar 2,225 dan dibandingkan t table sebesar (1,833) dengan taraf signifikansi (0.05) ternyata t hitung > dari t table dengan arti hipotesis diterima yang menyatakan adanya pengaruh yang sangat signifikan.

## **B. Keterbatasan**

Dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan. Dengan keterbatasan ini diharapkan bagi siapapun untuk melakukan perbaikan dimasa mendatang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain sebagaimana berikut ini:

1. Pengukuran variabel dependen kinerja karyawan hanya berdasarkan pada penilaian diri sendiri, sehingga memungkinkan para responden mengukur kinerja mereka lebih rendah atau tinggi dari yang seharusnya, untuk itu terjadi bias dapat saja dimungkinkan.
2. Objek wilayah penelitian hanya sebagian kecil, tidak mewakili keseluruhan karena hanya satu kantor saja.
3. Dalam hal ini hanya menggunakan satu variabel independen dalam mengukur dependen yaitu kinerja karyawan.

### C. Saran

Saran yang bisa disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagaimana berikutini:

1. Untuk pengukuran variabel independen, diharapkan penelitian selanjutnya lebih memperbanyak variabel, agar tidak terjadi salah pengukuran data.
2. Untuk objek penelitian diharapkan pada penelitian selanjutnya lebih luas dan mencakup semua instansi pemerintah. Sehingga bisa betul-betul bisa dijadikan bahan rujukan sebuah perbaikan bagi instansi terkait.
3. Untuk pihak akademisi diharapkan lebih mengembangkan tentang kinerja karyawan dan evaluasi kerja dalam institusi public dan perusahaan yang bersifat privat agar dalam kinerja kedepan bias terkontrol dengan baik dari semua kalangan berdasarkan uji hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, Nuzsep, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kinerja Karyawan", Vol 1 No 1, 2004.
- Ambar Teguh sulistiyani Rosidah, *Manajenen Sumberdaya manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Badrun Karto Wagiran, *pengertian dan prinsip-prinsip evaluasi program dalam evaluasi program*, Yogyakarta: Lembaga Penelitian IKIP, 1995.
- Burhan Bungin, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.
- BPR Syariah Margirizki Bahagia, "Tentang Kami", <http://bprsmargirizkibahagia.blogspot.com/p/tentang-kami.html>, diakses 17 Maret 2014.
- Deni darmawan, *Metode Penelitian Kuanitatif*, Bandung Remaja Rosdakarya, 2013
- Deddy Mulyana, *Metodelogi Penelitian Kualitatif, (Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya)*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- S. Josephine Tobing, *Kiat menjadi Supervisor Andal*, Jakarta: Erlangga, 2011.
- Dudung Abdurrahman, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2003.
- EM Zul Fajri, Ratu Aprilia Senja, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia (Aneka Ilmu bekerjasama Difa Publisier)*.
- Fred R. David, *Manajemen Strategis Konsep*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Hadi Nawawi, *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- Husain Umar, *evaluasi kinerja perusahaan*, Jakarta: Gramedia, 2005.
- Iswatul Khaira, *Evaluasi Kinerja Zakat (Studi Kasus Evaluasi Di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta)*, skripsi Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2011).

- Joko Sawanto, *pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*, skripsi Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- MimiMayani, *Evaluasi Progran Taman Pintar Yogyakarta Dalam Pengembangan Sumberdaya Daya Manusia*, skripsi Fakultas Dakwah UIN Sunankalijaga Yogyakarta, 2007.
- Mulyadi dan johny setiawan, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Penelitian Pendidikan*, Bandung: Rosdakarya, 2006.
- Paul J. Jerome, *Mengevaluasi Kinerja Karyawan*, Jakarta: PPM, 1994.
- Peter salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Konterporer*, Jakarta: Moderen English perss, 1991.
- Prof. DR. Winardi, *Manajemen Supervis*, Bandung: Mandur Maju, 1995.
- Randall S. Schuler, Susuan E. Jackson, *Manajemen Sumberdaya Manusia Menghadapi Abad ke 21*, Jakarta : Erlangga, 1999.
- Ravianto J., *Produktivitas dan Manusia*, Jakarta: SIUPP, 1985.
- Robert Mathis dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Sindu Mulyanto, dkk, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2007.
- Siswanto B. Sastrohadiwijoyo, *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta: Bumu Aksara, 2002.
- Surya Dharma, *Manajemen Kinerja: falsafah dan teori penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Suyadi Prawirosentono, *MSDM: Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BEPE, 1999.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*, Jakarta: , 2009.
- Wikipedia, "Evaluasi", <http://id.wikipedia.org/wiki/Evaluasi>

