

**PENILAIAN PRESTASI KERJA SECARA PRIODE DAN
PENGARUHNYA TERHADAP PENINGKATAN
GAIRAH KERJA KARYAWAN PADA
PT. AMERICAN PRESIDENT LINES
M E D A N**

Oleh :

Ida Susanti

No. Stb : 98 830 0376



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2003**

**PENILAIAN PRESTASI KERJA SECARA PRIODE DAN
PENGARUHNYA TERHADAP PENINGKATAN
GAIRAH KERJA KARYAWAN PADA
PT. AMERICAN PRESIDENT LINES
M E D A N**



SKRIPSI

Oleh :

Ida Susanti

No. Stb : 98 830 0376

*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
2003**

Judul Skripsi : PENILAIAN PRESTASI KERJA SECARA PRIODE DAN PENGARUHNYA TERHADAP PENINGKATAN GAIRAH KERJA KARYAWAN PADA PT. AMERICAN PRESIDENT LINES MEDAN

Nama Mahasiswa : IDA SUSANTI

Nomor Stambuk : 98 830 0376

Jurusan : Manajemen

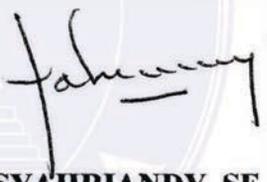
**Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing**

Pembimbing I



(Drs. H. JHON HARDY, MSi)

Pembimbing II



(H. SYAHRIANDY, SE, MSi)

Mengetahui oleh :

Ketua Jurusan



(Drs. H. JHON HARDY, MSi)

Dekan



(H. SYAHRIANDY, SE, MSi)

Tanggal Lulus : 23 Agustus 2003

RINGKASAN

IDA SUSANTI, PENILAIAN PRESTASI KERJA SECARA PRIODE DAN PENGARUHNYA TERHADAP PENINGKATAN GAIRAH KERJA KARYAWAN PADA PT. AMERICAN PRESIDEN LINES MEDAN, dibawah Bimbingan Bapak H. Syahriandy, SE.MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan juga sebagai pembimbing II dan Bapak Drs. H. Jhon Hardy, MSi sebagai Pembimbing II.

Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya prestasi kerja anggota organisasi itu sendiri, Tujuan penilaian prestasi pegawai adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil – hasil kerja yang telah ditetapkan baik itu perbaikan pengetahuan, ketrampilan, maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugasnya.

Penilaian pada dasarnya akan menghasilkan tindakan – tindakan dalam personalia, misalnya dalam bidang promosi, kenaikan gaji, untuk mempertimbangkan kenaikan pangkat, untuk pelaksanaan mutasi dan lain – lain. Semua tindakan – tindakan ini pada hakekatnya merupakan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja disamping tindakan lain.

American President Lines Pte Ltd adalah sebuah perusahaan Amerika yang bergerak dibidang jasa pelayaran internasional yang telah berdiri lebih dari 150 tahun yang lalu. Merupakan salah satu dari 3 perusahaan pelayaran terbesar di Dunia.

Perusahaan ini berdiri di Indonesia sejak 13 November 1964 dan berkantor di jalan Pemuda No. DEF dibawah ruangan PT. Samudra Indonesia sebagai agen

Pemasaran. Pada tanggal 1 January 1993 American President Lines memisahkan diri dari PT. Samudra Indonesia.

Adapun permasalahan berdasarkan penelitian pendahuluan yang pada PT. American President Lines Medan dapat ditemukan masalah adalah bahwa penilaian prestasi kerja karyawan belum didasarkan atas hasil kerja, sehingga gairah kerja karyawan menurun.

Proses seleksi yang dijalankan oleh PT. American President Lines Medan, sejak dari tahap seleksi administrasi sampai dengan tahap masa percobaan/orientasi di sesuaikan dengan prinsip – prinsip dan teori yang ada. Memperhatikan hasil proses seleksi tersebut ternyata masih ada bidang pekerjaan yang belum terpenuhi sesuai dengan jumlah dan kualitas yang di inginkan. Keadaan ini mengakibatkan beban kerja yang di pangku/dijabat oleh tenaga yang ada pada bidang tersebut menjadi berlebih (over loaded).

Dari temuan diatas ada 2 (dua) kemungkinan penyebab terjadinya kekosongan lowongan tersebut yaitu :

1. Tes substantif dan tes psikologi belum dilaksanakan sebagaimana mestinya.
2. Sumber penawaran tenaga kerja yang ada masih sangat terbatas untuk bidang pekerjaan tersebut.

Sebaiknya pelaksanaan seleksi dilaksanakan oleh lembaga yang profesional sehingga seleksi tersebut dapat menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang tersedia.

Metode penilaian prestasi kerja dan khususnya penilaian pegawai untuk jangka panjang sebaiknya di rinci sesuai dengan metode untuk penilaian yang diinginkan (pengetahuan, ketrampilan, maupun sikap/sifat/emosi).

Untuk memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta tidak membeda – bedakan seluruh pelamar, seleksi pegawai sebaiknya dilakukan kerja sama dengan suatu lembaga yang independent seperti PJK USU.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana lengkap pada Universitas Medan Area.

Dalam penulisan ini, karena keterbatasan pengetahuan, waktu, fasilitas, obyek yang diteliti maupun literatur yang ada namun berkat rahmat dan petunjuknya dan bantuan dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat diselesaikan.

