

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan menghadapi era globalisasi serta kemajuan dalam persaingan bisnis saat ini yang semakin kompleks, setiap perusahaan mau tidak mau dituntut untuk meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang competitive. Untuk itu perusahaan harus dapat menerapkan strategi manajemen yang tepat di dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini semua tergantung dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Dalam perusahaan, kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat dilihat dari penilaian prestasi kerja karyawan (**Performance Appraisal**).

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kemampuan kinerja pekerjaan karyawannya. Penilaian ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana perkembangan kualitas karyawan, dan pada dasarnya merupakan pengawasan terhadap kualitas personil. Hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai serta memberikan umpan balik kepada karyawan tentang prestasi kerja mereka, dan sebagai dasar tindakan-tindakan untuk pengembangan karir karyawan selanjutnya. Sedangkan pengembangan karir seorang karyawan adalah suatu kehidupan yang sangat pribadi dan sangat penting, setiap perusahaan

mengijjinkan masing-masing karyawannya untuk mengambil keputusannya sendiri. Peran dari Manajer sumber daya manusia adalah membantu dalam proses pengambilan keputusan dengan menyediakan sebanyak mungkin informasi tentang prestasi kerja. Selain itu pengembangan karir seorang karyawan juga perlu dilakukan, karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan padanya untuk menuju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Maka dari pada itulah sebagai perusahaan yang bergerak di bidang Franchise PT. D. D selalu melaksanakan program penilaian prestasi kerja secara teratur setiap tahun terhadap karyawannya. Penilaian prestasi kerja di PT. D.D dimaksudkan untuk memberikan landasan yang seragam dalam menilai prestasi kerja karyawan sesuai dengan karya nyata dan potensi yang dimiliki. Disamping itu bertujuan untuk memberikan informasi yang obyektif atas prestasi kerja karyawan dalam rangka menyelenggarakan bimbingan dan konseling karyawan serta menjadi dasar perusahaan kepegawaian dalam bidang pemberian penghasilan, perencanaan karir serta pendidikan dan pelatihan.

Dengan diadakan penilaian prestasi kerja karyawan, maka pihak perusahaan mengharapkan adanya peningkatan kualitas kerja dalam diri karyawannya sehingga bagi karyawan yang mempunyai hasil penilaian terhadap prestasi kerja yang baik akan dapat mengembangkan karirnya, apabila penilaian prestasi kerjanya kurang baik

atau dibawah kemampuan standar, maka pengembangan karirnya belum dapat ditingkatkan sesuai jalur karir yang telah ditetapkan karena karyawan tersebut belum mampu secara optimal dalam menghadapi masalah pekerjaannya. Dengan demikian peranan penilaian prestasi kerja sangat penting dalam pengembangan karir karyawan pada suatu perusahaan.

Sehubungan dengan uraian di atas penyusun tertarik untuk melakukan penelitian mengenal salah satu aspek dari Sumber Daya Manusia yaitu penilaian prestasi kerja di PT. D.D yang berhubungan terhadap pengembangan karir karyawan, maka penulis mencoba untuk menuangkan bahan penulisan skripsi yang merupakan salah satu tugas dalam menyelesaikan program pendidikan S1 dengan judul **“HUBUNGAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. D.D”**.

B. Perumusan Masalah

Dalam memberikan penilaian terhadap prestasi kerja para bawahan khususnya dalam hal ini karyawan tentunya tidaklah semudah yang kita perkirakan, hal ini karena adanya yang harus dihadapi oleh penilai. Adapun permasalahan yang timbul adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. D.D ?
2. Bagaimana pengembangan karir karyawan pada PT. D.D ?

3. Bagaimana hubungan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada PT. D.D ?

C. Pembatasan Masalah

Dengan keterbatasan yang ada pada peneliti maka peneliti hanya meneliti karyawan divisi MIS/IT dan divisi HRD saja pada PT. D.D.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. D.D.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir karyawan pada PT. D.D.
3. Untuk mengetahui hubungan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. D.D.

Sedangkan kegunaan penelitian yang diperoleh sebagai berikut :

1. Bagi penulis, agar dapat memahami dengan baik ilmu manajemen sumber daya manusia dan membandingkan dengan praktek yang ada di lapangan khususnya yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir.

2. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dan masukkan dalam kebijakan penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan.
3. Bagi pembaca atau pihak-pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan atau menjadi dasar untuk penelitian-penelitian berikutnya yang lebih luas dan lebih mendalam.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang lebih memfokuskan pembahasannya mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi jelaslah manajemen sumber daya manusia mengatur manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat.

Dibawah ini adalah beberapa pendapat atau definisi manajemen sumber daya manusia yang berbeda satu dengan yang lainnya.

Menurut Malayu (2003:10) Manajemen sumber daya manusia adalah *“Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan”.*

Menurut Hani (2001:5) Manajemen sumber daya manusia adalah *“Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.*

Sedangkan menurut Anwar (2001:2) Manajemen sumber daya manusia adalah *“Suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai”.*

Dengan demikian manajemen sumber daya manusia merupakan peranan yang paling penting dan sangat menentukan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena hal ini berhubungan langsung dengan usahanya, sehingga dapat memberikan satuan kerja yang efektif bagi perusahaan karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan daya dan karsa. Untuk mencapai tujuan tersebut manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah dan tipe yang tepat sesuai dengan kebutuhan, karena secara langsung dapat berpengaruh terhadap upaya organisasi untuk mewujudkan tujuannya sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Malayu (2001:21), Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan

Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Yang mana meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentiaan

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentiaan ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Maksud dari semua kegiatan yang dijelaskan di atas, yakni manajerial dan operasional adalah membantu dalam menyelesaikan sasaran dasar. Sehingga arah, misi dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien oleh para karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

B. Penilaian Prestasi Kerja

Setelah karyawan diterima, ditempatkan dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan itu. Penilaian prestasi

karyawan ini mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan “baik, sedang, atau kurang“. Penilaian prestasi ini penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan dan kebijaksanaan selanjutnya.

Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapatkan perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja asalkan proses penilaiannya jujur dan obyektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan balas jasanya dinaikkan.

1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Pengertian penilaian prestasi kerja (**Performance Appraisal**) dapat memberikan informasi dalam menentukan kebijakan personalia dalam menentukan kebijakan personalia apa yang terbaik yang dapat diberikan kepada pegawai. Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk mengetahui peningkatan dari karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya. Ada beberapa pengertian penilaian prestasi kerja, yaitu sebagai berikut :

Penilaian prestasi kerja menurut Hani Handoko (2001:135) adalah *“Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, untuk memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka“*.

Penilaian prestasi kerja menurut Malayu (2003:87) adalah “*menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan*”.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja (**Performance Appraisal**) adalah suatu proses penilaian terhadap suatu kelompok atau individu tertentu mengenai apa dan bagaimana yang bersangkutan melakukan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Hal ini akan memotivasi bagi perencanaan karir mereka dimasa yang akan mendatang. Dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat diperlukan sikap obyektivitas yang sangat tinggi dari para penilai. Sehingga diperoleh hasil yang memuaskan baik bagi para penilai, baik bagi karyawan maupun perusahaan.

2. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan usaha positif yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seorang karyawan agar karyawan memperoleh umpan balik tentang kinerja mereka sebagai petunjuk untuk mempersiapkan perilaku masa depan. Penilaian prestasi kerja sangat penting untuk perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan program bagi karyawan pada

masa yang akan datang sehingga diperoleh kepuasan dan keharmonisan dalam perusahaan.

Adapun manfaat penilaian prestasi kerja **menurut Hani (2001:135-137)** adalah sebagai berikut :

a. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia mengevaluasi kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-Keputusan Penempatan

promosi, transfer dan demosi biasanya pada prestasi kerja masa lalu dan antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi masa lalu.

d. Kebutuhan-Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan untuk latihan, demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan prestasi yang bisa dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi kepada keputusan-keputusan karir yaitu tentang karir yang harus diteliti.

f. Mencegah Penyimpangan-Penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidak Akuratan Informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain system informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

h. Kesalahan-Kesalahan desain Pekerjaan

Prestasi yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi keuangan atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Sedangkan menurut **Malayu (2003:89)** penilaian prestasi kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bias sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bias melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

- i. Sebagai criteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*)

3. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut **Hani (2001:142-152)** ada beberapa metode penelitian prestasi kerja yang dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu :

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Metode-metode yang berorientasi pada masa lalu, mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Kelemahan dari metode ini adalah prestasi kerja dimasa lalu tidak dapat dirubah. Tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja dimasa lalu, para karyawan memperoleh umpan balik mengenai upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarahkan kepada perbaikan-perbaikan prestasi.