## LAMPIRAN

### 1. Tabulasi Data Evaluasi Kerja (X)

No.	Skala Item																	Total	
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	X <sub>11</sub>	X <sub>12</sub>	X <sub>13</sub>	X <sub>14</sub>	X <sub>15</sub>	X <sub>16</sub>	X <sub>17</sub>	X <sub>18</sub>	
1	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	5	4	5	3	5	4	4	70
2	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	68
3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	72
4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	61
5	5	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	64
6	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	67
7	5	3	2	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	69
8	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	68
9	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	66
10	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	68
11	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	77
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	72
13	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	73
15	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	69
16	5	3	3	2	5	2	4	4	2	4	3	4	5	4	2	4	4	4	64
17	4	2	2	3	4	3	2	4	2	4	3	5	4	4	4	4	4	3	61
18	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	67
19	5	2	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69

20	5	4	3	4	4	4	5	4	2	4	2	4	5	4	5	5	4	4	72
21	4	5	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	5	4	4	2	4	65
22	5	4	3	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	61
23	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	62
24	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
25	5	2	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	66
26	5	4	2	4	2	2	5	4	2	4	2	4	5	4	5	5	4	4	67
27	4	5	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	63
28	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	64
29	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	62
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	74



2. Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Y)p

No.	Skala Item														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	3	4	2	4	2	3	5	4	3	5	4	5	52
2	5	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	49
3	5	4	3	3	2	5	3	4	4	4	4	4	4	5	54
4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	48
5	5	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	49
6	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	49
7	5	3	2	4	5	2	4	5	5	5	3	4	4	3	54
8	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	54
9	4	3	3	4	2	2	3	4	2	4	3	4	4	2	44
10	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
11	5	4	2	4	5	2	4	4	4	4	2	5	5	4	54
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57
13	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	58
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
15	5	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	2	47
16	5	3	3	2	4	2	4	4	2	4	3	4	5	2	47
17	4	2	2	3	4	3	2	4	2	4	3	5	4	2	44
18	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	50
19	5	2	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	2	50
20	5	4	2	4	2	2	5	4	2	4	2	4	5	2	47
21	4	5	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	48

22	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	51
23	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	48
24	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	54
25	4	2	2	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	5	55
26	5	5	2	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	63
27	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	58
28	3	4	3	3	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	56
29	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	49
30	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	48

3.





## Pengujian Validitas

### a. Evaluasi Kerja

		Orrelations																		
		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	X <sub>11</sub>	X <sub>12</sub>	X <sub>13</sub>	X <sub>14</sub>	X <sub>15</sub>	X <sub>16</sub>	X <sub>17</sub>	X <sub>18</sub>	TTL
X <sub>1</sub>	Pearson Correlation	1	-.241	-.250	.218	-.012	-.051	.095	.025	-.141	.094	-.094	-.067	.511*	-.053	-.010	.117	.064	.048	.085
	Sig. (2-tailed)		.200	.183	.247	.948	.789	.619	.897	.459	.622	.622	.724	.004	.782	.959	.540	.738	.803	.653
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X <sub>2</sub>	Pearson Correlation	-.241	1	.115	.000	.124	.282	.140	-.164	-.222	-.073	-.111	-.149	.080	.022	.065	.232	-.290	.158	.194
	Sig. (2-tailed)	.200		.547	1.000	.514	.130	.462	.385	.237	.700	.558	.432	.674	.908	.734	.217	.120	.404	.304
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X <sub>3</sub>	Pearson Correlation	-.250	.115	1	.124	.055	.011	.113	-.141	.454*	-.136	.459*	-.128	-.172	-.038	.043	-.148	.377*	.091	.405*
	Sig. (2-tailed)	.183	.547		.514	.772	.955	.551	.457	.012	.472	.011	.500	.364	.843	.820	.436	.040	.634	.026

