



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS**

SKRIPSI

**ANALISIS PENILAIAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR TENAGA PENJUAL
PT. PENERBIT YUDHISTIRA Cabang SUMBAR**

Oleh

JULIWANDRA
02 154 005

MAHASISWA PROGRAM S-1 JURUSAN MANAJEMEN

*Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*

**PADANG
2008**

No. Alumni Universitas	JULIWANDRA	No. Alumni Fakultas
BIODATA		
a).Tempat/Tanggal Lahir: Padang/01 Juli 1978 b).Nama Orang Tua: Iskandar Supin c).Fakultas: Ekonomi d).Jurusan: Manajemen e).No. Bp: 02 154 005 f).Tanggal Lulus: 10 November 2008 g).Prediket Lulus : Memuaskan h). IPK :2.50 i). Lama Studi : 3 tahun 2 bulan j). Alamat Orang Tua: Padang		

**Analisis Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Tenaga Penjual PT.
Penerbit YUDHISTIRA Cabang SUMBAR**

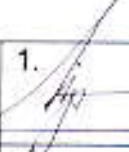
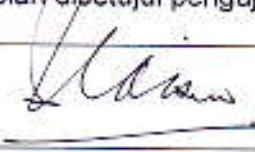
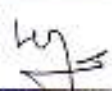
Skripsi S1 Oleh : JULIWANDRA, Pembimbing : DR. Harif Amali Rivai, SE, MSi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari PT. Penerbit Yudhistira Cab. Padang. Sampel yang diambil adalah tenaga penjual PT. Penerbit Yudhistira sebanyak 30 orang. Adapun pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling*. Kriteria perusahaan yang menjadi sampel adalah: perusahaan yang termasuk dalam kategori penerbit nasional penunjang pelajaran di sekolah pada umumnya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kusioner dengan sampel sebanyak 30 orang tenaga penjual pada PT. Penerbit Yudhistira cab. Sumbar sebagai responden. Model yang digunakan dalam menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut di atas adalah model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel *independent* mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel *dependent*. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa ada lima dimensi yang diinterpretasikan sangat setuju oleh responden yaitu : 1) Penilaian prestasi kerja telah dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan 2) Pihak personalia mempunyai peranan aktif terhadap penilaian prestasi kerja 3) Penilaian akan loyalitas pegawai terhadap penilaian prestasi kerja karyawan 4) Penilaian terhadap kejujuran karyawan 5) Penilaian terhadap kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dengan baik, sedangkan dimensi lainnya diinterpretasikan setuju oleh responden. Kelima dimensi itulah yang sangat berpengaruh dalam pengembangan karir tenaga penjual PT. Penerbit Yudhistira Cab. Sumbar.

Skripsi telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal: 10 November 2008

Abstrak ini telah disetujui penguji.

Penguji:			
Tanda Tangan	1. 	2. 	3. 
Nama terang	Drs. Irsyal Ali, MSi	Drs. Zulkarnain Said	DR. Harif Amali Rivai, SE, MSi

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Harif Amali Rivai SE Msi

NIP 132 164 008

Alumnus telah terdaftar ke Fakultas/Universitas dan mendapat nomor Alumnus:


Tanda Tangan

Petugas Fakultas / Universitas		
No. Alumni Fakultas :	Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas :	Nama	Tanda Tangan

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan program pengembangan karir seorang tenaga penjual. Banyak yang tidak mengerti akan pentingnya penilaian prestasi kerja tersebut, mereka tidak memikirkan kalau itu semua akan bermuara pada kesejahteraan mereka sebagai tenaga penjual. Perusahaan merupakan suatu organisasi atau lembaga yang didirikan untuk suatu tujuan tertentu di samping untuk memenuhi kebutuhan masyarakat umum. Agar tujuan tersebut dapat tercapai maka diperlukan beberapa faktor pendukung, misalnya faktor manusia, modal, manajemen, dan metode, dimana semua faktor tersebut akan memberikan kontribusi berbeda terhadap perusahaan.

Dalam lingkungan berorganisasi, organisasi sosial atau organisasi bisnis, tenaga penjual, merupakan satu faktor yang penting dalam kegiatan perusahaan, baik perusahaan tersebut menghasilkan barang atau jasa. Namun pengelolaan tenaga kerja merupakan masalah yang cukup serius, mereka akan mampu memberikan segala karya, tenaga dan pemikirannya untuk organisasi bisnis, karena masing – masing mereka mempunyai motivasi yang berbeda – beda sesuai dengan tingkat pola pendidikan yang mereka miliki.

