

**PENILAIAN PRESTASI KERJA SECARA BERKALA DAN PENGARUHNYA
TERHADAP PENINGKATAN KEGAIRAHAN KERJA KARYAWAN
PADA KANTOR PEMASARAN BERSAMA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
CABANG MEDAN**

Oleh :

Wiwin Erwinda

No. Stb. : 98 830 0022



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 1**

**PENILAIAN PRESTASI KERJA SECARA BERKALA DAN PENGARUHNYA
TERHADAP PENINGKATAN KEGAIRAHAN KERJA KARYAWAN
PADA KANTOR PEMASARAN BERSAMA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
CABANG MEDAN**

S K R I P S I

Oleh :

Wiwin Erwinda

No. Stb. : 98 830 0022

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Studi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 1**

Judul Skripsi : Penilaian Prestasi Kerja Secara Berkala Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kegairahan Kerja Karyawan Pada Kantor Pemasaran Bersama PT.Perkebunan Nusantara Cabang Medan

Nama Mahasiswa : Wiwin Erwinda
No. Stambuk : 98 830 0022
Jurusan : Manajemen

Menyetujui
Komisi Pembimbing,

Pembimbing I

Pembimbing II

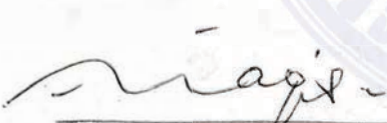

Drs.H. MIFTAHUDDIN,MBA


Dra. ISNANIAH LAILI, KS

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Dekan


Hj. RATNA BALQIS NST,SE.MBA.


Drs. RASDIANTO, MS,Ak.

Tanggal Lulus : 31 Maret 2001

RINGKASAN

Dalam menghadapi era millenium yang tidak lama lagi akan kita hadapi, merupakan suatu kebutuhan yang harus dibutuhkan oleh setiap perusahaan salah satu faktor utama yang mendukung berjalannya proses kegiatan didalam perusahaan.

Kantor Pemasaran Bersama PT.Perkebunan Nusantara Cabang Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan, yang bertugas melaksanakan tindak lanjut seluruh hasil transaksi penjualan KPB pusat dan bertanggung jawab kepada KPB Pusat yang memiliki tugas-tugas tersendiri.

Masalah yang dihadapi perusahaan ini dirumuskan sebagai berikut: "Bagaimana penilaian kerja secara berkala belum berjalan sesuai dengan syarat promosi karyawan". Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut : "Apabila penilaian prestasi kerja secara berkala sesuai dengan syarat promosi maka peningkatan dan kegairahan kerja dapat berjalan dengan baik.

Metode penelitian untuk memperoleh data dilakukan melalui riset kepustakaan dan riset lapangan dan teknik pengumpulan data melalui pengamatan, wawancara dan daftar pertanyaan yang ditujukan langsung kepada pejabat yang berwenang dalam perusahaan. Metode analisis yang digunakan yaitu : Metode deskriptif dan deduktif.

Adapun kesimpulan penulis antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan Nusantara Cabang Medan adalah kantor yang melaksanakan tindak lanjut seluruh hasil transaksi penjualan KPB Pusat dan PTPN dan bertanggung jawab kepada KPB dan PTPN.
2. Dilihat dari struktur organisasi Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan Nusantara Cabang Medan, maka dapat dikatakan perusahaan ini memakai struktur organisasi garis dan staff yang sifatnya dibuat memusat.
3. Penilaian prestasi kerja pegawai pada perusahaan ini dilakukan secara rutin yaitu setahun sekali baik kepada bagian maupun kepada pegawai biasa.

Adapun saran penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penilaian yang dilakukan secara jujur atau objektif merupakan syarat agar penilaian tersebut dapat merupakan suatu alat untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja bagi pegawai. Oleh karena itu disarankan agar program penilaian yang telah ada digunakan semaksimal mungkin dalam pengambilan tindakan-tindakan personalia sehingga hal ini akan mengurangi rasa kurang puas dan akan memberikan hasil kerja yang optimal pada perusahaan.
2. Pelaksanaan penilaian pegawai dilingkungan Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan Nusantara Cabang Medan telah memenuhi

syarat karena pegawai telah mengetahui faktor-faktor apa yang dinilai dari dirinya dan hasil kerjanya. Dengan demikian para pegawai dapat lebih bersemangat dalam pelaksanaan tugas.

3. Perusahaan hendaknya tidak hanya memberikan kesempatan mengikuti latihan kepada pegawai yang mempunyai prestasi baik, tetapi juga kesempatan-kesempatan itu justru diberikan kepada mereka yang kurang berprestasi, karena mungkin kurang terlatih.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia -Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi di Universitas Medan Area.

Penulisan menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, baik pengetahuan, pengalaman, maupun kemampuan yang penulis miliki, namun demikian penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi pihak lain yang berkepentingan.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak atas bantuan dan dorongan, baik moril maupun materil yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Ucapkan terima kasih penulis sampaikan sebesar-besarnya kepada

1. Bapak Drs. Rasdianto, MSAk, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Ibu Dra. Hj. Ratna Balqis Nasution ,SE, MBA, selaku Ketua Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

3. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA, sebagai Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan tenaga dalam memberikan petunjuk dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Ibu Dra Isnaniah LKS, selaku pembimbing II penulis yang juga banyak memberikan saran dan masukan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Zainal Abidin, selaku Ketua Meja Hijau yang telah memberikan bimbingan kepada penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dra Yenni Rio Rita Siregar, selaku Sekretaris Meja Hijau, yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama ini.
7. Bapak/ Ibu Dosen serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
8. Bapak pimpinan pada Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan Nusantara Cabang Medan dan seluruh karyawan/I yang telah memberikan fasilitas berupa informasi baik lisan maupun tertulis yang dapat digunakan sebagai bahan penyusunan skripsi ini.
9. Mama dan Abang tercinta, yang telah banyak memberikan doa dan dorongan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Serta rekan-rekan mahasiswa/i dan semua pihak yang telah membantu penulis hingga skripsi ini selesai.

