

**SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA DALAM
MENETAPKAN JABATAN KARYAWAN PADA
PT. DUTA ABDI PRIMANTARA
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**JENITARENI
NIM : 05 832 0076**



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

2009

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 25/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)25/3/22

Judul Skripsi : SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA DALAM
MENETAPKAN JABATAN KARYAWAN PADA
PT.DUTA ABADI PRIMANTARA CABANG MEDAN

Nama Mahasiswa : JENITA RENI

No. Stambuk : 05.832.0076

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs. H. Miftahuddin, MBA)

(Dra. Isnaniah LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

(Prof. Dr. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Tanggal lulus : 05 Oktober 2009

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/3/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)25/3/22

RINGKASAN

JENITA RENI, SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA DALAM MENETAPKAN JABATAN KARYAWAN PADA PT. DUTA ABADI PRIMANTARA CABANG MEDAN.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, ketepatan, ketelitian dan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jabatan adalah suatu kedudukan yang diarahi seseorang didalam suatu perusahaan. Jadi pada sistem penilaian prestasi kerja terhadap peningkatan jabatan disini adalah hasil kerja yang dicapai seseorang yang kemudian dihargai dengan pemberian jabatan kepadanya sebagai buah hasil kerjanya selama ini diperusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disini penulis menemukan bahwa hasil jawaban yang diberikan oleh penulis berdasarkan angket memberikan hasil jawaban yang positif dan rata-rata memberikan jawaban atas suatu pertanyaan adalah berada pada point setuju dari skala likert yang digunakan.

Dari hasil regresi dapat diketahui bahwa nilai hasil regresi disini adalah sebesar $Y = 2,80 + 0,27$ yang artinya peningkatan yang terjadi pada prestasi kerja dapat meningkatkan jabatan pada PT. Duta Abadi Primantara Cabang Medan, dan hasil ini dapat digunakan untuk meramalkan besarnya nilai yang terjadi jika terjadi penambahan pada tiap variabel.

Dari tingkat uji hipotesis yang dilakukan disini dapat diketahui bahwa hasil penilaian dari tingkat hubungan dari kedua variabel adalah rendah dan memiliki tingkat hubungan yang signifikan dan besarnya nilai hubungan yang ada pada tingkat ini adalah sebesar 7,84 % dan sisanya sebesar 92,16 % dipengaruhi oleh variabel lain yang mana variabel ini dalam hal ini tidak diteliti oleh peneliti.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT dan Salawat beserta salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S-1 di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Adapun judul Skripsi ini diberi judul **"Sistem Penilaian Prestasi Kerja Dalam Menetapkan Jabatan Karyawan Pada PT Duta Abadi Primantara Cabang Medan"**.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberikan banyak bantuan baik moril maupun materil, kasih sayang dan doa yang tulus kepada penulis begitu kepada Adikku serta Keluarga Besarku Alhm. Sumiati terima kasih untuk semuanya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H.A Ya'kub Matondang, MA Sebagai Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. H. Sya'ad Afifuddin, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial SE, MSi selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/3/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)25/3/22

5. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan membantu penulis selama penulisan skripsi ini hingga selesai.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan dorongan dan saran-saran kepada penulis.
7. Bapak Amrin Mulia Utama, SE, MM selaku Ketua sidang Meja Hijau.
8. Bapak Agustiono, SE, MM selaku sekretaris Meja Hijau.
9. Seluruh dosen pengajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
10. Seluruh Staf dan Karyawan di PT Duta Abadi Primantara Cabang Medan.
11. Seluruh teman-teman di Manajemen 05 Terimakasih untuk supportnya, dan sukses selalu untuk semuanya.
12. Seluruh teman kerjaku dan sahabat dekatku Abdul Aziz, Andi Satriono, Hesty, Liza, Melly juga Muhadi Terimakasih untuk Supportnya.