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X <sub>4</sub>	Pearson Correlation	.218	.000	.124	1	-.074	.201	.115	.063	.413*	.322	.153	-.019	-.076	.050	.190	.197	.094	.121	.470*
	Sig. (2-tailed)	.247	1.000	.514		.699	.286	.543	.742	.023	.083	.420	.921	.689	.792	.316	.297	.622	.525	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X <sub>5</sub>	Pearson Correlation	-.012	.124	.055	-.074	1	.529*	-.115	.339	.018	.197	-.018	.185	.248	.190	-.152	.000	.055	-.131	.450*
	Sig. (2-tailed)	.948	.514	.772	.699		.003	.544	.067	.923	.298	.923	.329	.187	.314	.424	1.000	.772	.492	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X <sub>6</sub>	Pearson Correlation	-.051	.282	.011	.201	.529*	1	-.210	.093	.243	.290	.050	.197	-.113	.347	-.012	.146	-.025	.000	.542*
	Sig. (2-tailed)	.789	.130	.955	.286	.003		.264	.625	.196	.120	.792	.298	.552	.060	.949	.442	.895	1.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X <sub>7</sub>	Pearson Correlation	.095	.140	.113	.115	-.115	-.210	1	.402*	-.088	.294	-.016	-.364*	.349	-.031	.550*	.090	.008	.552*	.368*
	Sig. (2-tailed)	.619	.462	.551	.543	.544	.264		.028	.644	.114	.935	.048	.059	.872	.002	.636	.967	.002	.045
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X <sub>8</sub>	Pearson Correlation	.025	-.164	-.141	.063	.339	.093	.402*	1	.110	.572*	-.037	-.123	.164	.180	.373*	-.127	-.018	.208	.403*
	Sig. (2-tailed)	.897	.385	.457	.742	.067	.625	.028		.564	.001	.848	.519	.385	.341	.043	.502	.923	.270	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X <sub>9</sub>	Pearson Correlation	-.141	-.222	.454*	.413*	.018	.243	-.088	.110	1	.106	.485*	-.011	-.400*	.029	-.082	-.230	.253	.000	.423*
	Sig. (2-tailed)	.459	.237	.012	.023	.923	.196	.644	.564		.577	.007	.954	.028	.878	.668	.222	.177	1.000	.020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X <sub>10</sub>	Pearson Correlation	.094	-.073	-.136	.322	.197	.290	.294	.572*	.106	1	.179	-.027	-.037	.153	.273	.000	.053	.232	.476*
	Sig. (2-tailed)																			
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.622	.700	.472	.083	.298	.120	.114	.001	.577		.343	.886	.848	.421	.145	1.000	.780	.218	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X <sub>11</sub>	Pearson Correlation	-.094	-.111	.459*	.153	-.018	.050	-.016	-.037	.485*	.179	1	.066	-.356	-.127	-.014	-.431*	.070	.141	.283
	Sig. (2-tailed)	.622	.558	.011	.420	.923	.792	.935	.848	.007	.343		.728	.054	.504	.940	.017	.715	.458	.129
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X <sub>12</sub>	Pearson Correlation	-.067	-.149	-.128	-.019	.185	.197	-.364*	-.123	-.011	-.027	.066	1	.149	.294	-.016	.192	.216	.000	.150
	Sig. (2-tailed)	.724	.432	.500	.921	.329	.298	.048	.519	.954	.886	.728		.432	.115	.933	.308	.251	1.000	.429
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X <sub>13</sub>	Pearson Correlation	.511*	.080	.172	-.076	.248	-.113	.349	.164	-.400*	-.037	-.356	.149	1	.044	.194	.310	.290	.126	.229
	Sig. (2-tailed)	.004	.674	.364	.689	.187	.552	.059	.385	.028	.848	.054	.432		.818	.303	.096	.120	.505	.223
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X <sub>14</sub>	Pearson Correlation	-.053	.022	-.038	.050	.190	.347	-.031	.180	.029	.153	-.127	.294	.044	1	.043	.255	.113	.451*	.423*
	Sig. (2-tailed)	.782	.908	.843	.792	.314	.060	.872	.341	.878	.421	.504	.115	.818		.823	.174	.553	.012	.020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X <sub>15</sub>	Pearson Correlation	-.010	.065	.043	.190	-.152	-.012	.550*	.373*	-.082	.273	-.014	-.016	.194	.043	1	.167	.152	.205	.387*
	Sig. (2-tailed)	.959	.734	.820	.316	.424	.949	.002	.043	.668	.145	.940	.933	.303	.823		.377	.423	.278	.034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X <sub>16</sub>	Pearson Correlation	.117	.232	-.148	.197	.000	.146	.090	-.127	-.230	.000	-.431*	.192	.310	.255	.167	1	.173	.122	.246
	Sig. (2-tailed)	.540	.217	.436	.297	1.000	.442	.636	.502	.222	1.000	.017	.308	.096	.174	.377		.361	.519	.190
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X <sub>17</sub>	Pearson Correlation	.064	-.290	.377*	.094	.055	-.025	.008	-.018	.253	.053	.070	.216	.290	.113	.152	.173	1	.071	.398*