Teknik-teknik penilaian ini mencakup beberapa hal, yaitu :

a. Metode Rating Scale

Metode ini bentuk penilaian prestasi kerja paling tua dan paling banyak digunakan. Kelebihan metode ini adalah tidak mahal dalam penyusutan dan administrasi, penilaian hanya memerlukan sedikit pelatihan, tidak memakan waktu dan dapat diterapkan untuk jumlah karyawan yang lebih besar. Sedangkan kelemahan dari metode ini adalah kesulitan dalam menentukan kriteria yang relevan dengan pelaksanaannya.

b. Metode Cheklist

Metode ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai dimana penilai tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik karyawan. Penilai biasanya adalah atasan langsung dan tanpa diketahui oleh penilai departemen personalia dapat memberikan bobot langsung pada item-item yang berbeda pada checklist

c. Metode Peristiwa Kritis (Critical Incident Method)

Sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan dan mengurangi kesalahan kesan terakhir dimana peristiwa-peristiwa pengendalian bahaya keamanan, pengawasan sisi bahan atau pengembangan karyawan.

d. Metode Peninjauan Lapangan (Field Review Method)

Biasanya digunakan untuk mencapai penilaian yang lebih tersandarisasi. Dengan metode ini wakil dari departemen personalia turun kelapangan dan membantu penyelia dalam penilaian mereka dan dapat informasi khususnya dari atasan langsung tentang prestasi kerja pegawainya, kemudian mempersiapkan evaluasi

dan hasilnya dikirim kepada penyelia untuk review berupa perubahan, persetujuan dan pembahasan dengan karyawan yang dinilai.

e. Metode Tes Observasi Prestasi Kerja

Bila jumlah pekerja terbatas, penilai prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes yang dilakukan mungkin tertulis atau peragaan keterampilan.

f. Metode Evaluasi Kelompok

Biasanya dilakukan oleh atasan langsung dan berguna untuk penghargaan operasional karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai yang terjelek ada berbagai metode evaluasi kelompok, antara lain :

a) Metode Ranking

Penilai membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan lain untuk menentukan yang lebih baik, kemudian menempatkan tiap karyawan dalam urutan yang terbaik sampai yang terburuk.

b) Metode Grading (Forced Distribution)

Penilai memisah-misahkan karyawan kedalam keadaan berbagai klarifikasi yang berbeda-beda. Biasanya suatu promosi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori.

c) Metode Alokasi Nilai (Point Allocation Method)

Penilai memberi sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara karyawan dan kelompok karyawan yang lebih diberi nilai yang lebih besar daripada dengan prestasi lebih buruk.

2. Metode Karyawan Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode ini memusatkan pada prestasi kerja karyawan yang akan didata melalui pelatihan potensi karyawan atau penetapan saran-saran prestasi kerja dimasa yang akan datang.

Teknik-teknik yang digunakan adalah :

a. Metode Penilaian Diri Sendiri (Self Appraisal Method)

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai dirinya perilaku defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

b. Metode Penilaian Psikologis (Psychological Appraisal Method)

Penilaian ini umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung dan review evaluasi-evaluasi lainnya. Biasanya penilaian ini dilakukan oleh para psikologi terutama digunakan untuk menilai potensi karyawan diwaktu yang akan datang, sehingga akurasi penilaian sepenuhnya tergantung pada keterampilan psikologi tersebut.

c. Metode Pendekatan Management By Objective (MBO)

Inti dari pendekatan MBO ini adalah setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Dengan sasaran tersebut penilaian prestasi kerja dapat dilakukan secara bersama pula.

d. Metode Teknik Pusat Penilaian (Assesment Center Method)

Assesment Center adalah suatu bentuk penilaian karyawan yang distandarisasikan dimana tergantung pada berbagai pada tipe penilaian dari penilai. Penilaian ini dapat meliputi wawancara, tes-tes psikologi, diskusi kelompok, simulasi dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan diwaktu yang akan datang.

4. Unsur-unsur Yang Dinilai

Menurut **Malayu (2003:95-96)** menyatakan bahwa unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

a. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Prestasi Kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

d. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

f. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan itu berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya vertikal atau horisontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

g. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

h. Kepribadian

Penilai menilai sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, dan penampilan simpatik secara wajar dari karyawan.

i. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

j. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

k. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan yang dipergunakannya, perilaku, serta hasil kerja dari bawahannya, kebijaksanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana.

5. Dasar Penilaian

Dasar penilaian adalah uraian pekerjaan dari setiap individu karyawan karena dalam uraian pekerjaan inilah ditetapkan tugas-tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh setiap karyawan. Tolak ukur yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah standar. Secara umum standar berarti apa yang dicapai sebagai ukuran untuk penilaian.

Menurut **Malayu (2003:93)** bahwa secara garis besar standar dibedakan atas dua, yaitu :

1. Tangible standard adalah sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya, standard ini dibagi atas :
 - a. Standar dalam bentuk fisik : standar kuantitas (kilogram, meter), standar kualitas (baik, buruk), dan standar waktu (jam, hari, bulan, tahun, dll).
 - b. Standar dalam bentuk uang : standar biaya, standar penghasilan serta standar investasi.
2. Intangible standard adalah sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standarnya seperti : standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

Dengan penentuan standar untuk berbagai keperluan, maka timbullah apa yang disebut “standarisasi” yaitu penentuan dan penggunaan berbagai ukuran, tipe, gaya tertentu berdasarkan suatu komposisi standar.

Dalam penilaian penyelesaian uraian ini penilai mempergunakan standar alat ukur hasil yang dicapai dan perilaku yang dilakukan, baik didalam maupun diluar pekerjaan oleh karyawan.

6. Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja

Hani (2001:190) mengemukakan bahwa ada beberapa unsur pokok pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan, yaitu :

a. Siapa yang bertindak sebagai penilai

Pemimpin itu sendiri yang bertindak sebagai penilai. Penilai dapat juga dilakukan oleh karyawan dalam suatu tingkatan atau penilaian yang dilakukan oleh sekelompok orang yang dikenal sebagai penilaian prestasi kerja.

b. Waktu Penilaian

Pada dasarnya waktu penilaian harus 6 bulan atau 1 tahun sekali, sehingga berdasarkan penilaian obyektif dan continue dapat ditemukan gambaran mengenai prestasi hasil kerja karyawan.

c. Tempat Diolahnya

Tempat diolahnya penilaian prestasi kerja adalah bagian personalia. Bagian personalia juga menyelidiki kelemahan dan kekurangan yang terdapat didalam system penilaian prestasi kerja.

d. Hak Penyanggah

Sebaiknya dalam daftar penilaian dicantumkan yang perlu diperhatikan oleh karyawan yang dinilai.

e. Sifat Penilaian

Pada dasarnya tidak banyak yang ingin kepribadiannya diketahui oleh yang tidak berkepentingan, karena sifatnya rahasia maka penilaian ini harus benar-benar dijaga sebab mengandung unsure pribadi yang dinilai

7. Kendala-kendala Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Dalam penilaian prestasi kerja banyak masalah yang sulit untuk dihindari dalam menilai prestasi kerja karyawan, karena penilai biasanya sering melibatkan emosional dalam menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Malayu (2003:100-101) masalah-masalah yang umum dihadapi dalam penilaian sebagai berikut :

a. Halo Effect

Kesalahan yang dilakukan oleh penilai karena umumnya memberi nilai baik bagi karyawan yang dikenal atau sahabatnya. Kesalahan dalam penilaian biasanya karena hanya meninjau atau melihat sepintas saja.

b. Leniency

Kesalahan yang dilakukan karena penilai cenderung memberikan nilai yang tinggi terhadap karyawan yang dinilainya.

c. Stricnees

Kesalahan penilai yang cenderung memberikan nilai rendah kepada karyawan yang dinilainya.

d. Central Tendency

Penilai cenderung memberi nilai sedang atau cenderung ditengah-tengah.

e. Personal Bias

Penilaian yang terjadi akibat adanya prasangka-prasangka sebelumnya baik yang positif maupun yang negatif.

C. Karir

1. Pengertian Karir

Teori-teori mengenai karir pada saat ini sudah semakin berkembang pesat dan menjadi perhatian sumber daya manusia. Karir itu sendiri mempunyai begitu banyak definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya adalah :

Karir adalah *“semua pekerjaan (jabatan) yang dipunyai (dipegang) selama kehidupan kerja seseorang” (Hani, 2001:123).*

Sedangkan menurut **Mutiara (2002:64)** karir adalah *“Suatu urutan kegiatan kerja yang terpisah, tetapi berhubungan yang memberikan kesinambungan, keteraturan, dan arti bagi kehidupan seseorang”.*

Berdasarkan pengertian diatas bahwa masalah karir ini sangat erat hubungannya dengan masalah kepegawaian. Dan merupakan satu cermin bagi

peningkatan atau pengembangan para pegawai secara individu dalam jenjang jabatan yang dicapai selama masa kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi.

2. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Menurut T. Hani (2001:128-130) dalam praktek departemen personalia mendorong perencanaan karir dengan 3 (tiga) cara yaitu sebagai berikut :

a) Pendidikan Karir

Departemen personalia dapat meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya perencanaan karir melalui berbagai macam teknik pendidikan. Disamping itu berbagai lokakarya dan seminar tentang perencanaan karir meningkatkan minat pegawai dengan mengemukakan konsep-konsep pokok yang berhubungan dengan perencanaan karir.

b) Informasi Pada Perencanaan Karir

Departemen personalia seharusnya memberikan kepada pegawai berbagai informasi ini telah tersedia sebagai sistem informasi ini telah tersedia sebagai bahan sistem informasi sumber daya manusia.

c) Konseling Karir

Departemen personalia dapat menawarkan bimbingan karir kepada pegawai untuk membantu mereka menetapkan sasaran-sasaran karir dan menentukan jalur-jalur karir.

d) Pengembangan-Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan usaha-usaha pribadi seseorang karyawan untuk mencapai sesuatu rencana karir. Kegiatan-kegiatan pengembangan mungkin dapat dukungan atau bahkan tidak boleh departemen personalia tergantung dari perusahaan yang bersangkutan.

Ada beberapa definisi mengenai pengembangan karir :

Pengembangan karir adalah *“peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir”* (Hani, 2001:123).

Sedangkan pengembangan karir menurut Mutiara (2002:63) adalah *“semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian, dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja”*.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi.

3. Tipe-Tipe dan Manfaat Pengembangan Karir

Pengembangan karir terbagi menjadi 2 (dua) yaitu pengembangan karir secara individual dan pengembangan karir secara organisasional. Secara individual artinya setiap anggota organisasi harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka karirnya lebih lanjut. Sedangkan secara organisasional artinya

pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan. **Menurut Hani (2001:131-133) :**

1. kegiatan-kegiatan pengembangan karir individual tersebut mencakup :

a) Prestasi Kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari kegiatan pengembangan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.

b) Exposure

Exposure berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan karir yang lainnya tanpa exposure, karyawan yang berprestasi baik mungkin memperoleh kesempatan untuk memperoleh sasaran-sasaran karirnya.

c) Permintaan Berhenti

Bila seseorang melihat kesempatan karir yang lebih besar ditempat lain, permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran-sasaran karir. Permintaan berhenti untuk melanjutkan karir diperusahaan lain disebut *iaveraging*.

d) Kesetiaan Organisasi

Kesetiaan organisasi rendah pada umumnya ditemui pada diri para sarjana dan professional. Dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja.

e) Mentor dan Sponsor

Seseorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karir informal. Mentor dapat memotivasi karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir, seperti program-program latihan, transfer, atau promosi, maka mentor tersebut menjadi sponsor. Seorang sponsor adalah orang yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang-orang lain. Biasanya sponsor karyawan adalah atasan langsung.

f) Kesempatan-Kesempatan Untuk Tumbuh

Hal ini terjadi bila karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar dan sebagainya, hal ini berguna baik dalam perkembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karir karyawan.

2. Sedangkan untuk manfaat pengembangan karir pada dasarnya dapat bermanfaat bagi organisasi maupun karyawan.

a) Bagi organisasi, pengembangan karir dapat :

- 1) Menjamin ketersediaan bakat yang diperlukan.
- 2) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas.
- 3) Menjamin agar kelompok-kelompok minoritas dan wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir.
- 4) Mengurangi frustrasi karyawan.

- 5) Mendorong adanya keanekaragaman budaya dalam sebuah organisasi, dan
 - 6) Meningkatkan nama baik organisasi.
- b) Bagi karyawan, pengembangan karir identik dengan keberhasilan, karena pengembangan karir bermanfaat untuk dapat :
- 1) Menggunakan potensi seseorang dengan sepenuhnya
 - 2) Menambah tantangan dalam bekerja
 - 3) Meningkatkan otonomi dan
 - 4) Meningkatkan tanggung jawab

Dengan demikian maka pengembangan karir sebagaimana yang telah diuraikan di atas sangat bermanfaat tidak hanya bagi karyawan atau anggota organisasi dalam pelaksanaan tugasnya, tetapi juga bagi organisasi sendiri secara keseluruhan.

D. Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Pada hakikatnya penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses sistematis untuk menilai keseluruhan prestasi kerja karyawan dalam jangka waktu tertentu. Hasil penilaian ini bertujuan untuk memberikan informasi yang obyektif atas prestasi kerja karyawan serta menjadi dasar perusahaan guna menentukan

tindakan kepegawaian dalam hal ini seperti pengembangan karir (promosi, mutasi, demosi).

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja mempunyai hubungan yang erat sekali dengan pengembangan karir, meskipun penilaian prestasi kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi pengembangan karir. Disamping itu, perusahaan memberikan bimbingan atau konseling karir kepada karyawan dalam mencantumkan jalur-jalur karir serta sasaran karir yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuan masing-masing karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melaksanakan penelitian di P.T. D.D yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang customer food. Berlokasi di Jalan Hayam Wuruk No. 9A Jakarta Pusat.

2. Sejarah Perusahaan

P.T. D.D mulai merambah pasar Indonesia pada tahun 1985 dengan gerai pertamanya di dirikan di jalan Hayam Wuruk, Jakarta. Khusus wilayah Indonesia, master franchise DD dipegang DD Indonesia.

Sejak diberi kepercayaan memegang master franchise tersebut, DD Indonesia bercita-cita dan bertekad untuk terus membesarkan serta memperkuat awareness dan positioning DD. Tidak hanya di Ibu Kota Indonesia, Jakarta, tetapi juga di berbagai kota besar lainnya. Itu sebabnya, kegiatan memperluas pasar dengan jalan membuka puluhan gerai permanen terus dilakukan secara berkala.

Kini DD Indonesia telah berhasil membuka lebih dari 200 gerai yang tersebar di berbagai kota besar Indonesia seperti Jakarta, Tangerang, Bogor, Bekasi, Depok, Surabaya, Bandung, Bali, Medan, Yogyakarta, Makasar, dan lain sebagainya. Cita-cita memperkuat awareness dan positioning pun bisa dibilang telah tercapai. Paling

tidak hal ini bisa dilihat dari hasil survey sebuah lembaga riset pemasaran yang menyebutkan bahwa Top Of Mind DD di Indonesia telah mencapai 91,8%. bahkan tercatat juga tingkat kepuasan konsumen Indonesia terhadap DD secara keseluruhan mencapai 80,8%.

Seiring dengan makin kuatnya awareness dan positioning DD yang telah dibuktikan lewat hasil survey, di awal tahun 2001 DD Indonesia kembali melakukan gebrakan dengan menerapkan konsep baru (New Image) pada setiap gerainya. Kegiatan new image tersebut dilakukan secara bertahap dengan jalan merubah logo, design interior gerai, dan berbagai perubahan lainnya. Dampak dari new image membuat DD terlihat lebih fresh dan sesuai dengan keinginan pasar. Namun semua itu belumlah cukup.

Bersamaan dengan terus dilangsungkannya kegiatan new image, DD Indonesia juga mengikrarkan komitmen untuk lebih memfokuskan diri pada perbaikan produk dan pelayanan. Dengan demikian diharapkan tingkat kepuasan konsumen terhadap DD dapat terus meningkat.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu gambaran mengenai pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, dan hubungan kerjasama dari berbagai pihak yang terkait dalam organisasi perusahaan sehingga proses pencapaian tujuan akan terkoordinasi dengan baik. Kelancaran dan keberhasilan setiap aktivitas yang di jalankan perusahaan banyak di tentukan oleh struktur organisasinya. Dikarenakan

segala aktivitas yang ada di dalam perusahaan dan orang-orang yang terlibat di dalamnya membutuhkan suatu penyaluran yang jelas mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawabnya.