Untuk itulah pada kesempatan ini penulis mengaturkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya pada semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

Ucapan terima kasih dan penghargaan ini disampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak H. Syahriandy, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan sebagai Pembimbing II, penulis berterima kasih atas perhatian dan waktu yang telah diberikan dalam membimbing penulisan skripsi ini.
2. Bapak H. Jhon Hardy, SE, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area dan sebagai pembimbing I, penulis berterima kasih atas perhatian dan waktu yang telah diberikan dalam membimbing penulisan skripsi ini.

3. Seluruh staff pengajar dan pegawai administrasi Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bantuan akademis dan administrasi penulis.
4. Bapak Gafur selaku pimpinan serta seluruh rekan-rekan kerja PT. American President Lines Medan yang telah membantu penulis dalam mengadakan penelitian untuk penulisan skripsi ini.
5. Kepada suami tercinta Muhammad Asrul Hasibuan dan anak-anak yang kusayangi Shoffiyah Asrida dan Muhammad Andrian.
6. Kepada ayahanda (Alm. Dasiman) dan ibunda tercinta Hj. Salwa Hasibuan serta kakak-kakakku Iman, Yusrida, Yusriana, adik-adikku Diah, Rahmad dan keponakanku Eko, Ella, Afifah serta keluarga besar Adianami Op. Siregar yang tidak dapat kusebutkan satu persatu.

Akhirnya kepada semua pihak yang telah membantu, penulis mengucapkan terimakasih.

Semoga Allah SWT akan senantiasa melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua.

Amin ya rabbal alamin

Medan, Agustus 2003

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Hipotesis	2
D. Luas Dan Tujuan Penelitian	3
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengambilan Data	4
F. Metode Analisis	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	6
A. Arti Pentingnya dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja ..	6
B. Persiapan Penilaian Prestasi kerja	9
C. Metode Penilaian Prestasi Kerja	13
D. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Prestasi Kerja	18

BAB III : PT. AMERICAN PRESIDENT LINES MEDAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan	26
B. Proses Seleksi Yang Diterapkan	39
C. Metode Penilaian Prestasi kerja	45
D. Produktivitas Yang Dicapai	53
E. Hambatan-hambatan yang Dihadapi dan Cara Mengatasinya	56
BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI	58
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Perusahaan dalam mencapai sasarannya selalu diarahkan kepada usaha efektivitas kerja dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Upaya pencapaian tujuan ini hanya dimungkinkan oleh 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 perlu dicatat bahwa upaya pencapaian efektivitas kerja banyak dipengaruhi oleh adanya perhatian dari manajemen terutama pada penempatan karyawan yang tepat, pemberian insentif yang terarah, gaji yang cukup dan fasilitas yang menyenangkan, kesempatan untuk maju.

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

Tindakan penilaian tersebut merupakan alat pendorong yang dipergunakan oleh manajemen untuk melihat semangat dan

Produktivitas kerja dari bawahan dalam melaksanakan tindakan penilaian akan dapat menciptakan semangat dan produktivitas kerja atau disiplin kerja yang tinggi. Penilaian tersebut dapat merupakan alat positif bagi peningkatan prestasi kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

pihak karyawan menginginkan imbalan atau kompensasi yang lebih layak, penyediaan fasilitas, peningkatan karier dan banyak lagi keinginan serta kebutuhan lainnya yang pada hakekatnya dapat mempengaruhi Produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya hal tersebut akan mempengaruhi pengembangan pegawai dan secara langsung berakibat terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Demikian juga pada PT. American President Lines Medan, sehari-hari memerlukan informasi sebagai suatu bahan bagi manajemen untuk mengambil sikap dan keputusan bagi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Unsur yang ada dalam kegiatan aktifitas perusahaan adalah karyawan, tanpa karyawan tidak mungkin perusahaan dapat mencapai tujuannya. Maka dalam hubungan ini dibutuhkan Penilaian Prestasi Kerja Secara priode dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Gairah Kerja Karyawan.

Melihat uraian di atas maka penulis ingin membahas lebih lanjut dalam suatu karya ilmiah berbentuk skripsi. Adapun judul skripsi adalah : **“Penilaian Prestasi Kerja Secara Priode dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Gairah Kerja karyawan PT. American President Lines Medan”**.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito, Manajemen Personalia, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994
- Bambang Kusariyanto, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Seri Manajemen No. 95. Cetakan Kedua Binaman Pressindo, Jakarta, 1995.
- H. Ero Rosyidi, Organisasi dan manajemen, Cetakan Keempat, Penerbit Alumni, Bandung, 1994.
- Heidjrahman Ranupandojo, Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, BPFE-Yogyakarta, 1995.
- Moekijat, Manajemen Kepegawaian, Cetakan Kelima, Penerbit Alumni Bandung, 1995.
- M. Manullang. Pengembangan Pegawai, Penerbit BKLM, Jakarta, 1996
- Mifta Thoha, Prilaku Organisasi dan Konsep Dasar dan Aplikasinya, CV. Rajawali, Jakarta, 1990.
- Moh. Agus Tulus, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1994.
- Sarwoto, Dasar-dasar dan Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995.
- T. Hani Handoko, Manajemen Umum, Edisi I, BFE, Yogyakarta, 1995.
- T.V. Rao, Penilaian Prestasi Kerja, Cetakan Kedua, Terjemahan Ny. L. Mulyana, PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1994.
- Winardi, Azas-azas Manajemen, Edisi Ketujuh, Penerbit Alumni, Bandung, 1994.
- Winarno Surakhmad, Pengantar Penelitian Ilmiah, Edisi VII, Tarsito Bandung, 1995.
- S. Nasution dan M. Thomas, Buku Penuntun Membuat Skripsi, Thesis, Disertasi dan Makalah, Bumi Aksara, Jakarta, 1995.