

**PENILAIAN PRESTASI KERJA SEBAGAI DASAR
KEBIJAKSANAAN PROMOSI PADA
PT. CIPTA NIAGA MEDAN**

Oleh :

Fronal R.P. Silalahi

No. Stb. : 96 830 0159



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

**PENILAIAN PRESTASI KERJA SEBAGAI DASAR
KEBIJAKSANAAN PROMOSI PADA
PT. CIPTA NIAGA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

Fronal R.P. Silalahi

No. Stb. : 96 830 0159

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 SEBAGAI DASAR
KEBIJAKSANAAN PROMOSI PADA
PT. CIPTA NIAGA MEDAN**

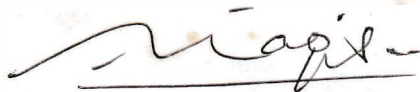
Nama Mahasiswa : *Fronal R.P. Silalahi*

No. Stambuk : 96 830 0159

J u r u s a n : Manajemen

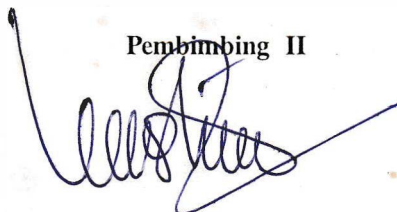
Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Hj. RATNA BALQIS NASUTION, SE, MBA)

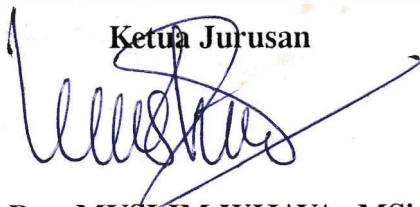
Pembimbing II



(Drs. MUSLIM WIJAYA, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Drs. MUSLIM WIJAYA, MSi)

D e k a n



(Drs. RASDIANTO, MS, Ak)

Tanggal Lulus : 17 September 2001

RINGKASAN

FRONAL ROTUA P.S., PENILAIAN PRESTASI KERJA SEBAGAI DASAR KEBIJAKSANAAN PROMOSI PADA PT. CIPTA NIAGA MEDAN, Hj. RATNA BALQIS NASUTION, SE,MBA., selaku Pembimbing I, Drs. MUSLIM WIJAYA, MSi., selaku Pembimbing II.

PT. CIPTA NIAGA MEDAN adalah sebagai perusahaan milik Negara yang bergerak di bidang perdagangan (niaga).

Adapun masalah yang dihadapi perusahaan ini adalah sebagai berikut : Sejauhmana penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan sebagai dasar kebijaksanaan promosi pada PT. Cipta Niaga Medan.

Adapun hipotesis yang penulis ajukan sebagai berikut : Jika sistem penilaian prestasi kerja karyawan dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, maka akan dapat dijadikan sebagai dasar kebijaksanaan promosi.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui secara langsung kebijaksanaan sistem penilaian pegawai dan promosi yang diterapkan pada PT. Cipta Niaga Medan.

2. Penelitian dan laporan yang disajikan dalam bentuk skripsi ini merupakan tugas, kewajiban dan sekaligus syarat bagi seorang mahasiswa dalam memperoleh gelar kesarjanaan.
3. Berguna untuk mengembangkan serta menerapkan pengetahuan yang dimiliki penulis.
4. Membuat masalah-masalah penting yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
5. Memberikan sumbang saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi pimpinan perusahaan dalam mengatasi masalah yang dihadapi.

Penelitian dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, sedangkan metode analisis digunakan dengan metode deskriptif dan metode deduktif.

Berdasarkan analisis dan evaluasi yang disajikan pada Bab IV dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem penilaian dilakukan dengan cara terus menerus dan sistematis.
2. Pelaksanaan sistem penilaian, prestasi kerja pada perusahaan ini adalah kenaikan pangkat, mutasi, pemindahan, kenaikan gaji, demosi dan pengenalan kebutuhan pengembangan.
3. Informasi yang diperoleh dari hasil penilaian prestasi kerja karyawan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan promosi.

4. Perusahaan mengadakan penilaian secara kontiniu yang dilaksanakan secara periodik setiap tahunnya.

Adapun saran-saran penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk menghindari penilaian yang subjektif akan lebih baik para penilai diberi pengarahan akan pentingnya sistem penilaian prestasi kerja.
2. Untuk meningkatkan mutu pelayanan hendaknya perusahaan melakukan pengembangan bagi para pegawai di bidang pemasaran.
3. Pemilihan calon pegawai dan penempatan hendaknya sesuai dengan ilmu yang dimilikinya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa karena kasih dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : "PENILAIAN PRESTASI KERJA SEBAGAI DASAR KEBIJAKSANAAN PROMOSI PADA PT. CIPTA NIAGA MEDAN".

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Selesainya penulisan skripsi yang sangat sederhana dan singkat ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Drs. Rasdianto, MS.Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. Muslim Wijaya, MSi., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Hj. Ratna Balqis Nasution, SE, MBA., selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.

