

**PENGARUH SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN  
PEMELIHARAAN PT. PUPUK SRIWIDJAJA**



**Skripsi Oleh :**

**Deasy Mayasari**

**NIM 01053110127**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat – syarat  
Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**TAHUN 2009**



658.3207

Dea

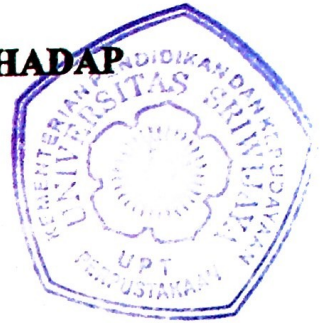
f

2009

**PENGARUH SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP**

**PRESTASI KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN**

**PEMELIHARAAN PT. PUPUK SRIWIDJAJA**



A. 22893/23438



**Skripsi Oleh :**

**Deasy Mayasari**

**NIM 01053110127**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat – syarat**

**Guna Mencapai Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PALEMBANG**

**TAHUN 2009**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Deasy Mayasari  
NIM : 01053110127  
Jurusan : Manajemen  
Program : Ekstensi  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja  
Karyawan Departemen Pemeliharaan PT. Pupuk Sriwidjaja


**PEMBIMBING SKRIPSI**

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 15 Mei 2009

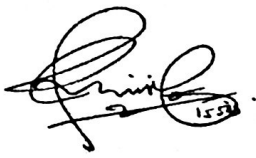
Ketua

  
: Prof. Dr. Badia Perizade, MBA

NIP 130785359

Tanggal : 15 Mei 2009

Anggota

  
: Dra. Suhartini Karim, MM

NIP 130936412

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

Nama : Deasy Mayasari  
NIM : 01053110127  
Jurusan : Manajemen  
Program : Ekstensi  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja  
Karyawan Departemen Pemeliharaan PT. Pupuk Sriwidjaja

Telah diuji di depan panitia ujian komprehensif pada tanggal 11 Mei 2009 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 11 Mei 2009

Ketua,



Prof. Dr. Badia Perizade, MBA  
NIP 130785359

Anggota,



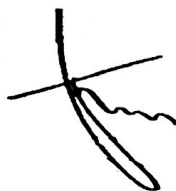
Dra. Suhartini Karim, MM  
NIP 130936412

Anggota,



Drs. H. Adlyn Kamaruddin  
NIP 130703463

Mengetahui,  
Ketua Program Ekstensi



Drs. H. Tanzil Djunaidi, Ak  
NIP 130675375



## MOTTO

- “ Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang – orang yang khusyu’.”

( Al – Qur’an Surat Al – Baqarah : 45 )

- “ *When there is a will, there is a way* “

**Kupersembahkan kepada :**

- Papa dan Mama tercinta

( H. Makmun RM, BE dan Hj. Purwidayati )

- Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT, karena atas izinNya jualah penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat mengikuti ujian komprehensif guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Program Ekstension Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Sebagai manusia biasa, penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan baik segi isi maupun dalam penyajiannya yang disebabkan keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, segala sumbangan pikiran, baik berupa ide maupun saran yang membangun dari pembaca selalu penulis harapkan demi kelengkapan serta kesempurnaan skripsi ini.

Penulisan ini mengambil judul Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Pemeliharaan PT. Pupuk Sriwidjaja. Penulisan skripsi ini dibagi dalam enam bab, terdiri dari BAB I Pendahuluan, BAB II Tinjauan Pustaka, BAB III Metodologi Penelitian, BAB IV Gambaran Umum PT. Pupuk Sriwidjaja, BAB V Hasil Penelitian dan Pembahasan, dan BAB VI Kesimpulan dan Saran.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan manajemen perusahaan dan bahan masukan akademisi bagi penelitian manajemen sumber daya manusia. Akhirnya penulis mohon maaf bila dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak kesalahan dan kepada ALLAH penulis mohon ampun.