Berikut ini struktur organisasi P.T. D.D yang terdiri dari :

1. Direksi

Tugas pokok direksi adalah :

1. Memimpin dan mengurus P.T. D.D sesuai tugas pokok perusahaan dan senantiasa berusaha meningkatkan dan efektifitas dan efisiensi perusahaan
2. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan perusahaan

Direksi mempunyai fungsi :

1. Perumusan dan penetapan kebijakan perusahaan berikut kewajiban-kewajiban lainnya sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh rapat umum pemegang saham
2. Penetapan dan pengembangan organisasi dan manajemen perusahaan
3. Perencanaan dan pengelolaan perusahaan
4. Pengusahaan serta pengembangan sarana dan prasarana P.T. D.D
5. Penyiapan rencana kerja dan anggaran serta penyampaian laporan pertanggung jawaban dan perhitungan hasil usaha perusahaan menurut cara dan waktu yang telah ditetapkan
6. Pengawasan Intern perusahaan

2. General Manager

A. General Manager Pengawasan

Membawahi dan mengawasi 1 manager untuk divisi pengawasan, yaitu :

1. Manager Pengawasan :

- a) Melakukan meeting koordinasi di dept pengawasan
- b) Membuat program dan mereview realisasi program kerja
- c) Memvalidasi jadwal kunjungan audit yang dibuat oleh head wilayah

B. General Manager Operasional dan Pemasaran

Membawahi 1 Deputy GM Operasional dan Pemasaran serta mengawasi 4 departemen dengan 4 manager untuk divisi Operasional dan Pemasaran, yaitu :

1. Deputy GM Operasional dan Pemasaran

- a) Membantu General Manager Pemasaran dan Operasional dalam menciptakan, melaksanakan dan memantau perkembangan operasional perusahaan ke arah yang lebih baik
- b) Memimpin seluruh regional manager untuk menciptakan dan melaksanakan strategi-strategi pemasaran yang tepat dan jelas sesuai visi dan misi perusahaan
- c) Mengkoordinasi dan memantau serta mengevaluasi hasil pelaksanaan kebijakan atau keputusan pencapaian target oleh para regional manager di divisi operasional dan pemasaran

2. Manager Pengawasan Produksi dan Pengembangan (PPP)

- a) Mengawasi standarisasi dan kualitas produk (dapur & counter)
- b) Melakukan trial & error variasi produk (internal departement)
- c) Melakukan evaluasi kinerja dapur (kapasitas, produktifitas, efisiensi)
- d) Melakukan aktivitas / evaluasi kebersihan equipment dan lingkungan kerja dapur

3. Manager Advertensi dan Promosi

- a) Melakukan pengembangan ide dan konsep dalam bidang advertensi & promosi.
- b) Melaksanakan market survey untuk mengetahui kepuasan pelanggan dan umpan balik pelanggan baik produk maupun pelayanan
- c) Melaksanakan pengembangan advertensi dan promosi serta market survey sesuai dengan sistem manajemen mutu yang ditetapkan
- d) Menyetujui budget departemen yang disusun serta design untuk advertensi dan promosi
- e) Menyusun program kerja untuk departemen advertensi dan promosi

4. Manager Development Building Maintenance (DBM)

- a) Memberikan arahan bagi seluruh staf di dept. DBM
- b) Melakukan koordinasi kerja antar bagian di dept. DBM untuk penyelesaian seluruh proyek akan dikerjakan dan dept. terkait dalam penyelesaian proyek

- c) Mengawasi jalannya proyek secara berkala jika diperlukan untuk mengadakan perubahan sesuai kondisi lapangan

5. Manager Legal dan Supporting

- a) Lalu lintas parkir (secure parking) dilingkungan kerja dan usaha perusahaan tertib
- b) Lingkungan kerja (eksternal& internal) bersih dan nyaman
- c) Sarana transportasi terawat baik sehingga tidak mengurangi umur kendaraan
- d) Sistem operasional, ekspedisi, house keeping dan keamanan dievaluasi secara berkala serta mencari kemungkinan penerapan sistem baru untuk meningkatkan produktifitas kerja dan efisiensi biaya

C. General Manager Logistik dan Pabrikasi

Untuk divisi Logistik mengawasi dan membawahi 3 departemen dengan 3 manager, sedangkan untuk divisi Pabrikasi mengawasi dan membawahi 2 departemen dengan 2 manager, yaitu :

a. Divisi Logistik :

1. Manager Purchasing

- a) Menjalankan sistem mutu dengan baik dan konsisten
- b) Melakukan negosiasi dengan para supplier dalam masalah harga dan pembelian barang serta pengadaan barang, bahan baku minuman dan jasa sesuai dengan prosedur pembelian yang tepat

- c) Memperhatikan kualitas barang yang dibeli sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan, harga yang kompetitif serta waktu pengiriman yang tepat

2. Manager Warehouse

- a) Melakukan review atas posisi seluruh barang yang ada di warehouse dan terkoordinasi dengan GM Logistik mengenai tindakan yang akan dilakukan
- b) Bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik kepada bagian terkait dan lingkungan

3. Manager Distribusi, Bengkel dan Workshop (DBW)

- a) Memastikan bahwa proses kerja dilaksanakan secara terkendali dan sesuai dengan sistem mutu yang ditetapkan
- b) Memastikan bahwa rencana kerja yang telah ditetapkan setiap tahun ke depan, berjalan dengan baik sesuai schedule yang telah disepakati

b. Divisi Pabrikasi :

1. Manager Research dan Quality (R & Q)

- a) Sistem dan peraturan perusahaan yang telah disepakati berjalan dengan baik dan konsisten
- b) Tercapainya target pengembangan produk dengan biaya yang sesuai dengan keputusan manajemen
- c) Kualitas produk dan barang selalu terjaga mulai dari area pabrikasi, logistik, dapur sampai dengan counter

2. Manager Production Planning dan Inventory Control (PPIC)

- a) Peraturan dan sistem yang telah disepakati dilaksanakan dengan baik dan konsisten
- b) Perencanaan produksi, pengendalian inventory dan produksinya dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja yang telah disusun
- c) Target untuk penelitian, penggunaan utility dan biaya bahan baku yang digunakan dicapai sesuai dengan target yang diberikan atasan atau manajemen

D. General Manager Keuangan dan Administrasi

Mengawasi dan membawahi 7 departemen dan 7 manager untuk divisi keuangan dan administrasi, yaitu :

1. Manager Anggaran, Biaya dan Target

- a) Target penjualan biaya dan budget dibuat secara periodic
- b) Laporan perkembangan perusahaan dianalisa dari sisi omset, inventory cost dan pencapaian target
- c) Peraturan perusahaan dan sistem yang telah disepakati dilaksanakan dengan baik dan konsisten

2. Manager MIS/IT

- a) Peraturan perusahaan dan sistem yang telah disepakati dilaksanakan dengan baik dan konsisten

- b) Sistem informasi yang dibutuhkan oleh setiap masing-masing departemen dibuat dan disusun untuk mempermudah proses kerja di departemen tersebut
- c) Hardware yang telah digunakan oleh perusahaan dievaluasi kelayakannya, bila diperlukan dapat diajukan budget untuk peningkatan kinerjanya

3. Manager Akuntansi dan Finance

- a) Peraturan perusahaan dan sistem yang telah disepakati dilaksanakan dengan baik dan konsisten
- b) Laporan keuangan dibuat dan disusun secara berkala
- c) Prosedur-prosedur pembayaran yang benar, aman dan tepat waktu diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan
- d) Peraturan perpajakan diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

4. Manager Finance Oprasional

- a) Peraturan perusahaan dan sistem yang telah disepakati dilaksanakan dengan baik dan konsisten
- b) Pengeluaran dan pemasukan uang dengan giro, Cheque, dan kas kecil diatur dan dilaksanakan dengan tertib
- c) Dokumen pendukung yang digunakan untuk melakukan pengeluaran maupun pemasukan uang validitasnya terjamin

5. Manager System dan Prosedur

- a) Mengkoordinir, mengarahkan, melaksanakan, mengontrol, mengevaluasi serta memotivasi staff dan hasil pekerjaannya sesuai sistem dan peraturan perusahaan yang telah disepakati
- b) Mempertahankan sertifikasi sistem manajemen mutu melalui sistem dokumentasi yang memenuhi persyaratan sistem manajemen mutu
- c) Membuat dokumentasi terhadap sistem prosedur yang ada dalam perusahaan

6. Manager Adm Produksi

- a) Menyajikan data produksi kepada departemen yang membutuhkan sesuai target waktu yang telah ditentukan
- b) Berkoordinasi dengan departemen yang terkait dalam menindaklanjuti permasalahan berdasarkan data produksi
- c) Membuat rencana kerja dan sasaran yang akan dicapai dalam periode tertentu

7. Manager HRD

- a) Menyusun dan mengkoordinasikan penyelenggaraan perencanaan sumber daya manusia secara terarah dan berkala melalui perencanaan karir dan system penilaian prestasi kerja yang jelas
- b) Membuat, menyusun, melaporkan dan menyimpan serta mengamankan data-data administrasi kepegawaian agar selalu up to date
- c) Menciptakan system perekrutan dan penyeleksian yang sesuai dengan kebutuhan melalui analisis pekerjaan dan persyaratan yang jelas

- d) Menyusun Peraturan dan Tata Tertib Perusahaan yang dinamis dan legalitas yang jelas
- e) Mengkoordinasikan, mengontrol, dan mengevaluasi prestasi kerja stafnya
- f) Dengan persetujuan atasan dan manajemen menentukan struktur kompensasi dan fasilitas kesejahteraan karyawan lainnya.

B. Desain Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan desain penelitian korelasional, yaitu merupakan desain penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain dengan menghitung koefisien korelasi. Dimana dalam hal ini yang diteliti adalah dua variabel yang berhubungan, yaitu hubungan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada PT. D.D.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara tentang permasalahan yang perlu diteliti kebenarannya. Perumusan hipotesis dalam skripsi ini adalah bahwa penilaian prestasi kerja memiliki hubungan dengan pengembangan karir.