	Sig. (2-tailed)	.738	.120	.040	.622	.772	.895	.967	.923	.177	.780	.715	.251	.120	.553	.423	.361		.711	.030
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X <sub>18</sub>	Pearson Correlation	.048	.158	.091	.121	-.131	.000	.552*	.208	.000	.232	.141	.000	.126	.451*	.205	.122	.071	1	.441*
	Sig. (2-tailed)	.803	.404	.634	.525	.492	1.000	.002	.270	1.000	.218	.458	1.000	.505	.012	.278	.519	.711		.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.085	.194	.405*	.470*	.450*	.542*	.368*	.403*	.423*	.476*	.283	.150	.229	.423*	.387*	.246	.398*	.441*	1
	Sig. (2-tailed)	.653	.304	.026	.009	.013	.002	.045	.027	.020	.008	.129	.429	.223	.020	.034	.190	.030	.015	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																				

**a. Kinerja Karyawan**

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	-.171	-.280	-.042	.000	-.190	.054	.231	-.161	-.023	-.356	.028	.502**	-.212	-.045
	Sig. (2-tailed)		.367	.135	.824	1.000	.315	.777	.220	.396	.905	.054	.881	.005	.261	.814
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	-.171	1	.114	.124	.000	.297	.249	-.186	.059	-.033	.144	-.063	-.140	.271	.347
	Sig. (2-tailed)	.367		.548	.513	1.000	.111	.185	.324	.757	.861	.448	.743	.461	.147	.061
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	-.280	.114	1	.028	.024	.083	-.140	-.030	.197	-.392*	.120	-	-	-.118	.073
	Sig. (2-tailed)	.135	.548		.882	.901	.662	.462	.874	.296	.032	.528	.495**	.496**	.534	.702
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	-.042	.124	.028	1	.046	.200	.303	-.174	.251	.299	.231	.248	.000	.324	.475**
	Sig. (2-tailed)	.824	.513	.882		.808	.289	.103	.359	.181	.109	.219	.186	1.000	.081	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y5	Pearson Correlation	.000	.000	.024	.046	1	.178	.168	-.159	.229	.414*	.110	.310	.261	.279	.530**
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.901	.808		.346	.374	.402	.223	.023	.563	.095	.164	.136	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	-.190	.297	.083	.200	.178	1	-.005	-.519**	.402*	.277	.566**	.326	.032	.784**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.315	.111	.662	.289	.346		.978	.003	.028	.139	.001	.079	.866	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.054	.249	-.140	.303	.168	-.005	1	-.057	.173	.471**	.343	-.136	.361	.168	.483**
	Sig. (2-tailed)	.777	.185	.462	.103	.374	.978		.765	.360	.009	.064	.475	.050	.374	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.231	-.186	-.030	-.174	-.159	-.519**	-.057	1	-.222	-.118	-.419*	-.396*	-.137	-.505**	.330
	Sig. (2-tailed)	.220	.324	.874	.359	.402	.003	.765		.237	.534	.021	.030	.470	.004	.075
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	-.161	.059	.197	.251	.229	.402*	.173	-.222	1	.306	.471**	.151	-.085	.636**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.396	.757	.296	.181	.223	.028	.360	.237		.101	.009	.425	.656	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