Palembang, April 2009

Penulis  
Deasy Mayasari



## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena atas rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Pemeliharaan PT. Pupuk Sriwidjaja, sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan dukungan baik moril maupun materil dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Kedua orang tuaku : H. Makmun RM, BE dan Hj. Purwidayati, terima kasih atas doa yang tidak henti – hentinya dipanjatkan, serta keponakan – keponakanku yang telah menghiburku.
2. Prof. Dr. Badia Perizade, MBA, selaku Rektor Universitas Sriwijaya sekaligus Pembimbing I. Terima ksaih atas saran dan bimbingannya yang sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Dr. H. Syamsurijal, Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Drs. Tanzil Djunaidi, Ak, selaku Ketua Program Ekstension Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Agustina Hanafi, MBA, selaku Pembimbing Akademik. Terima kasih atas bimbingannya.
6. Dra. Suhartini Karim, MM, selaku Pembimbing II. Terima kasih juga atas saran dan bimbingannya.
7. Semua bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Pimpinan dan staff karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja.
9. Seluruh staff dan karyawan Program Ekstension Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah banyak membantu penulis selama masa perkuliahan.
10. Sahabat – sahabatku Widi, Mami, Dhisha, yang telah memberi semangat selama ini.
11. Teman – temanku Aji, Na2, dan mbak Tia yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih atas bantuannya.

12. Sepupuku mbak Nita yang juga turut membantu dalam penulisan skripsi ini.

Semoga ALLAH SWT memberikan balasan dan limpahan pahala yang setimpal atas keikhlasan, bimbingan, dan segala hal yang telah diberikan kepada penulis. Akhirnya semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. *Amin Ya Robbal Alamin.*

Palembang, April 2009

Penulis  
Deasy Mayasari



## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF .....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTARKSI .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
BAB I           PENDAHULUAN	
1.1.           Latar Belakang .....	1
1.2.           Perumusan Masalah .....	5
1.3.           Tujuan Penelitian .....	5
1.4.           Manfaat Penelitian .....	5
BAB II          TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.           Pengertian Prestasi Kerja SDM .....	6
2.2.           Pengertian Penilaian Prestasi Kerja .....	6
2.3.           Sistem Penilaian Prestasi Kerja SMART .....	7
2.3.1.        Tujuan PPK SMART .....	8
2.3.2.        Keistimewaan PPK SMART .....	8
2.3.3.        Pelaksanaan PPK SMART .....	8
2.4.           Tujuan Penilaian Prestasi Kerja .....	9
2.5.           Prinsip Dasar Penilaian Prestasi Kerja .....	10
2.6.           Aspek – Aspek Standar Pekerjaan dan Prestasi Kerja .....	10

2.7.	Penyebab Gagalnya Sebuah Sistem Penilaian Prestasi Kerja ....	11
2.8.	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja .....	12
2.8.1.	Terhadap Individu .....	12
2.8.2.	Terhadap Perusahaan .....	13
2.9.	Penelitian Terdahulu .....	14
2.10.	Kerangka Konseptual Pemikiran .....	15
2.11.	Hipotesis .....	15

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1.	Ruang Lingkup Penelitian .....	17
3.1.1.	Ruang Lingkup Permasalahan .....	17
3.1.2.	Lokasi Penelitian .....	17
3.2.	Rancangan Penelitian .....	17
3.3.	Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	17
3.4.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	19
3.4.1.	Variabel Bebas .....	19
3.4.2.	Variabel Terikat .....	20
3.5.	Metode Pengumpulan Data .....	20
3.5.1.	Wawancara .....	21
3.5.2.	Kuesioner .....	21
3.6.	Instrumen Penelitian .....	21
3.7.	Metode Analisis Data .....	22
3.7.1.	Metode Deskriptif Kualitatif .....	22
3.7.2.	Metode Deskriptif Kuantitatif .....	22

### BAB IV GAMBARAN UMUM PT. PUPUK SRIWIDJAJA

4.1.	Sejarah Singkat PT. Pupuk Sriwidjaja .....	24
4.2.	Struktur Organisasi .....	31
4.3.	Pembagian Tugas pada Direktorat Produksi .....	33
4.3.1.	Departemen Produksi I dan II .....	33