Akhir kata, penulis mohon maaf apabila dalam penulisan Skripsi ini terdapat hal-hal yang kurang berkenan dihati pembaca. Penulis berharap semoga penulisan Skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Medan, Juni 2009
Penulis,

Jenita Reni
NIM 058320076

Document Accepted 25/3/22

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	4
1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja Dan Sistem Penilaian Penilaian Prestasi Kerja.....	4
2. Masalah-Masalah Dalam Penilaian Prestasi Kerja.....	7
3. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja.....	8
4. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	11
5. Metode Analisis Jabatan.....	18
6. Kegunaan Rancangan Jabatan Dan Tujuan Analisis Jabatan.....	19
B. Kerangka Konseptual.....	23
C. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
B. Populasi dan Sampel.....	26

C. Defenisi Operasional	26
D. Jenis dan Sumber Data	28
E. Tekhnik Pengumpulan Data.....	29
F. Tekhnik Analisis Data	31

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	33
1. Sejarah PT Duta Abadi Primantara Cabang Medan.....	33
2. Struktur Organisasi PT Duta Abadi Primantara Cabang Medan.....	34
B. Identitas Responden.....	41
C. Deskripsi Hasil Penelitian.....	43
D. Hasil	51
E. Pengujian Hipotesis.....	53
1. Uji Product Moment.....	53
2. Uji "t" Hitung.....	55
3. Uji Deteminan.....	56
F. Analisis Temuan Penelitian.....	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

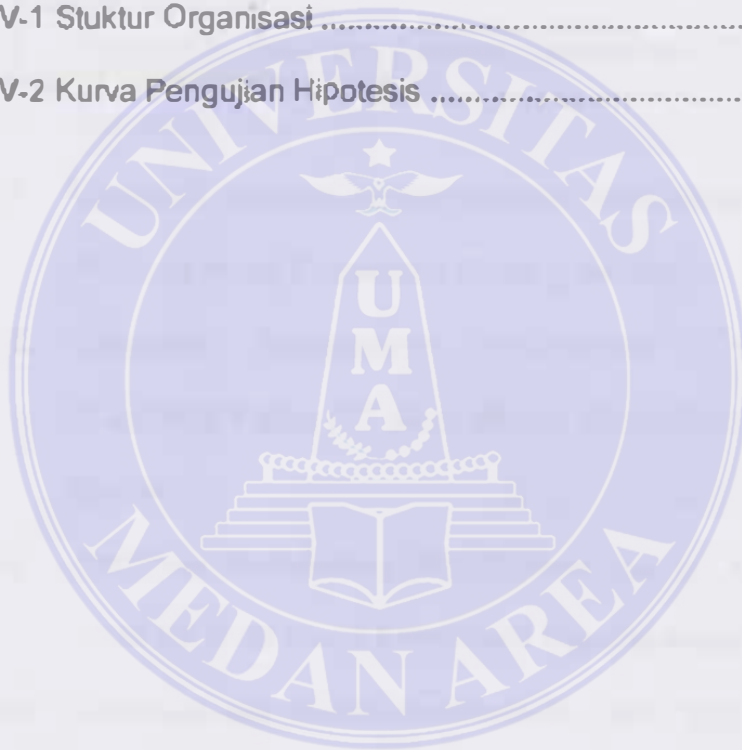
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Sistem Penilaian Prestasi Kerja	7
Gambar II-2 Kerangka Konseptual	23
Gambar IV-1 Stuktur Organisasi	35
Gambar IV-2 Kurva Pengujian Hipotesis	56



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel I I-1	Contoh Penilaian Dengan Metode Skala Peringkat.....	13
Tabel I I-2	Contoh Penilaian Dengan Metode Checklist	14
Tabel I I-3	Contoh Penilaian Dengan Metode Peristiwa Krisis.....	15
Tabel I I-4	Contoh Penilaian Dengan Menggunakan Perbandingan.....	16
Tabel III-1	Rincian Waktu Penelitian.....	26
Tabel III-2	Variabel Berdasarkan Devenisi Operational.....	28
Tabel III-3	Instrumen Skala Likert.....	29
Tabel IV-1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT Duta Abadi Primantara Cabang Medan	41
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan (Terakhir) Pada PT Duta Abadi Primantara Cabang Medan	42
Tabel IV-3	Distribusi Responden Berdasarkan Status Karyawan Pada PT Duta Abadi Primantara Cabang Medan	42
Tabel IV-4	Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pada PT Duta Abadi Primantara Cabang Medan	43
Tabel IV-5	Pernyataan Responden Terhadap Penyelesaian Pekerjaan Tepat Pada Waktunya Sangat Mendukung Akan Peningkatan Prestasi Kerja anda	44
Tabel IV-6	Pernyataan Responden Salah Satu Bentuk Perilaian Prestasi Kerja Selama Ini Oleh Perusahaan Sangat Memberikan Dampak Positif Bagi Pencapaian Hasil Kerja	44