D. Variabel dan Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini di tentukan oleh dua variable yang saling berhubungan yaitu:

1. Variable X (Independent Variable) adalah penilaian prestasi kerja
2. Variable Y (Dependent Variable) adalah pengembangan karier

Pengukuran variable adalah penunjukkan angka-angka pada suatu waktu menurut aturan yang telah ditentukan. Dalam penyusunan skripsi ini, tingkat pengukuran yang digunakan adalah pengukuran ordinal dimana responden diurutkan dan ditingkatkan paling rendah ke tingkatan paling tinggi.

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari pengertian teoritis variabel sehingga dapat diamati dan diukur. Dalam analisis ini terdapat dua variabel, yaitu :

1. Penilaian Prestasi Kerja

Adalah merupakan suatu usaha untuk menentukan sampai sejauh mana para karyawan menjalankan tugasnya, juga alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan di masa lampau untuk meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya. Penilaian prestasi kerja meliputi unsur-unsur sebagai berikut : obyektifitas, kualitas pekerjaan, waktu penilaian, tingkat presensi (kehadiran), hubungan yang baik, motivasi, perkembangan kerja, memperbaiki kekurangan, sifat penilaian, dan kemampuan mengatasi masalah.

2. Pengembangan Karir

Adalah keinginan dan kesungguhan karyawan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta disiplin untuk mencapai jenjang karir yang maksimal. Sebagai dasar ukuran tingkat pengembangan karir yang dicapai dapat dihitung berdasarkan perbandingan lama kerja, jenis kelamin, usia dan pendidikan terhadap jenjang karir yang telah dicapai. Pengembangan karir meliputi unsur-unsur sebagai berikut : obyektifitas, kesamaan dalam perlakuan, penghargaan atas prestasi kerja, peningkatan loyalitas, sasaran karir, tersedianya sarana penyaluran kreatifitas, prestasi kerja, bimbingan pada karyawan, status senioritas, dan sesuai peraturan perusahaan.

F. Sumber Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan sumber pengumpulan data sebagai berikut :

1) Penelitian kepustakaan (*library research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca, mengutip secara langsung maupun tidak langsung dari buku-buku, literatur-literatur yang bersifat ilmiah yang berhubungan dengan topik yang diteliti.

2) Penelitian lapangan (*field research*)

Yaitu penelitian dengan melakukan kunjungan langsung kepada obyek penelitian dalam hal ini adalah karyawan divisi MIS/IT dan divisi HRD pada PT. D.D dengan pengumpulan data berupa :

a) kuesioner

yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung kepada masalah yang akan diteliti dan diisi oleh responden dan tujuan kuesioner ini adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan survey yaitu untuk mengetahui tingkat pengembangan karir karyawan yang diberikan perusahaan dan bagaimana hubungannya terhadap penilaian prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Dalam penelitian ini penulis menjadikan respondennya adalah karyawan divisi MIS/IT dan divisi HRD pada PT. D.D.

Sifat pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan tertutup dimana jawaban untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya memilih jawaban yang paling tepat dari lima pilihan yang tersedia.

Analisis kuesioner dilakukan dengan memberikan nilai dari hasil kuesioner berdasarkan skala likert dengan bobot nilai sebagai berikut :

Untuk 10 pertanyaan penilaian prestasi kerja dengan jawaban :

- a. Sangat Setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Netral = 3
- d. Tidak Setuju = 2
- e. Sangat Tidak Setuju = 1

Untuk 10 pertanyaan pengembangan karir dengan jawaban sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Netral = 3
- d. Tidak Setuju = 2
- e. Sangat Tidak Setuju = 1



G. Jenis Data

Jenis data yang diperoleh adalah data primer, yaitu data mentah yang dikumpulkan dan diolah langsung dari responden individual. Data tersebut berupa pengisian kuesioner, dimana penulis menyebarkan kuesioner kepada 50 orang pegawai pada PT. D.D yang harus diisi oleh pegawai tersebut yang isinya berkenaan dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja serta pengembangan karir pegawai itu sendiri. Guna penulis mengumpulkan data yang dilakukan dalam penulisan skripsi ini.

H. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah keseluruhan subyek penelitian yang mempunyai kesamaan karakteristik tertentu. Untuk jumlah dari populasi itu sendiri sebanyak 99 orang. Sedangkan sampel penelitian adalah sebagian dari subyek penelitian yang akan digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis, sehingga kesimpulan yang diperoleh dari sampel dianggap berlaku juga untuk populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel *Convenience Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan seketemunya saja yang paling mudah ditemui di departemen MIS/IT dan departemen HRD.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT. D.D. Adapun banyaknya sampel yang diambil sebanyak 50 orang responden. Untuk menentukan banyaknya jumlah sampel yang akan diteliti dari seluruh pegawai yang bekerja di PT. D.D tersebut, digunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

dimana : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (error) dalam pengambilan sampel dari populasi
(disini digunakan tingkat kesalahan sebesar 10% yang berarti *level of confidence* atau tingkat kepercayaannya sebesar 90%)

Dengan menggunakan Rumus Slovin, maka diperoleh jumlah sampel yang akan diambil sebagai responden dalam penelitian ini sebesar :

$$n = \frac{99}{1 + 99(0,1)^2} = \frac{99}{1 + 99 (0,01)} = \frac{99}{1,99} = 49.7 = 50 \text{ Orang}$$

Dari hasil penarikan sampel dengan menggunakan Rumus Slovin diatas, maka didapatkan jumlah sampel yang dapat diambil adalah sedikitnya 49.7 karena ganjil hasil yang didapatkan maka digenapkan menjadi 50 orang.

I. Metode Analisa Data

1. Analisis Korelasi

Dalam penelitian ini, penulis mencoba untuk mengevaluasi atau menganalisa fakta-fakta yang ada mengenai penilaian prestasi kerja karyawan PT. D.D dan pengembangan karir karyawan. Dengan demikian akan dapat dianalisa sejauh mana hubungan sikap dan perilaku karyawan terhadap pengembangan karir karyawan.

Penulis menggunakan metode penelitian berupa penelitian survey yang bersifat korelasional, yang tujuannya adalah untuk membuat gambaran atau tulisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta pengaruh antar fenomena yang diteliti.

Untuk melihat adanya hubungan dengan pengembangan karir maka penulis menggunakan metode statistik, yaitu untuk melihat apakah terdapat hubungan antara dua variable, yaitu :

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan variabel bebas yang dilambangkan dengan variabel X.

2. Variabel Tidak Bebas (Dependent Variable)

Pengembangan karir karyawan merupakan variabel tidak bebas yang dilambangkan dengan Y.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara penilaian prestasi kerja (variabel X) dengan pengembangan karir (variabel Y), maka digunakan rumus Koefisien Korelasi Spearman :

$$r_s = \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

r_s = Koefisien Korelasi Spearman

d^2 = Disparitas atau jumlah perbedaan ranking pada setiap pasangan yang telah di kuadratkan

n = Jumlah sampel

Perincian mengenai pedoman untuk interpretasi nilai korelasi untuk setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut. Sebagai catatan bahwa nilai korelasi adalah dapat bernilai negatif (berbanding terbalik antara dua variabel tersebut) ataupun positif (berbanding lurus antara dua variabel tersebut).

Tabel 3.1
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

No	Nilai Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,19	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,39	Rendah
3	0,40 – 0,59	Cukup Kuat
4	0,60 – 0,79	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2003. Metode Penelitian Bisnis

2. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan rumus sebagai berikut :

$$t_o = \frac{r \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

t_o = Statistik uji t

r = Koefisien korelasi antara variabel penilaian prestasi kerja (X) dan pengembangan karir (Y) dari data yang diteliti

n = Jumlah responden yang diamati

Kriteria uji :

- a. Tolak Ho jika signifikansi $< 0,05$
- b. Terima Ho jika signifikansi $> 0,05$

3. Analisis Koefisien Determinasi (Penentu)

Untuk menghitung besarnya kontribusi dari variabel X terhadap naik turunnya variabel Y dihitung dengan suatu koefisien yang disebut Koefisien

Determinasi dengan rumus :

$$kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi antara variabel penilaian prestasi kerja (X) dan pengembangan karir (Y) dari data yang diteliti

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 orang, yang dilakukan pada PT. D.D, adapun karakteristik responden yang akan penulis bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Tabel 4.A.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	30	60.0	60.0	60.0
	Wanita	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dapat dilihat sebagian besar responden karyawan pada PT.D.D adalah pria yaitu sebanyak 30 orang (60.0%), sedangkan untuk responden lainnya adalah wanita sebanyak 20 orang (40.0%). Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk responden karyawan yang bekerja pada PT. D.D adalah pria yaitu 30 orang (60.0%).

2. Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir

Tabel 4.A.2
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	20	40.0	40.0	40.0
	S-1	25	50.0	50.0	90.0
	SLTA	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa sebanyak 25 orang (50.0%) adalah S-1, untuk diploma sebanyak 20 orang (40.0%), sedangkan untuk SLTA sebanyak 5 orang (10.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa untuk pendidikan terakhir yang paling banyak pada PT. D.D adalah responden yang memiliki pendidikan S-1 sebanyak 25 orang (50.0%).

3. Karakteristik responden menurut lama bekerja

Tabel 4.A.3
Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 tahun	15	30.0	30.0	30.0
	3-4 tahun	10	20.0	20.0	50.0
	5-7 tahun	20	40.0	40.0	90.0
	8-10 tahun	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari table diatas dapat dilihat bahwa lama bekerja responden terbesar adalah antara 5-7 tahun yaitu sebanyak 20 orang (40.0%), < 2 tahun yaitu sebanyak 15 orang (30.0%), kemudian 3-4 tahun sebanyak 10 orang (20.0%), sedangkan antara 8-10 tahun sebanyak 5 orang (10.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama bekerja responden yaitu antara 5-7 tahun.

4. Karakteristik responden menurut usia

Tabel 4.A.4
Karakteristik Responden Menurut Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	20	40.0	40.0	40.0
	> 46 tahun	2	4.0	4.0	44.0
	26 – 35 tahun	25	50.0	50.0	94.0
	36 – 45 tahun	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Untuk usia responden dibagi menjadi 4 kelompok. Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa usia yang paling banyak berada pada usia 26-35 tahun yaitu sebanyak 25 orang (50.0%), kemudian diikuti oleh usia < 25 tahun yaitu sebanyak 20 orang (40.0%), kemudian pada usia 36-45 tahun sebanyak 3 orang (6.0%), dan untuk usia responden > 46 tahun sebanyak 2 orang (4.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia responden adalah antara 26-35 tahun.

B. Variabel Penilaian Prestasi Kerja

1. Penilaian prestasi kerja pada PT. D.D dilaksanakan secara obyektif

Tabel 4.B.1
Penilaian prestasi kerja pada PT. D.D dilaksanakan secara obyektif.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	28.0	28.0	28.0
	Setuju	23	46.0	46.0	74.0
	Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari table diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 23 orang (46.0%), lalu yang menjawab netral yaitu 14 orang (28.0%), kemudian tanggapan responden yang sangat setuju sebanyak 13 orang (26.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan penilaian prestasi kerja pada PT. D.D dilaksanakan secara obyektif.

2. Penilaian prestasi kerja PT. D.D, dapat membantu meningkatkan dan memperbaiki kualitas pekerjaan.

Table 4.B.2
Penilaian prestasi kerja PT. D.D, dapat membantu meningkatkan dan memperbaiki kualitas pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	6.0
	Netral	14	28.0	28.0	34.0
	Setuju	23	46.0	46.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari table diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 23 orang (46.0%), lalu yang menjawab netral yaitu 14 orang (28.0%), dan yang menjawab sangat setuju yaitu 10 orang (20.0%), kemudian tanggapan responden yang tidak setuju yaitu 2 orang (4.0%) dan tanggapan sangat tidak setuju yaitu 1 orang (2.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa penilaian prestasi kerja PT. D.D, dapat membantu meningkatkan dan memperbaiki kualitas pekerjaan.

3. Penilaian prestasi kerja dilaksanakan setiap 1 tahun

Tabel 4.B.3

Penilaian prestasi kerja dilaksanakan setiap 1 tahun.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	27	54.0	54.0	54.0
	Setuju	13	26.0	26.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari table diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah netral yaitu 27 orang (54.0%), sedangkan responden yang menjawab setuju yaitu 13 orang (26.0%), kemudian responden yang menjawab sangat setuju yaitu 10 orang (20.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden netral terhadap penilaian prestasi kerja dilaksanakan setiap 1 tahun.

4. Tingkat absensi pegawai pada PT. D.D, merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan

Tabel 4.B.4

Tingkat absensi pegawai pada PT. D.D, merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Tidak Setuju	6	12.0	12.0	18.0
	Netral	16	32.0	32.0	50.0
	Setuju	15	30.0	30.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah netral yaitu 16 orang (32.0%), sedangkan responden yang menjawab setuju yaitu 15 orang (30.0%), dan sangat setuju 10 orang (20.0%), kemudian yang responden yang menjawab tidak setuju yaitu 6 orang (12.0%), ada pula responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 3 orang (6.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden netral terhadap tingkat absensi pegawai pada PT. D.D, merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan.

5. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, karyawan diharapkan dapat bekerjasama atau membina hubungan yang baik dengan atasan atau rekan sekerjanya.

Tabel 4.B.5
Dengan adanya penilaian prestasi kerja, karyawan diharapkan dapat bekerjasama / membina hubungan yang baik dengan atasan / rekan sekerjanya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	20	40.0	40.0	42.0
	Setuju	19	38.0	38.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah netral yaitu 20 orang (40.0%), lalu yang menjawab setuju yaitu 19 orang (38.0%), kemudian tanggapan responden yang sangat setuju yaitu 10 orang (20.0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 orang (2.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab netral bahwa dengan adanya penilaian prestasi kerja, karyawan diharapkan dapat bekerjasama atau membina hubungan yang baik dengan atasan atau rekan sekerjanya.

6. Penilaian prestasi kerja dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik serta meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kerja.

Tabel 4.B.6
Penilaian prestasi kerja dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik serta meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Netral	15	30.0	30.0	38.0
	Setuju	29	58.0	58.0	96.0
	Sangat Setuju	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 29 orang (58.0%), dan netral yaitu 15 orang (30.0%), kemudian tanggapan responden yang tidak setuju yaitu 3 orang (6.0%), tanggapan responden yang sangat setuju yaitu 2 orang (4.0%), lalu tanggapan responden yang sangat tidak setuju yaitu 1 orang (2.0%). Maka dapat disimpulkan tanggapan responden adalah setuju bahwa penilaian prestasi kerja dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik serta meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kerja.

7. Penilaian prestasi kerja sangat berperan untuk mengetahui perkembangan kerja karyawan dan juga mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Tabel 4.B.7
Penilaian prestasi kerja sangat berperan untuk mengetahui perkembangan kerja karyawan dan juga mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	32.0	32.0	32.0
	Setuju	28	56.0	56.0	88.0
	Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang setuju yaitu 28 orang (56.0%), lalu responden yang menjawab netral yaitu 16 orang (32.0%), dan responden yang menjawab sangat setuju yaitu 6 orang (12.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa penilaian prestasi kerja sangat berperan untuk mengetahui perkembangan kerja karyawan dan juga mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

8. Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk membantu, memperbaiki kekurangan yang dimiliki karyawan.

Tabel 4.B.8
Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk membantu, memperbaiki kekurangan yang dimiliki karyawan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	15	30.0	30.0	32.0
	Setuju	26	52.0	52.0	84.0
	Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 26 orang (52.0%), dan yang memberikan jawaban netral yaitu 15 orang (30.0%), lalu untuk responden yang menjawab sangat setuju yaitu 8 orang (16.0%), kemudian responden yang menjawab tidak setuju yaitu 1 orang (2.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa penilaian prestasi kerja dilakukan untuk membantu, memperbaiki kekurangan yang dimiliki karyawan.

9. Sifat dari penilaian prestasi kerja di PT. D.D adalah rahasia.

Tabel 4.B.9
Sifat dari penilaian prestasi kerja di PT. D.D adalah rahasia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	28.0	28.0	28.0
	Setuju	20	40.0	40.0	68.0
	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 20 orang (40.0%), kemudian responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (32.0%), dan untuk responden yang menjawab netral yaitu 14 orang (28.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang terbanyak adalah setuju untuk sifat dari penilaian prestasi kerja di PT. D.D adalah rahasia.

10. Seorang karyawan yang baik ialah mereka yang mampu mengatasi seluruh masalah yang dihadapi dan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan memuaskan.

Tabel 4.B.10
Seorang karyawan yang baik ialah mereka yang mampu mengatasi seluruh masalah yang dihadapi dan dapat menyelesaikan tugas / pekerjaan dengan memuaskan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Netral	21	42.0	42.0	48.0
	Setuju	11	22.0	22.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah netral yaitu 21 orang (42.0%), kemudian responden yang menjawab sangat setuju yaitu 15 orang (30.0%), dan responden yang menjawab setuju yaitu 11 orang (22.0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju yaitu 3 orang (6.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden banyak menjawab netral bahwa seorang karyawan yang baik

ialah mereka yang mampu mengatasi seluruh masalah yang dihadapi dan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan memuaskan.