Y10	Pearson Correlation	-.023	-.033	-.392*	.299	.414*	.277	.471**	-.118	.306	1	.486**	.367*	.309	.477**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.905	.861	.032	.109	.023	.139	.009	.534	.101		.007	.046	.097	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	-.356	.144	.120	.231	.110	.566**	.343	-.419*	.471**	.486**	1	.022	-.168	.522**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.054	.448	.528	.219	.563	.001	.064	.021	.009	.007		.907	.376	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.028	-.063	-.495**	.248	.310	.326	-.136	-.396*	.151	.367*	.022	1	.490**	.465**	.319
	Sig. (2-tailed)	.881	.743	.005	.186	.095	.079	.475	.030	.425	.046	.907		.006	.010	.086
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.502**	-.140	-.496**	.000	.261	.032	.361	-.137	-.085	.309	-.168	.490**	1	.195	.236
	Sig. (2-tailed)	.005	.461	.005	1.000	.164	.866	.050	.470	.656	.097	.376	.006		.301	.209
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	-.212	.271	-.118	.324	.279	.784**	.168	-.505**	.636**	.477**	.522**	.465**	.195	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.261	.147	.534	.081	.136	.000	.374	.004	.000	.008	.003	.010	.301		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

TOTAL	Pearson	-.045	.347	.073	.475**	.530**	.668**	.483**	-.330	.688**	.616**	.603**	.319	.236	.802**	1
L	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.814	.061	.702	.008	.003	.000	.007	.075	.000	.000	.000	.086	.209	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 1. Pengujian Reliabilitas

### a. Evaluasi Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.674	.702	19

### b. Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.688	.698	15

## 2. Pengujian Asumsi

### a. Pengujian Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.27469274
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.744
Asymp. Sig. (2-tailed)		.637

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

### b. Pengujian Linieritas

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.327 <sup>a</sup>	.107	.075	4.350	.962

a. Predictors: (Constant), EVALUASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### 3. Pengujian Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.327 <sup>a</sup>	.107	.075	4.350

a. Predictors: (Constant), EVALUASI KERJA

## SURAT PENGANTAR KUESIONER

Kepada

Yth. Direktur BPR Syari'ah Yogyakarta

di-

Tempat

Dengan hormat, sehubungan dengan penelitian yang akan kami lakukan, maka dengan ini kami mengharap bantuan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian kami yang berjudul:

**Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank BPR Syari'ah Margirizki Bahagia Yogyakarta)**

Penelitian ini membutuhkan partisipasi dari sejumlah karyawan untuk menganalisis evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya. Sesuai dengan etika penelitian, kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu akan kami jaga.

Demikian, atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 24 April 2014

Hormat Saya,

Bambang Trisabekti

Mohon Bapak/Ibu mengisi data dibawah ini:

### A. Identitas Responden

1. Umur : \_\_\_\_\_ Tahun
2. Jenis Kelamin                     Laki-Laki                     Perempuan
3. Pendidikan Terakhir             Jenjang S3                     D3 atau Akademik  
 Jenjang S2                     SLTA  
 Jenjang S1                     Lain-lain
4. Jabatan : \_\_\_\_\_
5. Masa Kerja : \_\_\_\_\_ Tahun

### B. Petunjuk Pengerjaan

Pilih jawaban yang tersedia dibawah ini terhadap pertanyaan yang telah ada, dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang telah tersedia dengan

keterangan sebagai berikut :

- 5 = Sangat Setuju (SS)  
 4 = Setuju (S)  
 3 = Netral (N)  
 2 = Tidak Setuju (TS)  
 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

### C. Pertanyaan Penelitian

No.	Variabel Evaluasi Kerja (Indikator Prestasi Kerja)	Pendapat Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan bertekad telah berjanji menaati dan melaksanakan kesanggupan mereka dalam bertugas					
Alasan:						

	.....				
2.	Saya melaksanakan tugas kerja dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.				
	Alasan: .....				
3.	Memiliki Tekad dan kesanggupan dibuktikan dalam sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.				
	Alasan: .....				

No.	Variabel Evaluasi Kerja (Indikator Kesetiaan)	Pendapat Responden				
	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
4.	Kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dipengaruhi oleh kecakapan dan keterampilan.					
	Alasan: .....					
5.	Pretasi kerja sangat erat kaitannya dengan pengalaman kerja.					
	Alasan: .....					
6.	Untuk mencapai kinerja yang maksimal kami menjalankan kerja agar meraih prestasi bekerja dengan sungguh-sungguh.					
	Alasan: .....					