4.3.2.	Departemen Pemeliharaan .....	34
4.3.3.	Departemen Teknik Produksi .....	34
4.3.4.	Departemen Pemeriksaan Keselamatan dan Lingkungan ....	34
4.4.	Sekilas Tentang PPK SMART .....	35
4.5.	Gambaran Umum Pelaksanaan Sistem Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Departemen Pemeliharaan PT. Pupuk Sriwidjaja...	42
4.6.	Prestasi Kerja Karyawan Departemen Pemeliharaan PT. Pupuk Sriwidjaja .....	43
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1.	Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas .....	44
5.1.1.	Uji Validitas .....	44
5.1.2.	Uji Reliabilitas .....	45
5.1.3.	Uji Nomalitas .....	46
5.2.	Analisis Regresi .....	47
5.2.1.	Uji Korelasi .....	49
5.2.2.	Uji ANOVA .....	50
5.3.	Pembahasan Hipotesis .....	51
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1.	Kesimpulan .....	55
6.2.	Saran .....	55
DAFTAR PUSTAKA .....		56

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Hasil Penilaian Prestasi Kerja Direktorat Produksi PT. Pupuk Sriwidjaja Tahun 2006 – 2008 .....	3
Tabel 3.1. Jumlah Karyawan Departemen Pemeliharaan PT. Pupuk Sriwidjaja .....	19
Tabel 3.2. Jumlah Pernyataan Pada Kuesioner .....	22
Tabel 4.1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan ( orang ) PT. Pupuk Sriwidjaja ( unit usaha ) Tahun 2007 .....	35
Tabel 4.2. Proses KK Target .....	38
Tabel 4.3. Proses KK Realisasi .....	41
Tabel 5.1. Hasil Uji Validitas .....	44
Tabel 5.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	45
Tabel 5.3. Nilai Koefisien Regresi Berganda .....	47
Tabel 5.4. Nilai Koefisien Determinasi Analisis Regresi Berganda .....	49
Tabel 5.5. Analisis Varian .....	50



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Pemikiran Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	15
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Departemen Pemeliharaan PT. Pupuk Sriwidjaja .....	32
Gambar 5.1. Hasil Uji Normalitas .....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas.
2. Hasil Penilaian Kuesioner.
3. Kuesioner Penelitian.
4. SK Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya tentang Pembimbing Skripsi.
5. Agenda Konsultasi bimbingan skripsi.
6. Surat mohon bantuan data untuk penelitian PT. Pupuk Sriwidjaja.

# **Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Pemeliharaan PT. Pupuk Sriwidjaja**

## **ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem penilaian prestasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Pemeliharaan PT. Pupuk Sriwidjaja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa selama tahun 2006 – 2008 prestasi kerja karyawan Departemen Pemeliharaan PT. Pupuk Sriwidjaja tidak mengalami peningkatan. Hal ini terlihat dari hasil penilaian prestasi kerja karyawan dibandingkan dengan departemen lainnya. Hasil penilaian didapat dari Departemen Sumber Daya Manusia PT. Pupuk Sriwidjaja. Berdasarkan penelitian dengan menggunakan software SPSS 12, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar  $Y = 19,423 - 0,068X_1 + 0,588X_2 + 0,788X_3$ .

Untuk memperbaiki perancangan sistem ( $X_1$ ) penilaian prestasi kerja yang adil dan objektif, sebaiknya perusahaan atau atasan penilai melakukan langkah – langkah dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja terhadap karyawan secara berurutan, yaitu pendefinisian pekerjaan, penilaian prestasi kerja, dan menyiapkan balikan.

Kata Kunci : Prestasi Kerja dan Sistem Penilaian Prestasi Kerja

**Influence of System Assesment of Labour Capacity Employees Maintenance  
Department of PT. Pupuk Sriwidjaja**

**ABSTRACT**

This research aim to know how of influence job performance appraisal to maintenance department employees job performance of PT. Pupuk Sriwidjaja.

The result has shown that during 2006 – 2008, actual job performance of maintenance department PT. Pupuk Sriwidjaja does not increasing. This fact is shown by performance appraisal compare with other department. The performance appraisal are taken from Human Resources Department PT. Pupuk Sriwidjaja. By analizing use SPSS 12, we know the regression coefficient is  $Y = 19,423 - 0,068X_1 + 0,588X_2 + 0,788X_3$ .