C. Variabel Pengembangan Karir

1. Pengembangan karir pada PT. D.D, dilaksanakan secara obyektif

Tabel 4.C.1
Pengembangan karir pada PT. D.D, dilaksanakan secara obyektif.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	17	34.0	34.0	34.0
	Setuju	29	58.0	58.0	92.0
	Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 29 orang (58.0%), lalu responden yang menjawab netral yaitu 17 orang (34.0%), dan responden yang menjawab sangat setuju yaitu 4 orang (8.0%). Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pengembangan karir pada PT. D.D, dilaksanakan secara obyektif.

2. PT. D.D, memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan dalam mengembangkan karir.

Tabel 4.C.2
PT. D.D, memberikan kesempatan yang sama bagi
seluruh karyawan dalam mengembangkan karir.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	32.0	32.0	32.0
	Setuju	24	48.0	48.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 24 orang (48.0%), lalu responden yang menjawab netral yaitu 16 orang (32.0%), dan responden yang menjawab sangat setuju yaitu 10 orang (20.0%). Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa PT. D.D, memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan dalam mengembangkan karir.

3. Pimpinan PT. D.D, selalu memberikan pengakuan secara langsung berupa penghargaan atas prestasi kerja karyawan yang telah dicapai.

Tabel 4.C.3
Pimpinan PT. D.D, selalu memberikan pengakuan secara langsung
berupa penghargaan atas prestasi kerja karyawan yang telah
dicapai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	4	8.0	8.0	12.0
	Netral	25	50.0	50.0	62.0
	Setuju	14	28.0	28.0	90.0
	Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah netral yaitu 25 orang (50.0%), dan setuju yaitu 14 orang (28.0%), kemudian tanggapan responden yang sangat setuju yaitu 5 orang (10.0%), tanggapan responden yang tidak setuju yaitu 4 orang (8.0%), lalu tanggapan responden yang sangat tidak setuju yaitu 2 orang (4.0%). Maka dapat disimpulkan tanggapan responden adalah netral bahwa pimpinan PT. D.D, selalu memberikan pengakuan secara langsung berupa penghargaan atas prestasi kerja karyawan yang telah dicapai.

4. Pengembangan karir pada PT. D.D akan berpengaruh pada peningkatan loyalitas karyawan.

Tabel 4.C.4
Pengembangan karir pada PT. D.D akan berpengaruh pada peningkatan loyalitas karyawan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Netral	15	30.0	30.0	34.0
	Setuju	20	40.0	40.0	74.0
	Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 20 orang (40.0%), dan netral yaitu 15 orang (30.0%), kemudian tanggapan responden yang sangat setuju yaitu 13 orang (26.0%), tanggapan responden yang tidak setuju yaitu 2 orang (4.0%). Maka dapat disimpulkan tanggapan responden adalah setuju bahwa pengembangan karir pada PT. D.D akan berpengaruh pada peningkatan loyalitas karyawan.

5. Pengembangan karir pada PT. D.D dapat mendorong pegawai untuk mencapai sasaran karir yang diinginkan.

Tabel 4.C.5
Pengembangan karir pada PT. D.D dapat mendorong pegawai untuk mencapai sasaran karir yang diinginkan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	19	38.0	38.0	38.0
	Setuju	21	42.0	42.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 21 orang (42.0%), lalu responden yang menjawab netral yaitu 19 orang (38.0%), dan responden yang menjawab sangat setuju yaitu 10 orang (20.0%). Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pengembangan karir pada PT. D.D dapat mendorong pegawai untuk mencapai sasaran karir yang diinginkan.

6. Tersedianya sarana penyaluran ide, gagasan dan kreatifitas dari para pegawai pada PT. D.D dapat meningkatkan karir dan kemajuan perusahaan.

Tabel 4.C.6
Tersedianya sarana penyaluran ide, gagasan dan kreatifitas dari
para pegawai pada PT. D.D dapat meningkatkan karir dan
kemajuan perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Netral	13	26.0	26.0	34.0
	Setuju	29	58.0	58.0	92.0
	Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 29 orang (58.0%), dan netral yaitu 13 orang (26.0%), kemudian tanggapan responden yang sangat setuju dan tidak setuju yaitu masing-masing 4 orang (8.0%). Maka dapat disimpulkan tanggapan responden adalah setuju bahwa tersedianya sarana penyaluran

ide, gagasan dan kreatifitas dari para pegawai pada PT. D.D dapat meningkatkan karir dan kemajuan perusahaan.

7. Prestasi kerja yang baik merupakan dasar dalam pengembangan karir, kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja karyawan.

Tabel 4.C.7
Prestasi kerja yang baik merupakan dasar dalam pengembangan karir, kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja karyawan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Netral	12	24.0	24.0	28.0
	Setuju	31	62.0	62.0	90.0
	Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 31 orang (62.0%), dan netral yaitu 12 orang (24.0%), kemudian tanggapan responden yang sangat setuju yaitu 5 orang (10.0%), tanggapan responden yang tidak setuju yaitu 2 orang (4.0%). Maka dapat disimpulkan tanggapan responden adalah setuju bahwa prestasi kerja yang baik merupakan dasar dalam pengembangan karir, kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja karyawan.

8. Pimpinan dapat memberikan bimbingan pada karyawan agar tepat mencapai sasaran karir sesuai dengan minat dan kemampuan.

Tabel 4.C.8
Pimpinan dapat memberikan bimbingan pada karyawan agar tepat mencapai sasaran karir sesuai dengan minat dan kemampuan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	28.0	28.0	28.0
	Setuju	24	48.0	48.0	76.0
	Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 24 orang (48.0%), lalu responden yang menjawab netral yaitu 14 orang (28.0%), dan responden yang menjawab sangat setuju yaitu 12 orang (24.0%). Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pimpinan dapat memberikan bimbingan pada karyawan agar tepat mencapai sasaran karir sesuai dengan minat dan kemampuan.

9. Status senioritas merupakan salah satu faktor dalam penentu pengembangan karir seorang karyawan.

Tabel 4.C.9
Status senioritas merupakan salah satu faktor dalam penentu pengembangan karir seorang karyawan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Netral	15	30.0	30.0	38.0
	Setuju	19	38.0	38.0	76.0
	Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 19 orang (38.0%), dan netral yaitu 15 orang (30.0%), kemudian tanggapan responden yang sangat setuju yaitu 12 orang (24.0%), tanggapan responden yang tidak setuju yaitu 3 orang (6.0%), lalu tanggapan responden yang sangat tidak setuju yaitu 1 orang (2.0%). Maka dapat disimpulkan tanggapan responden adalah setuju bahwa status senioritas merupakan salah satu faktor dalam penentu pengembangan karir seorang karyawan.

10. Peningkatan karir yang dilakukan hendaknya sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut.

Tabel 4.C.10
Peningkatan karir yang dilakukan hendaknya sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	20	40.0	40.0	40.0
	Setuju	11	22.0	22.0	62.0
	Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah netral yaitu 20 orang (40.0%), lalu responden yang menjawab sangat setuju yaitu 19 orang (38.0%), dan responden yang menjawab setuju yaitu 11 orang (22.0%). Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden netral bahwa peningkatan karir yang

dilakukan hendaknya sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut.

D. Rekapitulasi Hasil Analisa Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan

Karir Pada PT. D.D Berdasarkan Kuesioner

1. Rekapitulasi Hasil Analisa Penilaian Prestasi Kerja Pada PT. D.D

Tabel 4.D.1
Rekapitulasi Hasil Analisa Penilaian Prestasi Kerja Pada PT. D.D

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Penilaian prestasi kerja pada PT. D.D dilaksanakan secara obyektif.	13	23	14	-	-
	Percent	26%	46%	28%	-	-
2	Penilaian prestasi kerja PT. D.D, dapat membantu meningkatkan dan memperbaiki kualitas pekerjaan.	10	23	14	2	1
	Percent	20%	46%	28%	4%	2%
3	Penilaian prestasi kerja dilaksanakan setiap 1 tahun.	10	13	27	-	-
	Percent	20%	26%	54%	-	-
4	Tingkat absensi pegawai pada PT. D.D, merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan.	10	15	16	6	3
	Percent	20%	30%	32%	12%	6%
5	Dengan adanya penilaian prestasi kerja, karyawan diharapkan dapat bekerjasama / membina hubungan yang baik dengan atasan / rekan sekerjanya.	10	19	20	-	1
	Percent	20%	38%	40%	-	2%
6	Penilaian prestasi kerja dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik serta	2	29	15	3	1

	meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kerja.					
	Percent	4%	58%	30%	6%	2%
7	Penilaian prestasi kerja sangat berperan untuk mengetahui perkembangan kerja karyawan dan juga mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.	6	28	16	-	-
	Percent	12%	56%	32%	-	-
8	Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk membantu, memperbaiki kekurangan yang dimiliki karyawan.	8	26	15	1	-
	Percent	16%	52%	30%	2%	-
9	Sifat dari penilaian prestasi kerja di PT. D.D adalah rahasia	16	20	14	-	-
	Percent	32%	40%	28%	-	-
10	Seorang karyawan yang baik ialah mereka yang mampu mengatasi seluruh masalah yang dihadapi dan dapat menyelesaikan tugas / pekerjaan dengan memuaskan.	15	11	21	3	-
	Percent	30%	22%	42%	6%	-

Ket :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik serta meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kerja menduduki peringkat teratas.