Tabel IV-7	Pernyataan Responden Penetapan Target Yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan Kepada Anda Sangat Memotivasi Anda Akan Berprestasi Lebih Baik Lagi.....	45
Tabel IV-8	Pernyataan Responden Hasil Pekerjaan Yang Anda Lakukan Selama Ini Sesuai Dengan Peningkatan Prestasi Kerja Yang Diperoleh Perusahaan	46
Tabel IV-9	Pernyataan Responden Bentuk Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan Kepada Anda Sangat Mendukung Hasil Pencapaian Tingkat Prestasi Yang Lebih Baik Lagi	46
Tabel IV -10	Pernyataan Responden Semakin Tinggi Prestasi Yang Anda Raih Diperusahaan Semakin Besar Pula Tugas Dan Tanggung Jawab Yang Anda Pikul	47
Tabel IV-11	Pernyataan Responden Salah Satu Upaya Peningkatan Prestasi Lebih Baik Lagi Dapat Dicapai Dengan Adanya Dukungan Dan Kerjasama Dalam Penyelesaian Pekerjaan Antara Sesama Karyawan.....	47
Tabel IV-12	Pernyataan Responden Jabatan Yang Anda Pegang Merupakan Buah Hasil Kerja Anda Selama Ini Di Perusahaan.....	48
Tabel IV-13	Pernyataan Responden Metode Penelitian Jabatan Yang Ada Selama Ini Anda Nilai Telah Sesuai Dengan Jabatan Yang Anda Pegang Selama Ini.....	48

Tabel IV-14	Pernyataan Responden Peningkatan Jabatan Yang Lebih Baik Dapat Memberikan Semangat Bagi Anda Dalam Bekerja	49
Tabel IV-15	Pernyataan Responden Bekerja Secara Maksimal Adalah Salah Satu Upaya Anda Untuk Meningkatkan Jabatan Yang Ada	49
Tabel IV-16	Pernyataan Responden Semakin Tinggi Jabatan Anda Diperusahaan Semakin Maksimal Hasil Kerja Yang Anda Laksanakan/Lakukan	50
Tabel IV-17	Pernyataan Responden Penetapan Bentuk Penilaian Jabatan Oleh Perusahaan Telah Sesuai Dengan Harapan Anda Selama Ini	50
Tabel IV-18	Pernyataan Responden Terhadap Perusahaan Lebih Cenderung Melihat Peningkatan Jabatan Itu Berdasarkan Tingkat Pendidikan Yang Ada Pada Diri Seseorang	51
Tabel IV-19	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	54

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan adanya suatu peningkatan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam bekerja, dimana dalam bekerja tersebut seseorang dikatakan berhasil mencapai sesuatu yang maksimal atau dapat dikatakan memperoleh hasil sesuai dengan apa yang menjadi suatu harapan perusahaan, tentu ini akan membawa suatu pengaruh positif dan membawa keuntungan bagi perusahaan dalam menjalankan suatu aktivitas perusahaan atau organisasi.

Untuk mendorong peningkatan karyawan atau meningkatkan lagi kualitas maupun kuantitas kerjanya salah satu kebijakan yang dikeluarkan perusahaan terhadapnya adalah dengan memberikan suatu imbalan berupa prestasi kerja, dimana disini pemberian itu dipandang perusahaan sebagai suatu rangsangan agar karyawan yang lain terus berpartisipasi dalam peningkatan prestasi kerja mereka.

Salah satu bentuk peningkatan prestasi yang diberikan perusahaan kepadanya adalah berupa kenaikan pangkat atau lebih dikenal dengan istilah kenaikan jabatan, selain meningkatnya jabatannya, dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi tentu peningkatan ini akan memberikan suatu tambahan penghasilan, dari penghasilan semula menjadi penghasilan yang besar. Ini membuktikan suatu hasil kerja yang maksimal dari seseorang itu

dan seseorang itu akan sangat merasa dihargai oleh perusahaan ditempat dimana seseorang itu bekerja.

Tentu untuk menilai seseorang dalam mencapai suatu hasil yang maksimal bukanlah suatu pekerjaan yang mudah bagi perusahaan untuk mengangkat seseorang, untuk itu diperlukan suatu penilaian-penilaian khusus dari perusahaan terhadap seseorang agar selain perusahaan tidak merasa dirugikan, maka perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap karyawan jika perusahaan tersebut ingin melakukan pengangkatan jabatan terhadap karyawannya, sehingga tidak menimbulkan rasa iri sesama pekerja.

