

**PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN HUBUNGANNYA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA
BALAI HARTA PENINGGALAN
MEDAN**

OLEH :

**YUNI SYAHPUTRI
No. Stb : 03 832 0016**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2007**

Judul Skripsi : PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN HUBUNGANNYA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA BALAI HARTA
PENINGGALAN MEDAN.

Nama Mahasiswa : YUNI SYAHPUTRI

No. Stambuk : 03 832 0016

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Drs. H. Miftahuddin, MBA)



(H. Syahriandy, SE, MSi)

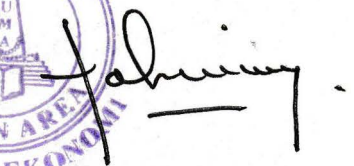
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Drs. H. Jhon Hardy, MSi)

Dekan



(H. Syahriandy, SE, MSi)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“...Allah meninggikan orang yang beriman diantara kamu dan orang yang diberikan ilmu beberapa derajat...”
(Q. S. Al-Mujaadalah : 11)

“Barangsiapa yang menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu pengetahuan maka Allah akan memudahkan untuknya jalan ke Surga”
(Al-Hadist)



Kupersembahkan skripsi ini kepada :

Suami tercinta : Suprianto, SE
Putri tersayang : Mutiara Pritasya
Kedua Orangtua :
Papa : Sofyan B.
Mama : Sermiyamah
Serta Mertua : Wagiman S. dan (Almh) Leginah

RINGKASAN

YUNI SYAHPUTRI, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN HUBUNGANNYA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA BALAI HARTA PENINGGALAN MEDAN, (di bawah bimbingan Drs. H. Miftahuddin, MBA sebagai Pembimbing I dan H. Syahriandy,SE,MSi sebagai Pembimbing II).

Dalam setiap aktivitas kerja yang dilakukan suatu organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik yaitu pimpinan perlu untuk memperhatikan prestasi kerja pegawainya. Pegawai selalu diharapkan untuk mampu melaksanakan penilaian melalui kemampuan yang dimilikinya. Setiap organisasi perlu melakukan penilaian prestasi kerja para pegawainya. Penilaian yang dilakukan secara objektif akan memberikan banyak manfaat bagi pimpinan maupun para pegawai. Untuk itu penilaian harus dilakukan berdasarkan pedoman tertentu dan jelaslah dalam cara penilaiannya.

Setiap pegawai memiliki kemampuan berbeda-beda, sehingga penilaian terhadap prestasi kerja sangat dibutuhkan. Namun, penilaiannya harus berjalan dengan baik sesuai dengan syarat-syarat dan cara-cara penilaian prestasi kerja agar pegawai merasa puas dan akan timbul kegairahan untuk bekerja sehingga produktivitas kerja pegawai dapat sesuai seperti yang diharapkan. Sebaliknya, apabila dalam penilaian prestasi kerja ada kejanggalan-kejanggalan yang terjadi maka bisa saja produktivitas kerja akan menurun karena pegawai merasa ada sesuatu yang tidak

jelas. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja.

Balai Harta Peninggalan (BHP) Medan merupakan perusahaan pemerintah yang bergerak dalam bidang harta peninggalan, kepentingan hukum dan menanggulangi berbagai masalah seperti wali pengawas terhadap anak-anak dibawah umur, sebagai pengempunan pengawas terhadap anak dalam kandungan dan orang dewasa yang berada dalam keadaan dungu, gangguan kejiwaan dan melaksanakan pembukaan dan pendaftaran suat wasiat, serta membuat surat keterangan waris untuk WNI keturunan timur asing selain tionghoa. Sebagai kurator kepailitan.

Mengingat pentingnya penilaian prestasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka penulis merasa tertarik untuk memilih judul :

“PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN HUBUNGANNYA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam kantor Balai Harta Peninggalan (BHP) Medan dan dibandingkan dengan uraian teoritis yang ada, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sistem penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pada Balai Harta Peninggalan (BHP) Medan sudah cukup baik, dimana sistem ini dilakukan secara rutin dan terus menerus yaitu satu tahun penilaian dengan memakai unsur-unsur : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan, sehingga produktivitas kerja pegawai dapat sesuai seperti yang diharapkan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahrabill 'alamin, segala puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah serta kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang sederhana ini guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Strata 1 (S-1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Selama menyusun skripsi ini penulis banyak menerima bantuan, bimbingan, dan dorongan serta pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu melalui skripsi ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak H. Syahriandy,SE,MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta tenaga dalam memberikan petunjuk dan saran-saran dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, MSi selaku Ketua Jurusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta saran-saran yang telah diberikan.
4. Para Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
5. Bapak Amri Marjunin,SH selaku Ketua BHP Medan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan research, dan Ibu Sermiyamah selaku Kepala

