

ABSTRAK

LIDIA GINTING (2009) "ANALISIS PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA, TBK. KANTOR CAPEM PULO BRAYAN MEDAN". *Dibawah Bimbingan (Drs. Muslim Wijaya, M.Si., sebagai Dosen Pembimbing I dan Dra. Isnaniah Laili KS, sebagai Dosen Pembimbing II).*

PT. Bank Central Asia, Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang produk dan jasa perbankan. PT. Bank Central Asia, Tbk. berdiri tanggal 21 Februari 1957 di pusat pemiagaan kota, Jakarta, dengan nama "Bank Centraal Asia, N. V.". Setelah go public tahun 2002 diganti menjadi PT. Bank Central Asia, Tbk. Penelitian ini dilakukan disalah satu kantor cabang pembantu PT. Bank Central Asia, Tbk. di Medan yaitu PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Capem Pulo Brayan Medan yang beralamat di Jl. K.L. Yos Sudarso No. 223 J Medan.

Penilaian terhadap karyawan merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia untuk mengetahui dan menilai hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Hal ini berhubungan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan berhubungan erat dengan produktivitas individu. Selain itu juga berhubungan dengan latihan dan pengembangan, perencanaan karir/kenaikan pangkat, maupun masalah pengupahan.

Oleh karena itu, informasi secara rutin tentang prestasi kerja seorang karyawan sangat penting untuk turut serta menentukan kebijaksanaan dibidang personalia. Penilaian terhadap karyawan berusaha menyediakan suatu dasar yang sistematis untuk membandingkan pekerjaan dan menentukan nilai-nilai yang berbeda-beda, dan sekaligus dapat mengetahui bagaimana peranan seorang karyawan didalam suatu perusahaan.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karir karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

Kegiatan yang dilakukan pegawai dalam melakukan aktivitas organisasi bertitik tolak pada kemampuan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini tentu didasarkan pada kinerja pegawai tersebut. Efektivitas dari pencapaian kinerja yang baik tentu mempunyai syarat-syarat yang harus dipenuhi, maka untuk itu peran pimpinan dalam memberikan motivasi kepada pegawai mutlak diperlukan agar pegawai lebih giat dalam bekerja.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *observation*, wawancara, dan kuisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode korelasional.

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini, yaitu berdasarkan hasil penelitian diperoleh korelasi sebesar 0,622 menunjukkan nilai koefisien korelasi adalah kuat artinya ada pengaruh yang kuat antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari uji signifikan korelasi digunakan uji dua pihak dengan $dk=n-2$ yaitu $30-2=28$ dengan taraf signifikan $\alpha=0,05$ diperoleh

$t > \alpha$ yaitu $4,208 > 2,048$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 62,22% dan 37,78% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