Berdasarkan hal yang dikemukakan diatas dalam hal ini penulis sangat tertarik untuk meneliti suatu bentuk penilaian yang dilakukan perusahaan terhadap seseorang yang berprestasi dalam bekerja, untuk itu dalam mendukung suatu penulisan tentang penilaian prestasi kerja karyawan dalam upaya peningkatan jabatannya penulis mengambil judul skripsi ini adalah **"Sistem Penilaian Prestasi Kerja Dalam Menetapkan Jabatan Karyawan Pada PT. Duta Abadi Primantara Cabang Medan"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal yang dilakukan peneliti terdahulu pada perusahaan, peneliti menemukan suatu masalah yang ada pada perusahaan adapun permasalahan yang ditemukan peneliti diperusahaan adalah **"Bagaimanakah Sistem Penilaian Yang Akan Mempengaruhi Jabatan Karyawan di PT. Duta Abadi Primantara Cabang Medan"**.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky**, Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Gramedia Pustaka, Jakarta 2003.
- Arikunto Suharsimi**, Prosedur Penelitian, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta 2001.
- J. Soeprihanto**, Statistik Pasar Modal Keuangan dan Perbankan, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta 2004.
- M. Manullang**, Manajemen Personalialia, Edisi Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta, Yogyakarta 2001.
- Mallayu S. P. Hasibuan**, Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Edisi Keempat, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta 2003.
- Marihot T.E. Hariandja**, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo, 2004.
- Mc Kenna dan Nich Beech**, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan, Penerbit Andi bekerjasama dengan Pearson Education Pte, Yogyakarta 2000.
- Mutiara S. Panggabean**, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit Ghalia Indonesia, Ciawi-Bogor 2004.
- Payman Simanjuntak**, Manajemen dan Evaluasi Kerja, Penerbit F.E.UI, Depok 2005.
- Suryadi dan Purwanto SK**, Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Buku I, Penerbit Salemba Empat, Jakarta 2003.
- Soenyoto Rais dan Benny Soembodo**, Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja, Cetakan Pertama, Penerbit Airlangga Press, Jawa Tengah 1996.
- Sokidjo Notoatmodjo**, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta 2003.
- Sondang . P. Siagian**, Filsafat Administrasi, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta 2004.
- Sudjana**, Metode Statistika, Cetakan Ulang Ketiga, Edisi Keenam, Penerbit Tarsito, Bandung 2005.

Suglyono, Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi Pertama, Penerbit Alfabeta, Bandung 2005.

Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2004.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/3/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)25/3/22

II. Kuesioner Prestasi Kerja (X)

Cara pengisian untuk pertanyaan kesejahteraan langsung cukup dengan memberi tanda checklist (√) pada jawaban yang anda pilih.

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu-Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya sangat mendukung akan peningkatan prestasi kerja anda.					
2	Salah satu bentuk penilaian prestasi kerja selama ini oleh perusahaan sangat memberikan dampak positif bagi pencapaian hasil kerja.					
3	Penetapan target yang diberikan perusahaan kepada karyawan kepada anda sangat memotivasi anda akan berprestasi lebih baik lagi.					
4	Hasil pekerjaan yang anda lakukan selama ini sesuai dengan peningkatan prestasi anda yang peroleh dip perusahaan.					
5	Bentuk pelatihan yang diberikan perusahaan kepada anda sangat mendukung hasil pencapaian tingkat prestasi yang lebih baik lagi.					
6	Semakin tinggi prestasi yang anda raih dip perusahaan semakin besar pula tugas dan tanggung jawab yang anda pikul.					
7	Salah satu upaya peningkatan prestasi lebih baik lagi dapat dicapai dengan adanya dukungan dan kerja sama dalam penyelesaian pekerjaan antara sesama karyawan.					

Jabatan (Y)

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Jabatan yang anda pegang merupakan buah hasil kerja anda selama ini diperusahaan.					
2	Metode penilaian jabatan yang ada selama ini anda nilai telah sesuai dengan jabatan yang anda pegang selama ini.					
3	Peningkatan jabatan yang lebih baik dapat membenkan semangat bagi anda dalam bekerja.					
4	Bekerja secara maksimal adalah salah satu upaya anda untuk meningkatkan jabatan yang ada.					
5	semakin tinggi jabatan anda diperusahaan semakin maksimal hasil kerja yang anda laksanakan/ lakukan.					
6	Penetapan bentuk penilaian jabatan oleh perusahaan telah sesuai dengan harapan anda selama ini.					
7	perusahaan lebih cenderung melihat peningkatan jabatan itu berdasarkan tingkat pendidikan yang ada pada diri seseorang.					