

**SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT. LERES KAHURIPAN SEJATI
CABANG MEDAN**

Oleh :

Natal Manurung

NPM : 99 830 0052



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 3**

**SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT. LERES KAHURIPAN SEJATI
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

Natal Manurung

NPM : 99 830 0052

**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 3**

Judul Skripsi : SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. LESER KAHURIPAN SEJATI CABANG MEDAN

Nama Mahasiswa : NATAL MANURUNG
No. Stambuk : 99 830 0052
Jurusan : MANAJEMEN

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

(Drs. H. JHON HARDY, MSi.)

Pembimbing II

(H. SYAHRIANDY, SE, MSi)

Ketua Jurusan

(Drs. H. JHON HARDY, MSi)

Mengetahui



Dekan

(H. SYAHRIANDY, SE, MSi.)

Tanggal Lulus :

2003

RINGKASAN

NATAL MANURUNG, SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. LESER KAHURIPAN SEJATI CABANG MEDAN, (Di bawah bimbingan Drs. H. JHON HARDY, MSi., selaku Pembimbing I dan H. SYAHRIANDY, SE, MSi., selaku Pembimbing II).

Kegiatan dalam pengembangan karyawan dapat dilakukan dengan berbagai kegiatan antara lain pelatihan dan pendidikan yang memadai bagi karyawan perusahaan. PT. Leres Kahuripan Sejati Cabang Medan sehari-harinya memerlukan informasi sebagai suatu bahan bagi manajemen untuk mengambil sikap dan keputusan bagi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Unsur yang ada dalam kegiatan aktivitas perusahaan adalah karyawan, tanpa karyawan tidak mungkin perusahaan dapat mencapai tujuannya. Maka dalam hubungan ini dibutuhkan analisa pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja dalam meningkatkan pelayanan terhadap konsumen.

PT. Leres Kahuripan Sejati adalah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJKI). PT. Leres Kahuripan Sejati Medan menganut struktur organisasi garis dan staff, karena ruang lingkup pekerjaannya luas dan memerlukan pendamping atau satu pimpinan tiap unit

untuk memberikan koordinator pada bawahannya, dan karyawan akan dapat bekerja secara efektif karena disertai pengawasan yang efektif juga.

Setelah mengadakan pembahasan mengenai sistem penilaian prestasi kerja karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT. Leres Kahuripan Sejati Medan, maka penulis mengambil kesimpulan :

1. Metode pengembangan pegawai belum terprogram dengan baik.
2. Kekosongan lowongan pekerjaan diduga disebabkan oleh :
 - a. Tes substantif dan tes psikologi belum dilaksanakan sebagaimana mestinya.
 - b. Sumber penawaran tenaga kerja yang ada di wilayah Medan masih sangat terbatas.

Berdasarkan uraian terdahulu penulis akan mencoba mengemukakan saran yang mungkin dapat dimanfaatkan pimpinan perusahaan pada masa yang akan datang yaitu :

Lowongan pekerjaan pada PT. Leres Kahuripan Sejati Cabang Medan hendaknya diinformasikan tidak hanya terbatas pada wilayah Medan saja, sehingga dapat diketahui oleh khalayak yang lebih luas, yang akhirnya dapat memasuki lowongan pekerjaan tersebut.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nyalah maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul daripada skripsi ini adalah : **“SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. LESER KAHURIPAN SEJATI CABANG MEDAN”**. Maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan akademis bagi setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis berupaya semaksimal mungkin agar penulisan skripsi ini dapat memenuhi harapan semua pihak. Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis akan menerima kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Selama mengikuti perkuliahan di Universitas Medan Area, penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, berupa bimbingan dan saran. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Bapak H. Syahriandy, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, sekaligus sebagai Pembimbing II yang turut membimbing penulis dalam penyempurnaan skripsi ini.

2. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, MSi., selaku Ketua Jurusan Manajemen, sekaligus sebagai Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Seluruh staf pengajar/pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, yang telah membantu penulis dalam hal yang berhubungan dengan administrasi perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Pimpinan PT. Leser Kahuripan Sejati Cabang Medan, beserta seluruh staf dan karyawan yang telah membantu penulis dalam hal mendapatkan data-data yang diperlukan.
5. Yang sangat penulis cintai dan sayangi Ayah dan Ibu beserta Kakak, Abang dan Adik penulis yang telah banyak memberikan dorongan dan doa hingga selesainya skripsi ini.
6. Buat rekan-rekan seperkuliahannya yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis menyerahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa untuk dapat membalas segala kebaikan pihak-pihak yang banyak membantu penulis. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada kita semua.

