

**METODE PENILAIAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA BANK NAGARI CABANG
PEMBANTU UNP**

Tugas Akhir

*Diajukan kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Diploma Tiga
Perdagangan (DIII) sebagai salah satu persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Ahli Madya*



Oleh :

Liyarni
Nim. 58073/2010

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERDAGANGAN DIII
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

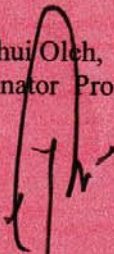
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**METODE PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK
NAGARI CABANG PEMBANTU UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

Nama : Liyarni
Nim : 58073/2010
Program studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2014

Diketahui Oleh,
Koordinator Program Diploma III



Perengki Susanto, SE, M.Sc
NIP. 19810404 200501 1 002

Disetujui Oleh,
Pembimbing Tugas Akhir



Chichi Andriani, SE,MM
NIP. 19840107 200912 2 003

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

**METODE PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK
NAGARI CABANG PEMBANTU UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

Nama : liyarni
NIM : 58073/2010
Program studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi
Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2014

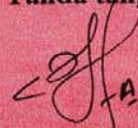
Tim Penguji

Nama

Tanda tangan

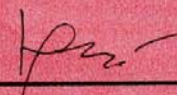
Chichi Andriani, SE,MM

(Ketua)



Hendri Andi Mesta, SE,MM,AK

(Anggota)



Muthia Roza Linda, SE,MM

(Anggota)



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : liyarni
Tahun Masuk/NIM : 2010/58073
Tempat, Tanggal Lahir : Pasaman, 1 februari 1991
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Keahlian : Pasar Modal
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Kinali Pasaman Barat.
Judul Tugas Akhir : Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Nagari
Cabang Pembantu UNP

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tugas akhir saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali pembimbing.
3. Dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji, dan ketua program studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena tugas akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, Juli 2014

Yang menyatakan,



LIYARNI
NIM. 58073

ABSTRAK

Liyarni/58073 : Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Pembantu UNP

Pembimbing : Chichi Andriani, SE,MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan dan proses penilaian prestasi kerja karyawan Pada Bank Nagari Capem UNP. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, Penelitian dilakukan pada Bank Nagari Cabang Pembantu UNP. Prosedur pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan penelitian deskriptif .

Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa, Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Pembantu UNP yaitu menggunakan Metode Penilaian Karya Karyawan (PKK), di dalam metode PKK terdapat Faktor Teknis yaitu, Ketelitian/mutu pekerjaan, volume pekerjaan, pengetahuan/penguasaan tugas, pemahaman masalah, daya kreasi, ungkapan lisan, ungkapan tertulis, Non Teknis yaitu, Kesetiaan, Rasa tanggung jawab, disiplin, prakarya, kerja sama/hubungan kerja, kedewasaan, etika/tingkah laku, sikap terhadap pekerjaan, dan Kepemimpinan yaitu, Rencana dan pengawasan tugas, pelaksanaan tugas, pembinaan dan pengawasan bawahan, yang dimasukan dalam penilaian. Proses penilaian prestasi kerja karyawan pada Bank Nagari Capem UNP yaitu, penentuan penilaian, penyerahan formulir, penilaian, pembagian formulir.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Pembantu UNP”. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua. Tugas Akhir ini disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan perkuliahan dan memperoleh gelar Ahli Madya Diploma Tiga (Amd DIII) pada jurusan Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tugas akhir ini, penulis menyadari bahwa tugas akhir ini tidak mungkin terselesaikan tanpa motivasi, dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a yang telah banyak diberikan dari berbagai pihak selama penyusunan Tugas Akhir ini. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Chichi Andriani, SE,MM. sebagai pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, semangat, kepercayaan kepada penulis untuk mencapai yang terbaik.
2. Bapak Hendri Andi Mesta, SE,MM,AK. selaku penguji 1 dan ibu Muthia Roza Linda, SE, MM. selaku penguji 2.
3. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.si selaku dekan fakultas ekonomi Universitas Negeri Padang.

4. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc selaku Koordinator Diploma Tiga Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Firman, Se, M.Sc selaku sekretaris prodi DIII Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
6. Kepada seluruh Staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis.
7. Bapak/ibu Tu Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
8. Bapak dan ibuk karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Pembantu UNP yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian untuk kemudahan dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
9. Semua keluarga yang selalu mendoakan dan memberi motivasi dalam penulisan Tugas Akhir ini.
10. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang diberikan, Penulis menyadari dalam penulisan Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna, untuk itu segala kritik dan saran yang bermanfaat sangat penulis harapkan. Semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Agustus 2014

liyarni

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian penilaian prestasi kerja karyawan	7
B. Tujuan penilaian prestasi kerja karyawan	9
C. Unsur-unsur dan aspek yang dinilai	13
D. Metode penilaian prestasi kerja	15
E. Metode penilaian umpan balik 360-derajat	23
F. Pihak yang melakukan penilaian prestasi kerja	24
G. Proses penilaian prestasi kerja	27
BAB III PENDEKATAN PENELITIAN	
A. Bentuk Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
1. Lokasi Penelitian	29
2. Waktu Penelitian	29
C. Teknik Pengumpulan Data	29
1. Observasi	29
2. Wawancara	30
3. Studi pustaka	30
D. Rancangan Penelitian	30
a. Jenis Penelitian	30
b. Tahapan Penelitian	30

c. Sumber data.....	31
d. Teknik analisis	32
BAB IV PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat....	33
1. Sejarah Singkat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat	33
2. Struktur Organisasi	38
3. Kegiatan usaha	39
B. Pembahasan.....	41
1. Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Nagari Cabang Pembantu UNP.....	41
2. Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	50
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	53
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Jumlah karyawan pada Bank Nagari Capem UNP	4
Tabel 2. Formulir metode penilaian karya karyawan pada Bank Nagari Capem UNP.....	45
Tabel 3. Skor nilai pada setiap kategori dari unsur penilaian faktor teknis pada Bank Nagri Capem UNP	46
Tabel 4. Skor nilai pada setiap kategori dari unsur penilaian faktor non teknis pada Bank Nagri Capem UNP	47
Tabel 5. Skor nilai pada setiap kategori dari unsur penilaian faktor kepemimpinan pada Bank Nagri Capem UNP	49
Tabel 6. Jumlah nilai dan kategori penilaian prestasi kerja karyawan pada Bank Nagari Capem UNP.....	49
Tabel 7. proses penilaian prestasi kerja karyawan pada Bank Nagari Capem UNP	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Penilaian 360 derajat	24
Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi Bank Nagri Capem UNP.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas seluruh kegiatan organisasi perusahaan yang meliputi sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tanpa adanya kinerja yang baik maka suatu organisasi pada sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Organisasi yang tidak mampu mengelola sumber daya manusia secara tepat maka sumber daya lain seperti modal, sumber daya alam, kewirausahaan, dan informasi tidak akan mencapai hasil optimal.

Penilaian prestasi kerja karyawan terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan nantinya akan berdampak pada aktivitas keberlangsungan perusahaan kedepannya. Penilaian prestasi kerja karyawan juga merupakan suatu media yang tepat dan bermanfaat guna untuk mengembangkan dan memotifasi karyawan ke arah yang lebih baik.

Penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan untuk menilai sejauh mana kinerja dari karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, apabila kinerja karyawan telah mencapai target yang ditentukan perusahaan maka karyawan tersebut mendapatkan kompensasi

berupa uang atau promosi naik jabatan, penilaian tersebut dilakukan oleh pemimpin pada sebuah perusahaan.

Metode penilaian prestasi kerja yang berdasarkan pada catatan-catatan penilaian yang memperhatikan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk pada saat pelaksanaan kerja. Metode ini sangat berguna sebagai bahan masukan kepada karyawan, sehingga dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

Penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2009:87), adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Standart kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan berarti hasil kerja karyawan yang sudah mampu mencapai ketetapan yang ditargetkan oleh perusahaan.

Menurut Sondang (2003:223), pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada dua kepentingan. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangankarirnya. Sedangkan bagi perusahaan, hasil dari penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi, kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi ,program pengenalan, penempatan, promosi sistem imbalan dan berbagai aspek lainnya.

Pengertian Bank menurut UU RI Nomor 10 tahun 1998 adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang banyak. Di Indonesia lembaga perbankan dibedakan menjadi dua yaitu bank umum dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Bank umum terdiri dari Bank milik pemerintah maupun swasta, Kegiatan utama dari perbankan adalah menghimpun dana dari masyarakat berupa tabungan dan deposito, selanjutnya dana tersebut disalurkan kembali ke masyarakat dalam bentuk kredit dan pembiayaan. Dengan demikian perbankan dapat menjembatani antara pihak yang kekurangan dana dan pihak yang kelebihan dana.

Bank Nagari Cabang Pembantu UNP merupakan salah satu Bank umum milik pemerintah, Kegiatan usaha Bank Nagari Cabang Pembantu UNP adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat dan memberikan jasa-jasa Bank lainnya. Bank Nagari Cabang Pembantu UNP juga melaksanakan penilaian prestasi kerja karyawan, penilaian prestasi kerja karyawan dilaksanakan 1 kali dalam setahun oleh Pimpinan Bank Nagari Cabang Pembantu UNP, Bank Nagari Cabang Pembantu UNP memiliki 15 orang karyawan.

