BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu instansi pemerintahan sumber daya manusia diharuskan mampu untuk mengoptimalkan kemampuan, keahlian serta dapat mengembangkan potensi yang dimiliki pegawai sesuai dengan bidangnya masing-masing. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang ada tidak terlepas dari pegawai yang diharapkan mampu untuk berprestasi sebaik mungkin, sehingga tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan pemerintahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dalam perusahaan guna terwujudnya tujuan perusahaan tersebut.

Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi sebuah perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada instansi pemerintahan, jika kinerja sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja instansi pemerintahan akan baik juga, begitu juga sebaliknya jika kinerja sumber daya buruk maka kinerjanya juga akan buruk juga. Menurut Suparno Eko Widodo (2015;p.131) mendefinisikan bahwa kinerja adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Irham Fahmi (2016;p.137) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented dan non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Bangun (2012;p.231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai bedasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan *(job requirement)*. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan *(job standard)*. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya apabila kinerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap pegawai dalam perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada perusahaan. Kinerja seorang pegawai yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak cepat diatasi dengan baik, maka akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut. Sumber daya manusia dituntut harus memiliki penilaian kinerja guna memajukan perusahaannya. Seberapa mampu pegawai mengerjakan tugas-tugasnya dan bertanggung jawab atas tugas-tugasnya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan, salah satunya tidak semua penilaian prestasi kerja sesuai dengan situasi maupun kondisi yang nyata.

Melalui mekanisme penilaian kinerja, maka akan diketahui seberapa baik pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Penggunaan pegawai yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk pengerak pegawai agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Penelitian ini juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan, potensi dan kinerja seorang pegawai. Setiap perusahaan selalu berusaha agar pegawai bisa berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang maksimal. Kinerja pegawai bagi suatu perusahaan sangatlah penting yaitu sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan urusan pemerintah sebagai pengatur beban listrik di Pulau Sumatera. PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung adalah Unit Pelayanan dibawah PT. PLN (Persero) Pusat Penyaluran dan Pengatur Beban (P3B) wilayah Sumatera yang didirikan berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor: 019.K/DIR/2005 Tanggal 27 Januari 2005 dan beralamatkan di Jln. Basuki Rahmat No.19 Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung. PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung bertugas untuk merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasi penyaluran diwilayah kerja PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung secara efisien dengan mutu dan keandalan yang lebih baik lagi.

PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung mempunyai tujuan yaitu mendapatkan pegawai dengan kompetensi yang tepat, serta mempunyai motivasi untuk waktu dan tempat yang tepat pula, yang dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk memenuhi tantangan bisnis, dengan memprioritaskan sumber daya internal. Menyelaraskan strategi dengan kebutuhan internal pegawai. Penilaian kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung menuntut pegawai untuk disiplin waktu dan mampu mengatur waktu antara jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja, serta dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Serta penilaian atasan terhadap pegawai yang terkadang kurang adil, seperti pegawai yang bertugas dilapangan selalu diprioritaskan dibandingkan dengan pegawai yang bekerja dikantor, padahal tidak semua pekerajaan dilapangan berat, begitu juga dengan pekerjaan dikantor, tidak semua pekerjaan dikantor mudah atau ringan. Sehingga mengakibatkan kecemburuan sosial antar sesama pegawai.

Adapun beberapa indikator kinerja pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung yaitu: Tanggung jawab yang diukur dari adanya rasa tanggung jawab pada diri pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dimana tanggung jawab pegawai masih kurang karena dalam penyelesaian tugas tidak bisa selesai karena pegawai menunda pekerjaan seperti halnya pemeliharaan instalasi sistem transmisi tenaga listrik. Keandalan dalam mengelola operasi sistem tenaga listrik, mengelola transaksi tenaga listrik secara kompetitif, transparan, dan adil yang diukur dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai dapat diandalkan dimana pegawai masih sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien, andal dan akrab lingkungan.

Inisiatif diukur dari kemampuan pegawai dalam mengambil kuputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok seperti berinovasi dengan membuat sebuah alat kerja guna untuk mempermudah pegawai dalam bekerja baik dilapangan ataupun dikantor, dimana pegawai masih kurang karena pekerjaan masih belum dapat di selesaikan dengan efektif dan efisien. Mutu pekerjaan diukur dari kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan pegawai tersebut sesuai dari tujuan perusahaan dimana pegawai masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja. Kerja sama diukur dari kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai yang lainnya sehingga hasil pekerjaan akan menjadi semakin baik, pegawai dapat diandalkan dimana kerja sama pegawai masih kurang karena komunikasi yang terjalin tidak berjalan dengan baik antara sesama pegawai dan kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas sehingga menyebabkan kinerja menurun.

Dalam upaya yang dilakukan untuk menciptakan kinerja pegawai yang produktif dan ideal, PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung belum mencapai kinerja yang masih kurang maksimal. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis, maka penulis memperoleh data jumlah pegawai yang ada di PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung adalah sebanyak 59 pegawai.

