ANALISIS HUBUNGAN PENILAIAN PRESTASI KERJA DENGAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT PLN (PERSERO) AREA JARINGAN TANGERANG

SKRIPSI

Nama : **Hendriatna**

NIM : **43105010072**

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2009

ANALISIS HUBUNGAN PENILAIAN PRESTASI KERJA DENGAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT PLN (PERSERO) AREA JARINGAN TANGERANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen – Strata 1

Nama : Hendriatna

NIM : 43105010072

Yayasan Mer... UNIVERSITAS ...NA
Perpusta...
Sumber : S
Tanggal : 12-10-2009
No. Reg. : 1. S09101803
2. SE/09/710

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2009

Buku ini milik
PERPUSTAKAAN UMB
Harap dijaga keutuhannya

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hendriatna

NIM : 43105010072

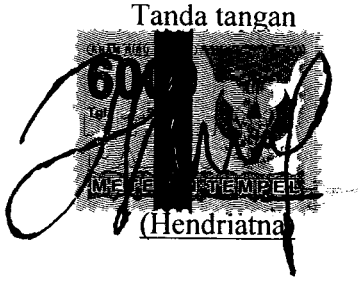
Program Studi : Manajemen S1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, Agustus 2009

Tanda tangan



(Hendriatna)

NIM : 43105010072

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Hendriatna
NIM	:	43105010072
Program Studi	:	Manajemen S1
Judul Skripsi	:	**Analisis Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Karyawan PT PLN (Persero) Area Jaringan Tangerang**
Tanggal Ujian Skripsi	:	14 Agustus 2009

Disahkan oleh :

Pembimbing Skripsi

(Lianah, SE. M.Com)
Tanggal : 21 Agustus 2009

Dekan

(Dra. Yuli Harwani, MM)
Tanggal : 24/8/09

Ketua Program Studi Manajemen – S1

(Arief Bowo Prayoga K., SE. MM)
Tanggal : 21/8/2009

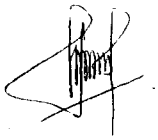
LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi
Analisis Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Karyawan
(Studi Kasus PT PLN Area Jaringan Tangerang)

Dipersiapkan dan Disusun oleh:
Hendriatna
43105010072

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 14 Agustus 2009

Susunan Dewan Penguji
Ketua Penguji / Pembimbing Skripsi



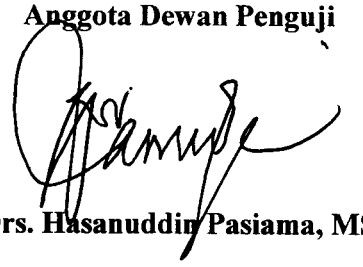
(Lianah, SE. M.Com)

Anggota Dewan Penguji



(Arief Bowo Prayoga K., SE. MM)

Anggota Dewan Penguji



(Drs. Hasanuddin Pasiama, MS)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan sukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat iman dan islam, serta kesabaran dan. Dengan bantuanNya Allah SWT yang telah memberikan kekuatan kepada penulis hingga akhirnya penyusunan skripsi ini dapat di selesaikan.

Skripsi ini di susun untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Kesarjanaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekomoni (S1) Universitas Mercu Buana Jakarta

Dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi, namun dengan banyak bantuan dari segenap pihak baik berupa, bimbingan, dukungan, dorongan dan maupun semangat yang besar dari berbagai pihak, maka skripsi ini dapat terwujud. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bpk. H. Probosutedjo. Selaku Ketua Yayasan Menara Bhakti.
2. Dra. Ibu Yuli Harwani, MM. selaku dekan Fakultas Ekonomi Unversitas Mercu Buana.
3. Bapak Arief Bowo Prayoga, SE. MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen S1 Universitas Mercu Buana.
4. Ibu Lianah, SE. M.Com. selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberikan pengarahaan, perhatian dan bimbingannya dalam penyusunan skripsi ini.