Tabel 1. Jumlah karyawan pada Bank Nagari Cabang Pembantu Universitas Negeri Padang

No	Bagian	Jumlah
1	Pemimpin	1 orang
2	Wakil pemimpin	1 orang
3	Kepala seksi	1 orang
4	Admin Sdm dan umum	2 orang
5	<i>Teller</i>	4 orang
6	<i>Customer service</i>	2 orang
7	Kredit	4 orang

Sumber: Bank Nagari Capem UNP (2013)

Penilaian prestasi kerja karyawan bertujuan untuk menilai sejauh mana kinerja karyawan dalam mencapai target yang yang ditentukan oleh perusahaan, dan penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Mengingat pentingnya penilaian kinerja di dalam sebuah perusahaan maka Bank Nagari Capem UNP menetapkan metode penilaian prestasi kerja karyawan, karena dengan adanya metode penilaian prestasi kerja maka setiap karyawan akan lebih serius dalam melaksanakan pekerjaan, masalah-masalah yang terlihat pada Bank Nagari yaitu adanya sebagian karyawan yang kurang serius dalam melaksanakan pekerjaan pada jam kerja, maka dengan itu Bank Nagari Capem UNP Melaksanakan penilaian prestasi kerja karyawan, agar dapat terlihat bagaimana kinerja dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul “Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Pembantu UNP”

B. Perumusan masalah

Sesuai dengan topik yang dipilih, “Metode penilaian prestasi kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Pembantu UNP”, maka penulis mengemukakan permasalahan yang akan dibahas dalam Tugas Akhir ini sebagai berikut:

1. Metode apa yang digunakan dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Pembantu UNP?
2. Bagaimana proses penilaian prestasi kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Pembantu UNP?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui metode penilaian prestasi kerja karyawan yang digunakan pada Bank Nagari Cabang Pembantu UNP.
2. Untuk melihat proses penilaian prestasi kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Pembantu UNP.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi penulis, untuk memenuhi persyaratan meraih gelar Ahli Madya (Amd) dan mengimplementasikan antara teori yang didapat selama di bangku perkuliahan di Universitas Negeri Padang dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Bagi pembaca, terutama mahasiswa dapat menjadi sumbangan referensi dan bacaan serta sebagai perbandingan bagi penulis lain yang mengambil objek permasalahan yang sama.
3. Bagi perusahaan, sebagai bahan dan masukan untuk perusahaan tentang metode penilaian prestasi kerja karyawannya.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Dari uraian-uraian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja karyawan Bank Nagari Capem UNP menggunakan formulir penilaian karya karyawan (PKK).
2. Bank Nagari Capem UNP menggunakan metode Skala Penilaian Grafik dimana karyawan yang dinilai dengan mengidentifikasi skor yang paling baik sampai kurang menggambarkan kinerja untuk masing-masing ciri.
3. Jadi proses penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut:
 - a. Penentuan Penilaian, Penetapan pejabat penilai yang berwenang pada karyawan yang akan dinilai.
 - b. Penyerahan formulir, Pada proses ini formulir Penilaian Karya Karyawan (PKK) diserahkan oleh pimpinan pada pejabat penilai.
 - c. Penilaian, Pejabat penilai memberikan penilaian pada bawahan/karyawan.
 - d. Pembagian formulir, Formulir penilaian Karya Karyawan (PKK) dibagikan kepada karyawan yang dinilai serta menandatangani formulir penilaian.

B. Saran

Setelah penulis menarik kesimpulan tentang metode penilaian prestasi kerja karyawan pada Bank Nagari Capem UNP maka penulis akan memberikan saran yang mungkin memberikan manfaat, Menurut penulis penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pada Bank Nagari Capem UNP sudah cukup baik, namun masih ada kelemahan mengenai metode penilaian prestasi kerja karyawan pada Bank Nagari Capem UNP yaitu penilaian prestasi kerja karyawan hanya bisa dinilai oleh pimpinan dan atasan dari karyawan yang dinilai, dengan metode ini yang bisa menilai kinerja karyawan hanya pihak2 yang berwenang pada sebuah Bank.

Agar lebih sempurna penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pada Bank Nagari Capem UNP, penulis menyarankan agar Bank Nagari Capem UNP juga menggunakan metode penilaian umpan balik 360-derajat karena dalam metode ini orang-orang disekitar karyawan bisa ikut serta dalam memberikan penilaian. Tetapi dalam memberikan bobot dan skor penilaian sesuai yang telah ditentukan atau ditetapkan pada sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler Gery, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Dadi Karya, Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Rivai Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Siagian Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Yuniarsih Tjutju. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.