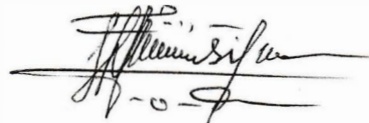
4. Bapak Drs. Muslim Wijaya MSi., selaku Pembimbing II, juga turut memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen serta seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Bapak Pimpinan PT. Cipta Niaga Medan, beserta Staff dan Pegawai yang turut membantu dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dra. Winarni Supraningsih, selaku Sekretaris Meja Hijau.
8. Ayahanda A.T. Silalahi dan Ibunda M. Sijabat, dan Adik-adik yang saya sayangi, yang senantiasa memberikan bantuan, dorongan dan doa hingga terselesaikan skripsi ini.
9. Teristimewa teman paling dekat Agustina Banjarnahor, Rika M. Napitupulu, Linda MP.S yang telah banyak memberikan bantuan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh rekan-rekan mahasiswa senasib dan sepenanggungan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih jauh dari apa yang diharapkan. Untuk itu dengan senang hati menerima kritikan dan saran yang sifatnya membangun.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan juga bagi para pembaca.

Medan, Agustus 2001

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fronal Rotua P.S.', written over a horizontal line.

(FRONAL ROTUA P.S)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : P E N D A H U L U A N	1
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Hipotesis	4
D. Luas dan Tujuan Penelitian	5
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	6
F. Metode Analisis	7
BAB II : LANDASAN TEORITIS	8
A. Definisi dan Arti Manajemen Per sonalia	8
B. Pengertian Penilaian Prestasi Ker ja	13
C. Manfaat Hubungan Prestasi Kerja dan Promosi	20
D. Hubungan Penilaian Prestasi Kerja dengan Karyawan	27

	Halaman
BAB III : PT. CIPTA NIAGA MEDAN	29
A. Gambaran Umum Perusahaan	29
B. Metode Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	52
C. Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai dan Promosi	53
D. Hambatan-hambatan yang Dihadapi dan Cara Mengatasinya	59
BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI	63
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. S a r a n	71
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL :	
I : PERINCIAN JUMLAH PEGAWAI PADA PT. CIPTA NIAGA MEDAN	33
II : KOMPOSISI PEGAWAI MENURUT TINGKAT PENDI- DIKAN PADA PT. CIPTA NIAGA MEDAN	33
III : FORMULIR PENILAIAN PADA PT. CIPTA NIAGA MEDAN	60
IV : KRITERIA PENILAIAN PADA PT. CIPTA NIAGA MEDAN	61

DAFTAR GAMBAR

Halaman

GAMBAR :

I : STRUKTUR ORGANISASI PT. CIPTA NIAGA

MEDAN 34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Keberhasilan dalam usaha mencapai tujuan-tujuan suatu organisasi baik organisasi perusahaan, organisasi sosial maupun organisasi pemerintah sangat tergantung pada pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan tertentu dengan menggunakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi dengan sumber daya manusia sebagai alat utamanya. Untuk mencapai tujuan dan pertumbuhan dalam suatu perusahaan diperlukan suatu pola pengaturan dan pengolahan faktor-faktor produksi dengan sebaik-baiknya sehingga dapat dimanfaatkan secara penuh bagi tercapainya tujuan perusahaan pada khususnya dan tercapainya kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Tersedianya modal, teknologi serta sumber daya alam lainnya belum merupakan jaminan bagi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Dalam hal ini peranan sumber daya manusia sangat menentukan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung dari aktivitas-aktivitas manusia yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Terlebih-lebih peranan sumber daya manusia yang berfungsi sebagai pemimpin karena ia mempunyai tanggung jawab untuk

menggerakkan manusia yang lain agar bekerja lebih giat sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai.

Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi terpenting yang merupakan faktor sentral di dalam perusahaan mempunyai masalah yang berbeda jika dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, hal ini disebabkan karena faktor produksi tenaga kerja adalah merupakan makhluk hidup yang memiliki perasaan dan keinginan. Jadi sifatnya berbeda dengan faktor-faktor produksi yang lain, karena produktivitas kerja manusia akan tergantung pada diri pribadi manusia tersebut. Dalam hal ini lingkungan kehidupan manusia sehari-hari akan ikut mempengaruhi produktivitas kerja manusia tersebut.

Produktivitas kerja dari sumber daya manusia sangat berperan dalam usaha mencapai pertumbuhan dan kelangsungan hidup dari perusahaan. Sebaliknya bila produktivitas kerja itu terdapat in-efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja yang merupakan pemborosan bagi perusahaan dan dapat menggunakan kontinuitas perusahaan. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa peranan tenaga kerja dalam menunjang kegiatan perusahaan tersebut cukup besar.

Jadi dalam hal ini pimpinan perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting untuk secara terus-menerus memperhatikan hal-hal yang dianggap mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja dari para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edwin B. Flippo, Manajemen Personalia, Alih bahasa Moh. Mas'ud, Edisi VI, Jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1991.
- Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1990.
- Kal Susilo Mantoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi II, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1990.
- , Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta, 1992.
- Moekijat, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi I, Cetakan Pertama, Penerbit Remadja Karya, Bandung, 1995.
- Melayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Haji Mas Agung, Jakarta, 1990.
- M. Manullang, Manajemen Personalia, Edisi III, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1993.
- Muchdarsyah Sinungan, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Edisi II, Cetakan Ketiga, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1991.
- RAO TV, Penilaian Prestasi Kerja, Terjemahan L. Mulyono, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi I, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1994.
- S. Nasution dan M. Thomas, Buku Penuntun Membuat Thesis, Skripsi, Disertasi dan Makalah, Bumi Aksara, Jakarta, 1996.
- Winarno Surakhmad, Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode dan Teknik, Edisi VII, Penerbit Tarsito, Bandung, 1995.