Kepegawaian BHP Medan yang telah banyak membantu saya serta seluruh pegawai yang juga sangat mendukung dan memberikan keterangan yang diperlukan dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Suami tercinta dan Putri tersayang yang telah memberikan motivasi dan dukungan yang begitu besar membangkitkan semangat saya untuk berkarya.
7. Kedua Orangtua saya yang telah banyak memberikan dorongan bantuan materil maupun moral dengan penuh kasih sayang yang tulus.
8. Mertua yang telah mendoakan untuk kesuksesan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Nenek-nenek saya, Rosnani dan Yusnani yang juga telah mendoakan saya.
10. Juga kepada Krida Evi Laura serta seluruh teman-teman mahasiswa Universitas Medan Area yang telah banyak membantu penulis.

Penulis menyadari seluruhnya bahwa penulisan skripsi ini belum begitu sempurna, baik dalam metode analisa maupun penyajian tata bahasanya masih dijumpai kekurangan. Untuk itu penulis dengan lapang dada menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun.

Medan, Juni 2007

Wassalam,



YUNI SYAHPUTRI
Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

RINGKASAN	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR TABEL	
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Hipotesis	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian	4
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	5
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Pengertian dan Tujuan Prestasi Kerja	7
B. Faktor-Faktor Penilaian Prestasi Kerja	14
C. Beberapa Syarat dan Cara Penilaian Prestasi Kerja	20
D. Pengertian Produktivitas Kerja dan Metode Pengukurannya	29
E. Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja	35

BAB III : BALAI HARTA PENINGGALAN MEDAN

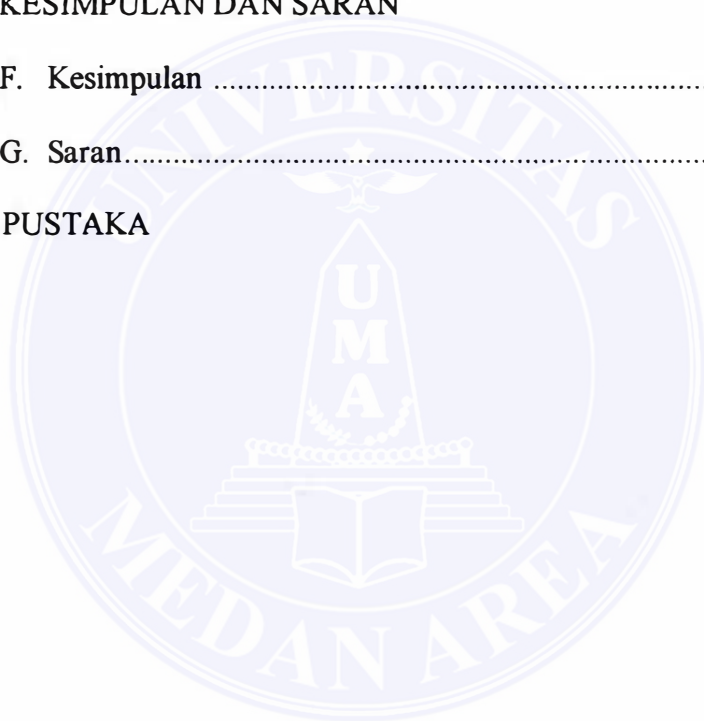
A. Gambaran Umum Perusahaan	36
B. Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja	42
C. Pengukuran Prestasi Kerja Pegawai	45
D. Penilaian Produktivitas Kerja Pegawai.....	53
E. Hambatan dan Cara Pemecahan Masalah	56

BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI 58

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

F. Kesimpulan	64
G. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Dari setiap pekerja organisasi diharapkan adanya komitmen penuh terhadap organisasi, tidak sekedar ketaatan kepada berbagai ketentuan kepegawaian yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan. Tetapi itu organisasi yang menanamkan keyakinan dalam diri karyawannya bahwa dengan komitmen penuh organisasi, berbagai harapan, cita-cita dan kebutuhan para karyawan akan terwujud dan terpenuhi.