Tabel 1.1

Data Pegawai dan Divisi PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2016.

No	Jabatan dan Divisi	Jumlah
1	Manager UPT Tanjung Karang	1
2	Ass Officer Administrasi UPT Tanjung Karang	1
3	Analyst Kinerja	2
Pengadaan		
4	Supervisor Pelaksana Pengadaan UPT	1
5	Junior Analyst Pelaksana Pengadaan	1
Perencanaan dan Evaluasi		
6	Ass Manager Perencanaan dan Evaluasi	1
7	Ass Engineer Perencanaan dan Evaluasi	6
8	Supervisor Perencanaan dan Evaluasi	1
9	Junior Analyst Perencanaan dan Evaluasi	2
10	Junior Engineer Perencanaan dan Evaluasi	2
Pemeliharaan		
11	Ass Manager Pemeliharaan	1
12	Ass Manager PDKB	1
13	Ass Engineer Pemeliharaan	6
14	Supervisor Pemeliharaan dan PDKB	5
15	Ass Technician Pemeliharaan Jaringan	1
16	Junior Engineer Pemeliharaan dan PDKB	16
17	Junior Technician Pemeliharaan	1
SDM, Administrasi dan Umum		
18	Ass Manager SDM, Administrasi dan Umum	1
19	Supervisor SDM, Logistik dan Keuangan	3
20	Ass Analyst SDM, Administrasi dan Umum	1
21	Ass Officer Sekertariat dan Dokumentasi	1
22	Ass Officer Logistik	1
23	Ass Officer Fasilitas dan Umum	1
24	Junior Analyst Anggaran dan Keuangan	1
25	Junior Officer SDM, Administrasi dan Umum	1
TOTAL		59

Sumber: PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2016

Berikut data rekapitulasi penilaian kinerja pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung:

Tabel 1.2

Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2016.

Hasil Penilaian Kompetensi Individu	Hasil Penilaian Sasaran Individu				
	MG	NI	MR	ER	OS
Kom-1				Sangat Potensial	Luar biasa
Kom-2		Kandidat Potensial	Potensial	Optimal	Sangat Optimal
Kom-3	Perlu Perhatian				
Kom-4	Sangat Perlu perhatian	Perlu Penyesuaian			

401	Target kinerja > 110 %
301 – 400	Target kinerja 101% - 110%
201 – 300	Target kinerja 91% - 100%
101 - 200	Target kinerja 81% - 90%
0 - 100	Target kinerja ≤ 75%

•Kompetensi :

Kompetensi Istimewa	401 - 500
Kompetensi Selalu ditampilkan	301 - 400
Kompetensi Sering ditampilkan	201 - 300
Kompetensi Jarang ditampilkan	101 - 200

•Metode Penilaian:
•MKP
→Multi Sumber (360º)
•MUK
•→ Atasan Langsung

Tambahan Nilai Kinerja :

20	Tugas di atas Level Kompetensi
20	*Knowledge sharing*
30	Penugasan Khusus (termasuk Daerah kritis)
40	Penugasan ke Samping
50	Inovasi

•Dinilai Oleh
•Atasan langsung

Sumber: PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2016.

Tabel 1.3

Kesimpulan Nilai Sasaran Unjuk Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung.

Rentang Nilai Unjuk Kerja	Hasil Penilaian Sasaran Unjuk Kerja Pegawai	Simbol
401 – 500	Pencapaian Luar Biasa (*Outstanding*)	OS
301 – 400	Melampui Harapan (Exceeds Requirements)	ER
201 – 300	Memenuhi persyaratan (Meet Requirements)	MR
101 – 200	Perlu Pengembangan (Need Impovement)	NI
000 – 100	Pencapaian Minimal (*Marginal*)	MG

Tabel 1.4

Kesimpulan Nilai Kompetensi Individu Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung.

Rentang Nilai Kompetensi Individu	Hasil Penilaian Kompetensi Pegawai	Simbol
401 – 500	Kompetensi Istimewa	Kom-1
301 – 400	Kompetensi Selalu Ditampilkan	Kom-2
201 – 300	Kompetensi Sering Ditampilkan	Kom-3
101 – 200	Kompetensi Jarang Ditampilkan	Kom-4

Sumber: PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2016.