To improve scheme of system (  $X_1$  ) assessment of objective and fair labour capacity, assessor superior or company better to do step in executing assessment of labour capacity to employees alternately, that is work definition, assessment of labour capacity, and prepare inversion.

Keywords : Job Performance and Job Performance Appraisal



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Saat ini kebutuhan akan pengelolaan prestasi kerja yang baik dirasakan semakin penting di berbagai perusahaan untuk mendorong motivasi dan komitmen karyawan serta mengembangkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ( Aziz, 2006: 1 ).

Namun, yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia usaha tersebut, disamping bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien, dan optimal sehingga produktivitas sesuai dengan yang diharapkan.

Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan agar efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. ( Dewi, 2004: 1 ).

( Whitmore, 2002:104 ), menyebutkan bahwa “ prestasi kerja “ memiliki asal kata “ kerja “ artinya aktivitas yang dilakukan seseorang atau organisasi dalam menjalankan



tugas yang menjadi pekerjaannya. Prestasi kerja artinya suatu perbuatan, prestasi atau penampilan umum dari keterampilan. Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ( Mangkunegara, 2000: 67 ).

Berdasarkan hal – hal yang tercantum diatas, sebuah program sistem penilaian prestasi kerja dapat menjadi tulang punggung bagi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Hasil dari sebuah program sistem penilaian prestasi kerja akan membantu perusahaan untuk merencanakan dan melaksanakan program – program lain dengan lebih tepat dan baik. Pelaksanaan dari suatu program sistem penilaian prestasi kerja dilaksanakan sebagai proses manajemen umum yang dimulai dengan penetapan tujuan dan sasaran, dan diakhiri dengan evaluasi.

PT. Pupuk Sriwidjaja sebagai objek penulisan dalam skripsi ini, merupakan perusahaan besar di Indonesia yang mempunyai struktur organisasi dan manajemen yang handal. Didalam fungsi manajemen sumber daya manusianya, pelaksanaan penilaian dan pengembangan prestasi kerja bagi pekerja di PT. Pupuk Sriwidjaja itu sendiri telah dilakukan dengan suatu Sistem Penilaian Prestasi Kerja SMART.

Menurut Buku Panduan Penilaian Prestasi Kerja PT. Pupuk Sriwidjaja (2007 : ii), penilaian prestasi kerja dilakukan dalam tiga formulir, dimana formulir pertama akan diterima oleh seluruh karyawan, dikenal dengan kesepakatan kerja (KK) Target. Pada KK Target ini, setiap karyawan menyatakan janji pada perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan selama periode penilaian yang ada.

Formulir kedua yang diterima oleh atasan yang dinilai dan dinilai merupakan penilaian pencapaian atas KK Target, yang disebut KK Realisasi. Formulir terakhir yang diterima oleh atasan, dinilai, teman sejawat, dan pelanggan internal/pengguna jasa yang

dinilai, disebut sebagai Penilaian Prestasi Kerja ( PPK ) karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja. Tidak ada satupun perusahaan terkemuka di dunia yang tidak mengembangkan sistem penilaian prestasi kerja.

Seperti juga di PT. Pupuk Sriwidjaja ingin agar prestasi kerja karyawannya dapat terus dikembangkan dan meningkat dalam era persaingan dan globalisasi saat ini. Dengan sistem penilaian kinerja ini diharapkan dapat menjadi inisiatif dan motivasi seluruh karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja dapat bekerja lebih giat dan siap menghadapi tantangan di masa datang.

Berdasarkan informasi yang didapatkan, hasil penilaian selama 3 tahun terakhir ( 2006 s.d. 2008 ) pada beberapa pekerjaannya belum mengalami peningkatan prestasi kerja atau tetap seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1  
Hasil Penilaian Prestasi Kerja  
Direktorat Produksi PT. Pupuk Sriwidjaja  
Tahun 2006 - 2008

No.	Departemen	Rentang Penilaian Kinerja		
		Tahun		
		2006	2007	2008
1.	Teknik Produksi	2801 - 3900	3901- 4600	3901 - 4600
2.	Produksi I	3901 - 4600	2801 - 3900	3901 - 4600
3.	Produksi II	3901 - 4600	2801 - 3900	3901 - 4600
4.	Pemeliharaan	2801 - 3900	2801-3900	2801-3900
5.	Pemeriksaan Keselamatan dan Lingkungan	2801 - 3900	3901- 4600	3901 - 4600