Salah satu cara yang segera dapat ditempuh ialah menunjukkan sikap penerimaan yang ikhlas sambil menegaskan bahwa karyawan itu diharapkan akan menjadi pekerja yang produktif, loyal kepada organisasi dan kepada teman sekerja serta berperilaku positif, sekaligus memberikan kesan bahwa organisasi akan berusaha memenuhi kepentingan karyawan yang bersangkutan dengan kata ini harus ditekankan bahwa karyawan itu menunaikan kewajibannya dengan baik, maka ia akan memperoleh haknya dengan baik pula. Tetapi karyawan itu harus segera menyadari bahwa organisasi mempunyai hak-hak tertentu. Keberhasilan menjaga keseimbangan antara keduanya, yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak merupakan jaminan serasinya antara karyawan, organisasi, prestasi dan efektivitas kerja karyawan.

Penekanan ini menjadi lebih penting mendapat perhatian dalam mengelola sumber daya manusia dalam setiap organisasi, karena ada kecenderungan tingginya jumlah karyawan yang minta berhenti. Padahal berbagai langkah yang ditempuh dalam proses seleksi dan rekrutmen bukannya tanpa biaya, semakin besar pula pemborosan yang terjadi, suatu hal yang perlu selalu diwaspadai.

Jelaslah bahwa mewaspadai keadaan seperti itu para pejabat dengan petugas yang bertanggung jawab mengelola sumber daya manusia dalam organisasi perlu sikap proaktif dalam arti bahwa mereka merasa cocok untuk meniti karir dalam organisasi yang baru saja dimasukinya. Salah satu cara yang tepat untuk ditempuh dalam sikap yang proaktif adalah mengusahakan terjadinya sosialisasi melalui para pejabat yang bertugas pengelola sumber daya manusia serta atasan langsung para karyawan yang ditunjukkan pada pemahaman kultur manajemen, nilai-nilai manajemen yang dianut serta norma-norma yang berlaku dan tradisi organisasi dalam prestasi kerja.

Dengan demikian para karyawan itu dalam waktu yang tidak terlalu lama menjadi anggota organisasi yang benar-benar memahami sikap, prilaku dan tindakan yang mengakibatkan seseorang diterima sebagai anggota organisasi yang baik. Semakin cepat para karyawan memahami cara bertindak dan berperilaku yang akseptabel, maka semakin cepat pula mereka memberikan kontribusinya yang optimal, dan semakin kecil pula kemungkinan minta berhenti. Mengingat betapa pentingnya sistem penilaian prestasi kerja yang diterapkan secara baik, maka pengembangan sistem tersebut mutlak perlu dilakukan sebaik-baiknya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Soepranto J, **Teknik Riset Pemasaran dan Ramalan Penjualan** Penerbit Rineka, Bandung, 1990. hal. 28
2. Musanef, **Manajemen Kepegawaian di Indonesia**, Penerbit CV.Haji Masagung, Jakarta, 1995, hal. 170
3. Mangkunegara. A. A. A., **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000 hal. 27
4. Melayu. S. P. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan**, Edisi I, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 2000, hal. 97
5. Sondang P. Siagian, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Edisi Ketiga, Penerbit Sulita, Bandung, 2000, hal. 225
6. Moekijat, **Manajemen Kepegawaian**, Cetakan Ke-lima, Alumni Bandung, 1999. hal. 97
7. R. Schuler dan S. Jackson, **Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapai Abad 21**, Penerjemah Penerbit airlangga, Edisi Keenam, Jilid Kedua, Jakarta, 1999, hal. 12.
8. Mifta Thoha, Drs., MPA, **Prilaku Organisasi dan Konsep Dasar Dan Aplikasinya**, CV Rajawali, Jakarta, 1998, hal. 163.
9. Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, **Manajemen Personalialia**, edisi Keempat, Cetakan Ke tujuh, BPFE, Yogyakarta, 1996, hal. 194
10. Alex Nitisasmito, **Manajemen Personalialia**, Edisi Ke enam, BPFE, Cetakan ke Tujuh, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1999, hal. 547.
11. T. Hani Handoko, **Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta, 2000, hal. 135-137.
12. TV, Rao, **Performance aApproach Theory & Practice, Penilaian, Prestasi Kerja**, Cetakan I, Edisi II, Terjemahan L. Mulyanan, Penerbit Pustaka Binaman Prssindo, 2000, hal. 566.
13. Mudarsyah Sinungan, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan, edua, Penerbit Erlangga, Jakarta 2000, hal. 74
14. H. Arifin Abdulrahman, **Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinann Kerja**, Edisi Revisi, Penerbit Bhatara, Jakarta, 2003, hal. 80.