Di satu sisi manusia memiliki kebutuhan dan keinginan yang beraneka ragam, antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya pastilah berbeda, kebutuhan mereka untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Mereka sepakat

bergabung dengan suatu organisasi untuk mendapatkan imbalan yang cukup. Imbalan yang mereka terima tentulah sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan terhadap organisasi tersebut. Organisasi juga harus memperhatikan keinginan – keinginan dari para tenaga kerjanya, sehingga hubungan timbal balik dapat tercapai dan tujuan perusahaan akan terwujud.

Suatu saat tenaga penjual pada organisasi bisnis tentulah mengharapkan tambahan imbalan. Tambahan tersebut bisa didapatkan dengan jalan naiknya atau berubahnya kedudukan tenaga kerja tersebut dari posisi semula. Setiap organisasi haruslah memperhatikan harapan tenaga kerjanya, salah satu contohnya adalah masalah karir tenaga penjual, yang bisa dilihat dari penilaian prestasi kerjanya.

Sistem penilaian prestasi kerja mempunyai kaitan yang sangat erat dengan pengembangan karir bagi tenaga penjual. Program pengembangan karir merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu tenaga penjual dan dengan sendirinya akan dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan, sistem penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen benar – benar akurat dan objektif, manajemen yang dimaksud adalah pimpinan perusahaan.

PT. Penerbit Yudhistira merupakan perusahaan nasional penerbit buku sekolah, mulai dari tingkat Sekolah Dasar hingga perguruan tinggi, terdiri dari 63 cabang, salah satu cabangnya ada di Sumatera Barat yang memiliki tenaga kerja 180 orang. Maka perlulah dilakukan penilaian terhadap mereka seakurat dan seobjektif mungkin. PT. Penerbit Yudhistira perlu berhati – hati dalam melakukan penilaian terhadap tenaga penjualnya, karena kalau asal melakukan penilaian

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

1. PT. Penerbit Yudhistira telah berperan aktif dalam melakukan penilaian prestasi kerja, sebagai buktinya telah melakukan penilaian prestasi kerja adalah dengan melakukan pengembangan karir.
2. Keberhasilan sistem penilaian prestasi kerja sangat tergantung dari metode-metode yang digunakan oleh PT. Penerbit Yudhistira cabang SUMBAR merupakan aplikasi konsep yang telah di jelaskan pada teori pengembangan karir sumber daya manusia, dan prakteknya tidak jauh berbeda dengan dengan apa yang telah di lakukan oleh perusahaan – perusahaan maju lainnya
3. Tujuan penilaian prestasi kerja dilaksanakan oleh PT. Penerbit Yudhistira cabang SUMBAR adalah sebagai suatu usaha untuk mengembangkan karir tenaga penjualnya, sehingga di perusahaan tersebut pegawai yang profesional, dengan produktivitas yang tinggi untuk bekerja secara efektif dan efisien.
4. Penilaian prestasi kerja dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah terjadwal, dengan menggunakan waktu yang terjadwal memungkinkan atasan yang akan memberikan penilaian secara langsung dengan memakai prinsip kehati-hatian dalam memberikan nilainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1986). **Manajemen Produksi**. Edisi Empat. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Bashir Bartos (1990), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara.
- Dessler, Gary (1997), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Drs. H. Malayu S.P Hasibuan (2000), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara.
- Flippo, Edwin, B (1990), **Manajemen Personalialia**, (diterjemahkan oleh Dharma), Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T.H (2000). **Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Heidrahman – Husnan, Suad (1995), **Manajemen Personalialia**, edisi 4, BPEE, Yogyakarta.
- Kurnia, Meika (2001), **Sistem Karir dan Pengembangan Karir di Organisasi Tanpa Batas**, Jurnal Manajemen DAYASAING, vol 2.
- Latief, Abdul (1993), **Membangun SDM Yang Mandiri dan Profesional**, Depnaker RI, Jakarta.
- Martoyo, Susilo (2000). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Maslow, Abraham, H. 1984. **Motivasi dan Kepribadian : Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia**. Jakarta : LPPM.
- Nitisemito, Alex. (1996). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Sembilan Edisi Ketiga. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- R. Martindas (1998), **Manajemen Sumber Daya Manusia Lewat Konsep AKU**. Grafika.
- Rafiq, Muhammad (2004), **Teknik dan desain Sistem Penilaian Kinerja dalam Organisasi**. AMP YKPN, vol 5.