5. Kedua orang tua ku "mama dan papa" tersayang, tercinta, yang selalu memberikan dukungan, semangat dan do`anya serta kasih sayang dan kesabaran sehingga anakmu ini dapat SELESAI...!!!!!!
6. Kedua adik ku Lesty Afriyanti Lestari dan Febriansyah yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, dan juga yang memberikan semangat hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Agus Haryanto selaku asisten manajer administrasi dan keuangan, Bapak Rozak selaku staf PT PLN (Persero) Area Jaringan Tangerang yang telah memberikan waktu, dan bantuan serta pengertiannya.
8. Seluruh dosen pengajar, staff dan karyawan Fakultas Ekomoni Universitas Mercu Buana Jakarta.
9. Teman dekat Qu *Windy Natalia* thank`s atas kasih sayang, dukungannya, dorongan, motivasi, semangat, waktu, pengertiannya, pengorbanannya dan yang terpenting do`anya.
10. *Ruby, Awal, Tape, Muray, Fajar, Cholid, Madina, Nuril, Siska, Yanti, Lisa* yang memberikan dukungan, semangat, pkoknya semuanya dech, yang selalu memotivasi untuk maju dan menjadi yang terbaik, thank`s atas semangat dan do`anya.
11. Buat semua anak2 d'kosan maupun d'kontrakan, gue gga bakalan lupain loe semua, and juga buat anak-anak *Manajemen S1 aNkKaTan 2005* yang tidak dapat di sebutkan satu persatu gue minta muph yuach

Bagi seluruh pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini, baik yang tercantum maupun yang belum sempat tercantum penulis mengucapkan terima kasih banyak dan mohon maaf apabila ada kesalahan. Penulis berharap skripsi ini berguna bagi semua pihak yang mungkin membutuhkannya. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan dan melimpahkan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Jakarta, Agustus 2009

(Penulis)

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL i

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI iii

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI iv

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR xvii

DAFTAR LAMPIRAN xviii

ABSTRAK xix

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Perumusan Masalah 3

1.3 Batasan Masalah 4

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian 4

BAB II LANDASAN TEORI 6

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 6

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.2 Penilaian Prestasi Kerja 11

2.2.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja 11

2.2.2 Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja 11

2.2.3 Metode - metode Penilaian Prestasi Kerja 14

2.2.4 Dasar Penilaian dan Unsur-unsur yang Dinilai 20

2.2.5 Masalah - masalah dalam Penilaian Prestasi Kerja .. 24

2.3 Pengembangan Karir 25

2.3.1 Pengertian Karir 25

2.3.2 Pengertian Pengembangan Karir 25

2.3.3 Tahap - tahap Pengembangan Karir 26

2.3.4 Manfaat Pengembangan Karir 27

2.3.5 Unsur - unsur yang Dinilai Dalam Pengembangan Karir 28

2.4 Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir 29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 31

3.1 Objek Penelitian 31

3.2 Sejarah Singkat Perusahaan 31

3.2.1 Visi 33

3.2.2 Misi 33

3.2.3 Motto 33

3.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PT PLN (Persero) ... 33

3.4 Metode Penelitian 35
3.5 Hipotesis 35
3.6 Sampel Penelitian 36
3.7 Variabel dan Pengukuran 36
3.8 Definisi Operasional Variabel 37
3.9 Metode Pengumpulan Data 39
3.10 Metode Analisis Data 40

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN 42
4.1 Analisis Karakteristik Responden 42
4.1.1 Karakteritik Responden Berdasarkan Tingkat Usia 44
4.1.2 Karakteritik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 44
4.1.3 Karakteritik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir 44
4.1.4 Karakteritik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja 44
4.2 Analisis Penilaian Prestasi Kerja pada PT PLN (Persero) ... 44
4.2.1 Tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat sebagai motivasi bagi karyawan untuk lebih berprestasi 45