Sumber : Departemen Sumber Daya Manusia PT . Pupuk Sriwidjaja

Keterangan : Nilai 2201 - 3900 merupakan rentang atau klasifikasi dalam penilaian kinerja, dimana klasifikasi tersebut mempunyai nilai antara lain :

< 4600	= Sangat memuaskan
3901 – 4600	= Memuaskan
2801 – 3900	= Cukup memuaskan
2201 – 2800	= Kurang memuaskan
< 2201	= Tidak memuaskan

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai yang hanya mampu dicapai oleh pekerja pada Departemen Pemeliharaan adalah 2801 - 3900 yang merupakan klasifikasi dalam rentang penilaian kinerja yang termasuk ke dalam kelompok klasifikasi cukup memuaskan. Secara rinci dapat digambarkan bahwa pada tiap – tiap pekerja pada masing– masing bagian rata – rata memiliki nilai yang sama dan tetap untuk 3 tahun terakhir ( 2006 s.d. 2008 ), artinya kinerja yang ditunjukkan oleh pekerja belum ada peningkatan.

Uraian tersebut, menjelaskan bahwa prestasi kerja karyawan Departemen Pemeliharaan di PT. Pupuk Sriwidjaja belumlah baik. Prestasi kerja yang baik berarti harus meningkat setiap tahunnya dikarenakan meningkatnya prestasi kerja merupakan bukti atau aktualisasi diri seorang karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.

Selanjutnya, peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong prestasi kerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. ( Ruky, 2004: 20 ). Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk menelitinya lebih dalam lagi ke



dalam skripsi dengan judul “ **Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Pemeliharaan PT. Pupuk Sriwidjaja** “.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka dengan ini penulis mengambil permasalahan sebagai berikut : “ Bagaimana pengaruh sistem penilaian prestasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Pemeliharaan PT. Pupuk Sriwidjaja.”

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah :

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem penilaian prestasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Pemeliharaan PT. Pupuk Sriwidjaja.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan di atas, diharapkan penelitian ini dapat digunakan :

Bagi perusahaan, menjadi masukan informasi bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Bagi pihak lain, sebagai tambahan informasi bagi pihak – pihak yang berkepentingan yang membutuhkan dan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Megasari. 2004. *Usaha – Usaha Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN Palembang*. Skripsi. Palembang. Universitas Sriwijaya.
- Ikkbal, Aziz. 2006. *Upaya Pengembangan Prestasi Kerja Melalui Sistem Manajemen Kinerja ( SMK ) Oleh Bagian Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( Ren & Bang SDM ) di PT. Pertamina ( Persero ) UP III Plaju*. Skripsi. Palembang. Universitas Sriwijaya.
- Jamaludin. 2008. Artikel *online*. Diambil pada tanggal 14 Februari 2009 dari [www.geocities.com/guruvalah/penelitian.html-71k-](http://www.geocities.com/guruvalah/penelitian.html-71k-)
- Prabu Mangkunegara, DR. A.A. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- PT. Pupuk Sriwidjaja. 2007. *Buku Panduan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan*.
- PT. Pupuk Sriwidjaja. 2009. Artikel *online*. Diambil pada tanggal 15 Maret 2009 dari [www.pusri.co.id](http://www.pusri.co.id)
- Puspowarsito, H.AH.MBA.Ph.D. 2008. *Metode Penelitian Organisasi dengan aplikasi program SPSS*. Bandung : Humaniora.
- Ruky, Ahmad S. 2004. *Sistem manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Salman. 2008. Artikel *online*. Diambil pada tanggal 14 Februari 2009 dari [wartasalman.blogspot.com](http://wartasalman.blogspot.com)
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta : YKPN

- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Suharsimi, Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*. Jakarta : Bina Aksara.
- Supranto, J. 2000. *Statistik : Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Erlangga.
- Trihendradi, C. 2008. *Step by Step SPSS 16 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta : Andi.
- Whitmore, Jhon. 2002. *Coaching For Performance, Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*. Terjemahan Y.D Helly Purnomo. Jakarta : Gramedia.