2. Rekapitulasi Hasil Analisa Pengembangan Karir Pada PT. D.D

Tabel 4.D.2
Rekapitulasi Hasil Analisa Pengembangan Karir Pada PT. D.D

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pengembangan karier pada PT. D.D, dilaksanakan secara obyektif	4	29	17	-	-
	Percent	8%	58%	34%	-	-
2	PT. D.D, memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan dalam mengembangkan karier.	10	24	16	-	-
	Percent	20%	48%	32%	-	-
3	Pimpinan PT. D.D, selalu memberikan pengakuan secara langsung berupa penghargaan atas prestasi kerja karyawan yang telah dicapai.	5	14	25	4	2
	Percent	10%	28%	50%	8%	4%
4	Pengembangan karier pada PT. D.D akan berpengaruh pada peningkatan loyalitas karyawan.	13	20	15	2	-
	Percent	26%	40%	30%	4%	-
5	Pengembangan karier pada PT. D.D dapat mendorong pegawai untuk mencapai sasaran karier yang diinginkan.	10	21	19	-	-
	Percent	20%	42%	38%	-	-
6	Tersedianya sarana penyaluran ide, gagasan dan kreatifitas dari para pegawai pada PT. D.D dapat meningkatkan karier dan kemajuan perusahaan.	4	29	13	4	-

	Percent	8%	58%	26%	8%	-
7	Prestasi kerja yang baik merupakan dasar dalam pengembangan karier, kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja karyawan.	5	31	12	2	-
	Percent	10%	62%	24%	4%	-
8	Pimpinan dapat memberikan bimbingan pada karyawan agar tepat mencapai sasaran karier sesuai dengan minat dan kemampuan.	12	24	14	-	-
	Percent	24%	48%	28%	-	-
9	Status senioritas merupakan salah satu faktor dalam penentu pengembangan karier seorang karyawan.	12	19	15	3	1
	Percent	24%	38%	30%	6%	2%
10	Peningkatan karier yang dilakukan hendaknya sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut.	19	11	20	-	-
	Percent	38%	22%	40%	-	-

Ket :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang menyatakan bahwa prestasi kerja yang baik merupakan dasar dalam pengembangan karir, kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja karyawan menduduki peringkat teratas.

E. Analisis Hubungan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir

Tabel 4.E.1

Correlations

			Penilaian Prestasi Kerja	Pengembangan Karir
Spearman's rho	Penilaian Prestasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.456(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	50	50
	Pengembangan Karir	Correlation Coefficient	.456(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel Correlations di atas kita memperoleh informasi nilai korelasi Spearman's antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir karyawan 0,456 nilai ini berarti kedua variabel mempunyai hubungan yang cukup kuat. Sedangkan untuk melihat nilai signifikannya, maka dapat dilihat pada sig (baris kedua) dengan nilai 0,001, nilai ini berarti lebih kecil dari atau nilai kesalahan 0,05. Dengan demikian hasilnya adalah ditolak H_0 atau diterima H_a . Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel penilaian prestasi kerja dengan variabel pengembangan karir, hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan cukup kuat dari variabel tersebut.

F. Uji Hipotesa

Untuk mengetahui kebenaran dari perhitungan korelasi dilakukan perhitungan hipotesa yang artinya suatu pengujian yang menjelaskan keeratan hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir. Perumusan hipotesa yang akan diuji diberi symbol H_0 , sedangkan untuk Hipotesa alternatif diberi symbol H_a . Pengujian hipotesa ini menggunakan uji hipotesa t dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % ($\alpha = 0.05$) dan derajat kebebasan $n-2$, maka :

H_0 diterima apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

H_a ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pencarian dari $t \text{ hitung}$:

$$\begin{aligned} t_o &= \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,456 \cdot \sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,456^2}} \\ &= \frac{0,456 \cdot \sqrt{48}}{\sqrt{1-0,207}} \\ &= \frac{(0,456) \cdot (6,928)}{0,890} \\ &= 3,549 \end{aligned}$$

Untuk menilainya harus melakukan perbandingan dengan t tabel dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0.05$) yaitu dengan cara :

$$t_{\alpha} (n - 2)$$

$$= t_{0,05} (50 - 2)$$

$$= t_{0,05} (48)$$

$$= 2,021$$

Dari perhitungan diatas maka dapat di ketahui bahwa :

$$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$$

$$3,549 > 2,021$$

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

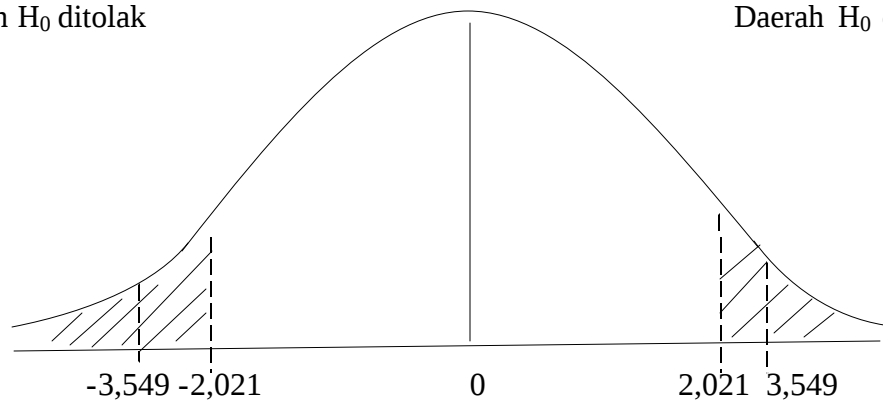
Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

$H_0 : \rho = 0$, tidak terdapat hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir.

$H_a : \rho \neq 0$, terdapat hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir.

Dari perhitungan diatas, nilai t_{hitung} 3,549 lebih besar dari t_{tabel} 2,021 maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir pada PT. D.D.

Daerah H_0 ditolak



Daerah H_0 ditolak

Gambar 4.1

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Dengan Uji Dua Pihak

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan nilai $(-3,549 < -2,021$ dan $3,549 > 2,021)$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima yang mengartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel penilaian prestasi kerja dengan variabel pengembangan karir.

J. Analisis Koefisien Determinasi

Analisa ini bertujuan untuk melihat seberapa besar hubungan variabel prestasi kerja dengan variabel pengembangan karir yang akan dipresentasikan dalam bentuk nilai persentase. Penjelasan dibawah ini akan menguraikan besarnya nilai koefisien determinasi :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,456^2 \times 100\%$$

$$= 0,207936 \times 100\%$$

$$= 20,79 \%$$

Nilai diatas memberikan arti bahwa variabel penilaian prestasi kerja hanya memberikan sumbangan sebesar 20,79 % terhadap variabel pengembangan karir, sedang sisanya ($100\% - 20,79\% = 79,21\%$), dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya dengan adanya pelatihan-pelatihan kerja, pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja atau jabatan, adanya promosi kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi, dan sebagainya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dengan menganalisa dan membahas data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan mengenai hubungan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. D.D antara lain sebagai berikut :

1. PT. D.D selalu menekankan bahwa penilaian prestasi kerja dapat memotivasi karyawannya untuk dapat bekerja dengan lebih baik serta meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kerja dari karyawan tersebut.
2. Untuk pengembangan karir pada PT. D.D, sangat menekankan bahwa untuk prestasi kerja yang baik adalah merupakan dasar dalam pengembangan karir karena kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja karyawan itu sendiri.
3. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa secara signifikan penilaian prestasi kerja berhubungan cukup kuat dengan pengembangan karir, ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi yaitu $r = 0,456$ dengan sign 0,001. Dan untuk koefisien determinasi (KD) = 20,79% yang berarti bahwa variabel prestasi kerja hanya memberikan pengaruh sebesar 20,79% terhadap variabel pengembangan karir sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yaitu misalnya pelatihan-pelatihan

kerja, pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja atau jabatan, dan promosi kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

B. Saran

Setelah melihat hasil penelitian hubungan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir dengan menggunakan perhitungan korelasi, maka didapatkan hasil bahwa ada hubungan cukup kuat antara penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Oleh karena itu dalam pengembangan karir perusahaan harus memperhatikan prestasi kerja dari tiap karyawannya, yang mana prestasi kerja tersebut dapat kita lihat melalui penilaian prestasi kerja yang dilakukan kepada setiap karyawan pada perusahaan tersebut.

Sedangkan diluar prestasi kerja yang mempengaruhi pengembangan karir dipengaruhi oleh faktor lain yaitu pelatihan-pelatihan kerja, pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja atau jabatan, dan promosi kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi, maka diperlukan penelitian lebih lanjut.