No.	Variabel Evaluasi Kerja (Indikator Tanggung Jawab)	Pendapat Responden				
	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS

7.	Tindakan karyawan dalam memikul kerja diselesaikan dengan kesungguhan dalam bekerja					
Alasan: .....						
8.	Kerja karyawan selalu dilandasi dengan tanggung jawab serta mampu mengambil resiko atas keputusan yang diambil dalam melakukan tindakan kerja					
Alasan: .....						
9.	Dengan kerja yang menumpuk antar individu, dikerjakan selalu dengan kerjasama dan penuh tanggung jawab sehingga beban kerja menjadi terasa ringan					
Alasan: .....						

No.	Variabel Evaluasi Kerja (Indikator Kejujuran)	Pendapat Responden				
	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
10.	Selama ini dalam melakukan kerja kami merasa selalu menjalankan kerja sesuai dengan wewenang kinerja					
Alasan: .....						
11.	Sebagai karyawan harus memiliki integritas terhadap perusahaan					
Alasan: .....						
12.	Memiliki tekad dan kesanggupan sehingga dalam menjalankan kinerja sebagai seorang karyawan selalu dibuktikan dengan penuh tanggung jawab					



	Alasan: .....
--	------------------

No.	Variabel Evaluasi Kerja (Indikator Kerjasama)	Pendapat Responden				
	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
13.	Kemampuan karyawan selalu diukur dalam kekompakan dalam menjalankan beban tugas yang dijalani					
	Alasan: .....					
14.	Bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga kami merasa berhasil dalam menjalankan tugas					
	Alasan: .....					
15.	Kerjasama antar individu karyawan sangat membantu kinerja dalam menjalankan tugas kerja yang cukup berat					
	Alasan: .....					

No.	Variabel Evaluasi Kerja (Indikator Kepemimpinan)	Pendapat Responden				
	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
16.	Sebagai seorang karyawan harus dapat meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokoknya					
	Alasan: .....					
17.	Dalam keadaan terjepit dalam melaksanakan tugas, seorang karyawan harus mampu					

	memutuskan keputusan yang bijak dalam mengambil kebijakan kerja					
	Alasan: .....					
18.	Dalam keadaan apapun ketika kerja, seorang karyawan harus berani mengambil resiko kerja					
	Alasan: .....					

No.	Variabel Kinerja Karyawan	Pendapat Responden				
	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu memperbaiki tugas yang diberikan kepada saya, jika terjadi kesalahan.					
	Alasan: .....					
2.	Saya tidak terlalu sering melakukan kesalahan dalam bekerja.					
	Alasan: .....					
3.	Pekerjaan yang saya tanggung kadang kala membuat saya bingung.					
	Alasan: .....					
4.	Tugas kerja yang menumpuk kadang kala membuat saya tidak optimal untuk diselesaikan.					
	Alasan: .....					
5.	Kesalahan dalam pekerjaan saya selalu menyalahkan orang lain.					
	Alasan: .....					
6.	Saya selalu diberikan tugas yang menumpuk.					

	Alasan: .....					
7.	Saya selalu diberikan batas waktu oleh kepala dalam setiap kali kerja optimal.					
	Alasan: .....					
8.	Ferkuensi pekerjaan yang dibebankan kepada saya dari atasan berdasarkan wilayah jobdis.					
	Alasan: .....					
9.	Saya selalu meluangkan waktu lebih dari 100 % tenaga, bila ada pekerjaan yang dikerjar <i>deadline</i> .					
	Alasan: .....					
10.	Saya selalu mengoptimalkan waktu untuk mengefisienkan kerja.					
	Alasan: .....					
11.	Saya selalu membuat langkah taktis bila ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan permintaan kepala.					
	Alasan: .....					
12.	Saya selalu berusaha membuat cara yang mudah untuk memaksimalkan kerja.					
	Alasan: .....					
13.	Teknik bekerja saya lebih mendahulukan yang prioritas daripada yang tidak.					
	Alasan: .....					
14.	Tugas yang dibebankan kepada					

	saya lebih dari batas frekuensi pekerjaan pada umumnya.					
	Alasan: .....					