4.2.2 Tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja menjadikan karyawan lebih disiplin dalam bekerja 46
4.2.3 Tanggapan responden mengenai training pendidikan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kreativitas 46
4.2.4 Tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja menilai kerja sama dan menilai hubungan yang baik antara atasan, bawahan dan rekan sekerjanya 47
4.2.5 Tanggapan responden mengenai penilaian yang dilakukan oleh atasan memperlihatkan kepribadian, sikap dan perilaku seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya 47
4.2.6 Tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja menilai karyawan dari ketelitian dalam menyatukan prakarsa dan menyelaraskan macam-macam elemen didalam penyusunan kebijaksanaan 48
4.2.7 Tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja berperan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan kecakapan

karyawan dalam menyelesaikan masalah
yang dihadapi 49
4.2.8 Tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja adalah untuk mengetahui seberapa besar kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang lebih berat 49
4.2.9 Rekapitulasi analisis penilaian prestasi kerja..... 51
4.3 Analisis Pengembangan Karir pada PT PLN (Persero) 52
4.3.1 Tanggapan responden mengenai pelaksanaan pengembangan karir meningkatkan prestasi kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas 52
4.3.2 Tanggapan responden mengenai pengembangan karir dapat memotivasi karyawan untuk bekerja serta meningkatkan kedisiplinan 53
4.3.3 Tanggapan responden mengenai absensi pada karyawan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam pengembangan karir 53
4.3.4 Tanggapan responden mengenai adanya pengembangan karir secara tidak langsung dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja karyawan 54
4.3.5 Tanggapan responden mengenai kebijaksanaan

dalam pengembangan karir diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja diantara karyawan 55

4.3.6 Tanggapan responden mengenai peningkatan karir karyawan berpengaruh terhadap upah insentif karyawan 55

4.3.7 Tanggapan responden mengenai pengembangan karir berperan untuk meningkatkan kemampuan prakarsa karyawan 56

4.3.8 Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan manajer berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan 56

4.3.9 Rekapitulasi analisis pengembangan karir 57

4.4 Analisis Hubungan Penilaian Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir 58

4.4.1 Hasil Perhitungan Dengan SPSS 59

4.4.2 Pengujian Hipotesis 60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 63

5.1 Kesimpulan 63

5.2 Saran 64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 4.1 Karakteristik Responden 43

Tabel 4.2 Tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat sebagai motivasi bagi karyawan untuk lebih berprestasi 45

Tabel 4.3 Tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja menjadikan karyawan lebih disiplin dalam bekerja 46

Tabel 4.4 Tanggapan responden mengenai training pendidikan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kreativitas 46

Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja menilai kerja sama dan menilai hubungan yang baik antara atasan, bawahan dan rekan sekerjanya 47

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai penilaian yang dilakukan oleh atasan memperlihatkan kepribadian, sikap dan perilaku seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya 47

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja menilai karyawan dari ketelitian dalam menyatukan prakarsa dan menyelaraskan macam-macam elemen didalam penyusunan kebijaksanaan 48

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja berperan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan kecakapan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi 49

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja adalah untuk mengetahui seberapa besar kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas dan

tanggung jawab yang lebih berat 49
Tabel 4.10 Rekapitulasi penilaian prestasi kerja 51
Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai pelaksanaan pengembangan karir meningkatkan prestasi kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas 52
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai pengembangan karir dapat memotivasi karyawan untuk bekerja serta meningkatkan kedisiplinan 53
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai absensi pada karyawan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam pengembangan karir 53
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai adanya pengembangan karir secara tidak langsung dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja karyawan 54
Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai kebijaksanaan dalam pengembangan karir diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja diantara karyawan 55
Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai peningkatan karir karyawan berpengaruh terhadap upah insentif karyawan 55
Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai pengembangan karir berperan untuk meningkatkan kemampuan prakarsa karyawan 56
Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan manajer berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan 56
Tabel 4.19 Rekapitulasi pengembangan karir 57
Tabel 4.20 Hasil Perhitungan dengan SPSS 59

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 4.1 Uji hipotesis dua pihak 62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Area Jaringan Tangerang

Lampiran 4 Surat Ijin Penelitian

Lampiran 5 Tabel Uji t