Akhir kata penulis berdoa kepada Tuhan Yang Maha Esa, semoga Ia memberkati dan memberikan rejeki yang berlimpah kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik berupa moril maupun materil,

juga kepada semua pihak yang berkepentingan khususnya kepada
Almamater yang tercinta.

Medan Maret 2001
Penulis

(Wiwin Erwinda)



DAFTAR ISI

	HALAMAN
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Hipotesis	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian	3
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Arti Penting dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	7
B. Beberapa Teori Motivasi	10
C. Arti dan Fungsi Produktivitas	25
D. Beberapa Syarat dan Cara Penilaian Prestasi Kerja	31
E. Hubungan Penilaian Prestasi Kerja dengan Kegairahan Kerja	41

BAB III :	KANTOR PEMASARAN BERSAMA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA CABANG MEDAN.	
A.	Gambaran Umum Perusahaan	43
B.	Usaha-usaha yang dilakukan untuk Meningkatkan Kegairahan Kerja	51
C.	Motivasi dan Prestasi Kerja yang diterapkan.....	65
D.	Motivasi dan Peningkatan Kegairahan Kerja	65
E.	Hubungan Prestasi Kerja dengan Kegairahan Kerja...	67
F.	Hambatan-Hambatan yang Dihadapi dan Cara Mengatasinya.....	68
BAB IV :	ANALISIS DAN EVALUASI	70
BAB V :	KESIMPULAN DAN SARAN	
A.	Kesimpulan	78
B.	Saran.	79
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Perusahaan dalam mencapai sasarannya selalu diarahkan kepada usaha penciptaan efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan dan dimungkinkan terdapatnya berbagai aktivitas dalam perusahaan yang dijalankan menurut metode dan prosedur tertentu, sehingga pemborosan waktu, tenaga, pikiran dan sumber daya lainnya dapat dihindarkan atau diperkecil.

Disamping itu upaya pencapaian efektivitas kerja banyak dipengaruhi oleh adanya perhatian dari manajemen terutama pada penempatan tenaga kerja yang tepat sesuai dengan keahlian yang dimiliki, pemberian intensif yang terarah, gaji memadai, fasilitas yang menyenangkan, dan mempunyai kesempatan untuk maju.

Perhatian dari pihak manajemen mempunyai peranan yang sangat penting dalam menciptakan semangat dan kegairahan kerja, ini merupakan dasar penilaian bagi pimpinan untuk mengetahui apakah dilaksanakan sesuatu tindakan, seperti : promosi, mutasi, kenaikan gaji, pemberhentian atau pemecatan maupun pengembangan karyawan.

Tindakan penilaian tersebut merupakan alat pendorong yang dipergunakan oleh manajemen untuk melihat semangat dan kegairahan kerja dari bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini disadari karena dengan dilaksanakannya tindakan penilaian akan dapat menciptakan semangat dan kegairahan kerja atau disiplin kerja yang tinggi. Penilaian tersebut dapat merupakan alat positif bagi peningkatan prestasi kerja dalam rangka meningkatkan kegairahan kerja.

Dari uraian diatas maka penulis merasa tertarik untuk memilih judul skripsi yang akan disusun sebagai berikut : **“PENILAIAN PRESTASI KERJA SECARA BERKALA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PENINGKATAN KEGAIRAHAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PEMASARAN BERSAMA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA CABANG MEDAN”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada perusahaan Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan Nusantara Cabang Medan, dapat ditemukan masalah sebagai berikut :

“Penilaian kerja secara berkala belum berjalan sesuai dengan syarat promosi karyawan”.

DAFTAR PUTAKA

- ALEX S. Nitisemito, Manajemen Personalia, Edisi ke enam, BPFE, Cetakan ke tujuh, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
- Buchari Zainun, Manajemen dan Motivasi, Edisi Revisi, Cetakan Kelima Jakarta, Balai aksara, 1991.
- Ero Rosyidi. Organisasi dan Manajemen, Cetakan Ketiga, Penerbit Alumni Bandung, 1992.
- Edwin B. Plippo, Personal Management, Manajemen Personalia, Terjemahan, Agus Dharma, Cetakan ke enam, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1994.
- Heidijrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi ke empat, Cetakan Ke tujuh, BPFE, Yogyakarta, 1996.
- Ilo. Jenewa Introduction Work Study, , Terjemahan, J. L. Wantik, Penelitian kerja dan produktivitas, Alih bahasa, Penerbit, Erlangga, jakarta, 1990.
- M. Manullang, Pengembangan Pegawai, BKLM, Jakarta, 1990.
- Muekijat, Pengembangan Kepegawaian, Alumni, Bandung, 1990.
- Sarwoto, Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen, Edisi Ke Tiga, Cetakan Ke Empat, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991.
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Cetakan Keenam, BPFE, Yogyakarta, 1993.
- TV. Rao, Performance Appraisal - Theory & Practice, Penilaian Prestasi Kerja, Cetakan I, Edisi II, Terjemahan L. Mulyana, Penerbit Pustaka Binaman Pressindo, 1992.
- Winardi, Azas-azas Manajemen, edisi ketujuh, Penerbit Alumni, Bandung, 1992
- J. Supranto, Metode Riset dan aplikasinya, Edisi Ke Tiga, Cetakan V, Penerbit FEUI, Jakarta, 1991.
- S. Nasution dan M. Thomas, Buku Penuntun Membuat Skripsi, Tesis, Disertasi dan Makalah, Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta, 1995.