Dapat dilihat dari tabel diatas, apabila seorang pegawai mendapatkan nilai MG (Marginal) dalam penilaian per semester maka pihak manajemen harus memberikan solusi melalui pendekatan atau sharing secara pribadi agar pegawai tersebut dapat berubah. Penilaian MG *(Marginal atau pencapaian minimal)* biasanya didapat apabila pegawai tersebut jarang masuk, target kinerja tidak tercapai (minimal 20 kontrak per semester), tidak bisa menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan kurangnya bersosialisasi antar sesama tim. Dan apabila pegawai yang bersangkutan tidak bisa memperbaiki penilaiannya maka pegawai tersebut akan dipindahkan ke UPT didaerah lain, atau pegawai tersebut dipindahkan ke Kantor Tragi. (Kantor Induk P3B Sumatera membawahi UPT Tanjung Karang, UPT Tanjung Karang membawahi Tragi dan Tragi membawahi GI (Gardu Induk)). Dan untuk penilaian NI *(Need Impovement atau perlu pengembangan)* biasanya didapat apabila pegawai tersebut sering datang ke kantor terlambat, manajemen waktu yang masih kurang disiplin, seperti istirahat bukan pada jam istirahat, datang terlambat saat jam istirahat selesai, dan target kinerja yang masih standar. Untuk penilaian NI hampir sama dengan penilaian MG, jika pegawai tersebut tidak bisa merubah penilaiannya sendiri maka pegawai tersebut akan dipindahkan juga seperti pegawai yang mendapatkan penilaian MG.

Untuk penilaian MR *(Meet Requirements atau memenuhi persyaratan)* biasanya didapat apabila pegawai tersebut sudah bisa memanajemen waktunya dengan baik, dan telah mencapai target kinerja walaupun belum maksimal. Dan untuk ER *(Exceeds Requirements atau melampui harapan)* biasanya didapat apabila pegawai dapat memanajemen waktunya dengan baik, dan telah mencapai target kinerja walaupun dengan batas standarisasi perusahaan, dalam arti belum bisa membuat inovasi yang bisa dipakai di dalam perusahaan. Dan untuk hasil penilaian tertinggi yaitu OS *(Outstanding atau pencapaian luar biasa)* biasanya didapat pegawai apabila manajemen waktu yang sangat baik, target kinerja yang diberikan sangat maksimal dan banyak membuat inovasi bagi perusahaan untuk mempermudah pekerjaan dan dapat mempersingkat waktu dalam bekerja baik dikantor ataupun saat dilapangan.

Tabel 1.5

Hasil Penilaian Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Semester ke-1 Tahun 2016.

Hasil Kompetensi Individu	Hasil Penilaian Sasaran					
	MG	NI	MR	ER	OS	Jumlah
KOM-1				4	3	7
KOM-2		5	8	9	3	25
KOM-3	7	6	4	3		20
KOM-4	2	5				7
Total Pegawai PT.PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang Bandar Lampung						59

Tabel 1.6

Hasil Penilaian Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Semester ke-2 Tahun 2016.

Hasil Kompetensi Individu	Hasil Penilaian Sasaran					
	MG	NI	MR	ER	OS	Jumlah
KOM-1				4	3	7
KOM-2		4	6	11	4	25
KOM-3	5	8	5	4		22
KOM-4	2	3				5
Total Pegawai PT.PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang Bandar Lampung						59

Sumber: PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2016.

Berdasarkan tabel 1.5 dan tabel 1.6 mendeskripsikan bahwa hasil penilaian pegawai pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung pada semester pertama dan semester kedua diperoleh dengan hasil yang masih kurang baik, dikarenakan masih ada pegawai yang masih sangat perlu perhatian dan perlu penyesuaian. Walaupun hasil pada semester pertama dan semester kedua terjadi perubahan, namum belum begitu maksimal. Oleh karena itu haruslah adanya pembenahan oleh pihak manajemen dalam memperbaiki kinerja pegawai, agar kinerja pegawai menjadi potensial, optimal, sangat potensial, sangat optimal dan bisa menjadi pegawai yang luar biasa seperti yang diinginkan oleh perusahaan.

Dari beberapa penyebab menurunnya kinerja pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung, maka peneliti akan mendalami faktor Penilaian Prestasi Kerja. Penilaian Prestasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017;p.143) Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi/menilai prestasi kerja pegawai. Adapun beberapa indikator untuk Penilaian Prestasi Kerja menurut Mangkunegara (2010;p.85): a. Kerjasama. b. Tanggung Jawab. c. Kepemimpinan. d. Kedisiplinan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Penilaian Prestasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan dalam memperbaiki kinerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung”.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang diteliti pada Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek.

   Ruang lingkup penelitian ini adalah Penilaian Prestasi Kerja dan Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek.

   Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat.

   Tempat Ruang lingkup tempat penelitian ini berada di Jl. Basuki Rahmat No.19 Gedong Pakuon, Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung, 35116.

4. Ruang Lingkup Waktu.

   Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah Bulan Januari s/d Juli 2017.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian.

   Ruang lingkup ilmu penelitian adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah: Mengukur seberapa besar pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis.

   Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat menambah wawasan pengetahuan sumber daya manusia dan lebih memahami tentang Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Akademik.

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian yang selanjutnya dalam rangka menambah referensi akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

3. Bagi Perusahaan.

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak Instansi Pemerintah pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya terutama dengan menggunakan penilaian prestasi kerja agar dapat menciptakan kinerja pegawai yang lebih produktif agar tercapainnya tujuan perusahaan tersebut.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, ruang lingkup

penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis mengenai Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi data, hasil uji persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah diteliti serta saran-saran yang mungkin nantinya berguna bagi instansi terkait dan peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN