

RINGKASAN



- A. Lisa Novianti Tarigan
- B. Sistem pembayaran kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PTP. Nusantara II (Persero) Bandar Klippa, Deli Serdang.
- C. Dibawah Bimbingan Ibu Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Winarni Supraningsih selaku pembimbing II.

Berdasarkan atas penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PTP. Nusantara II (Persero) Bandar Klippa, Deli Serdang maka ditemukan masalah yang dihadapi perusahaan yang dapat dirumuskan sebagai berikut: “ Apakah pemberian kompensasi yang ditawarkan perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan”.

Adapun Hipotesis Penulis yaitu: “Jika perusahaan memperhatikan masalah pengkompensasian seperti gaji, dan hak-hak karyawan lebih baik lagi, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sehingga pelaksanaan tugas karyawan dapat dilaksanakan secara efisien sebagaimana yang diharapkan perusahaan.

Adapun kesimpulan Penulis adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan ini bergerak dalam bidang perkebunan yang menghasilkan berbagai tanaman seperti: kelapa sawit, tembakau, dan tebu.
2. Kompensasi yang diterapkan di perusahaan ini masih belum memberikan kepuasan kepada karyawan.
3. Gaya Kepemimpinan yang dipakai perusahaan ini dalam menjalankan tugasnya masih ditemukan bersifat Otokratis dimana ia mempunyai wewenang yang sesuka

hatinya mengambil keputusan untuk mengangkat dan memberhentikan karyawan yang ada diperusahaan yang dipimpnannya

4. Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan ini menggunakan 2 cara yaitu menggunakan metode motivasi positif dan metode motivasi negatif.
5. Dalam pemberian penghargaan sebagai upaya peningkatan motivasi belum diterapkan dengan baik dimana tidak dilakukan secara kontiniu.

Adapun Saran Penulis dari penelitian ini adaalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya Kepimpinan yang diterapkan perusahaan ini dirubah dengan segera jika ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan
2. Jumlah kompensasi yang diberikan perlu ditinjau kembali.
3. Pemberian motivasi secara negatif yaitu dengan cara penekanan dan cara-cara negatif yang lainnya seperti ketakutan supaya dihilangkan.
4. Pemberian motivasi positif yang diterapkan selama ini perlu diperbaiki adan dikaji ulang oleh Direktur sehingga benar-benar dapat diterapkan secara konsisten misalnya mengenai penilaiannya secara kontiniu.
5. Tingkat prestasi kerja sedapat mungkin harus ditingkatkan dengan melakukan pemberian kompensasi yang lebih memuaskan bagi seiap karyawan.