Medan, Agustus 2003

Penulis,



NATAL MANURUNG

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	3
D. Luas Dan Tujuan Penelitian	3
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengambilan Data	4
F. Metode Analisis	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	6
A. Pengertian dan Arti Pentingnya Pengembangan karyawan	6
B. Produktivitas Kerja Dan Cara Pengembangannya	10
C. Sumber, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja	17
D. Program dan Proses Pengembangan Tenaga Kerja ...	25
E. Analisis Pekerjaan dan Penentuan Tenaga Kerja	30

BAB III	: PT. LERES KAHURIPAN SEJATI CABANG MEDAN	
	A. Gambaran Umum Perusahaan.....	36
	B. Proses dan Tujuan Program Pengembangan Pegawai.....	45
	C. Langkah – Langkah dan Metode Pengembangan Pegawai.....	55
	D. Sistem Penilaian Prestasi Kerja.....	61
	E. Hambatan – Hambatan Yang Dihadapi dan Cara Mengatasinya.....	64
BAB IV	: ANALISIS DAN EVALUASI.....	67
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
	A. Kesimpulan.....	75
	B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....		77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. : Skema Tujuan dan Metode Pengembangan Pegawai.	16
Gambar 2 : Struktur Organisasi PT. Leres Kahuripan Sejati Medan	40
Gambar 3 : Tahap-Tahap Proses Seleksi	49



DAFTAR TABEL

Tabel. 1 Data Penerimaan Pegawai 53



BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Pada umumnya setiap organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan dan visi yang telah direncanakan secara optimal ditentukan oleh kemampuan para manajerial. Sehingga menjadi tugas penting bagi para manajer untuk melakukan analisis dan pengembangan karyawan yang yang cukup potensial dalam memenuhi kebutuhan organisasi.

Kegiatan dalam pengembangan karyawan dapat dilakukan dengan berbagai kegiatan antara lain pelatihan dan pendidikan yang memadai bagi karyawan perusahaan. Kegiatan ini tidaklah semudah membalik telapak tangan, disebabkan untuk tercapai keinginan akan karyawan yang bermutu untuk masuk keorganisasi dan ditempatkan pada posisi yang tepat, harus melampaui beberapa persyaratan dalam pengembangan pegawai berupa seleksi lowongan kerja, pendidikan dan keterampilan formal dan informal yang dimiliki oleh pelamar.

Dalam kondisi-kondisi tertentu dalam perusahaan sering terjadi perbedaan pendapat antara pihak manajemen dengan karyawan operasional dimana pihak manajemen menghendaki agar para pegawai meningkatkan pengembangan pegawai pada PT. Leres Kahuripan Sejati Cabang Medan demi pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan di lain

penyediaan fasilitas, peningkatan karier dan banyak lagi keinginan serta kebutuhan lainnya yang pada hakekatnya dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Selanjutnya hal tersebut akan mempengaruhi pengembangan pegawai dan secara langsung berakibat terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Demikian juga pada PT. Leres Kahuripan Sejati cabang 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 analisa pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja dalam meningkatkan pelayanan terhadap konsumen.

Melihat uraian di atas maka penulis ingin membahas lebih lanjut dalam suatu karya ilmiah berbentuk skripsi. Adapun judul skripsi adalah :
“Sistem Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas kerja Pada PT. Leres Kahuripan Sejati Cabang Medan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan maka ditemukan adanya masalah tentang : “Adanya karyawan yang menempati pekerjaan, tidak sesuai pada bidangnya, sehingga pelaksanaan tugas kurang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito, Manajemen Personalia, Cetakan Ketiga, Ghalia Indonesia, BPFE, Yogyakarta, 1995
- Artoyo. Tenaga Kerja Perusahaan menurut Pengertian dan Peranannya, Balai Pustaka, Jakarta, 1994.
- Bambang Kusariyanto, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Seri Manajemen No. 95. Cetakan Kedua Binaman Pressindo, Jakarta, 1994.
- Heiidjrahman Ranupandojo, Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, BPFE-Yogyakarta, 1994.
- M. Sinungan, Produktivitas Apa Dan Bagaimana, Penerbit PT. Bina Aksara, Jakarta, 1994.
- Moekijat, Manajemen Kepegawaian, Cetakan Kelima, Penerbit Alumni Bandung. 1995.
- M. Manullang. Pengembangan Pegawai, Penerbit BKLM, Jakarta, 1994
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Haji Masagung, Jakarta 1995.
- Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Bumi Aksara, Jakarta. 1995.
- Payaman Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Penerbit, PEUI-Jakarta. 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.