

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DENGAN
PENGEMBANGAN KARIER PERAWAT
PADA RSUD BAKTI MULYA**

SKRIPSI
Program Studi Manajemen S-1

Nama : Hary Hastomo

N I M : 4310401 – 062



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DENGAN
PENGEMBANGAN KARIER PERAWAT
PADA RSUD BAKTI MULYA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen S-1

Nama : Hary Hastomo

N I M : 4310401 – 062



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : HARY HASTOMO
NIM : 4310401-062
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA
DENGAN PENGEMBANGAN KARIER PERAWAT
PADA RSUD BAKTI MULYA

Tanggal Ujian Skripsi : 30 Juli 2009



Disetujui dan Diterima oleh :

Pembimbing

(Rina Astini, SE, MM)

Tanggal :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen S1

(Dra. Yuli Harwani, MM)

Tanggal :

(Arief Bowo Prayoga K, SE, MM)

Tanggal :

LEMBAR PENGESAHAN DEWA PENGUJI

SKRIPSI

“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DENGAN PENGEMBANGAN KARIER PERAWAT PADA RSUD BAKTI MULYA”

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Hary Hastomo

NIM : 4310401 – 062

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 30 Juli 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji,

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Rina Astini, SE., MM)

Anggota Penguji 1,

(Daru Asih, SE., M.Si)

Anggota Penguji 2,

(Luna Haningsih, SE., ME)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya, sehingga saya dapat menyelesaikan makalah yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karier Perawat Pada RSUD Bakti Mulya“. Adapun tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi program studi Manajemen di Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan memiliki banyak kekurangan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasannya kemampuan dan pengetahuan serta kurangnya pengalaman penulis, penulis akan menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca guna meningkatkan kualitas dikemudian hari.

Selain itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang membantu memberikan dukungan, bimbingan, materi dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak H. Probosutedjo, selaku Ketua Yayasan Menara Bhakti Universitas Mercu Buana.
2. Ibu Dra. Yuli Harwani, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Arief Bowo Prayoga K, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Mercu Buana.

4. Ibu Rina Astini, SE, MM, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, serta dengan sabar memberikan bimbingan dan diselesaikan dengan baik.
5. Segenap jajaran dosen yang telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan.
6. Kedua orang tua tercinta terutama ibunda, terima kasih atas doa, dukungannya, nasehatnya, kasih sayang, dan semua yang telah diberikan kepada penulis, kakakku restiowati, terima kasih atas dukungannya dan kekasihku rizka, terima kasih, yang telah memberi inspirasi, doa, dukungan, serta kebersamaannya selama kuliah.
7. Direktur dan seluruh perawat di Unit Rawat Jalan RSUD Bakti Mulya yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Drg Yeti Sugasriani (dari Dinas Kesehatan), Ibu Irma dan Bapak Heru (dari Bagian Kesbang dan Adwil pada kantor Gubernur DKI Jakarta), yang telah memberikan kemudahan pada penulis untuk memperoleh surat izin meneliti di RSUD Bakti Mulya.
9. Teruntuk temanku M. Fajrin dan Bagus kanigoro (buaya) yang telah memberikan doa, dukungannya, dan kebersamaan selama kuliah.
10. Teruntuk Omku Drs. Fx Sulistiyono SE, MM. yang telah memberi dukungan dan doa serta memberi laptop untuk mengerjakan skripsi ini.
11. Teruntuk Sepupu-sepupu dan Keponakan-keponakanku : Adi, Willy, Evi, Melly, Novi, Bimo, Billy, dan Bunga.

12. Sahabat-sahabatku anak-anak geng LANDU (lantai dua) : Almh Firda, Mr. Irfan, Mr. Bullet, Mr. Ujol, Mr. Akhel, Mr.Q-munk, Mr. Supri, Mr. Arif, Mr. Agung, Mr. Bodong, Mr. Otong, Mr. Paijo, Mr. ogepz. Terima kasih atas doa, dukungan dan kebersamaannya selama kuliah.
13. Buat Inoy rental Mizan.com, yang telah membantu edit skripsi ini, terima kasih.
14. Dan semua teman-teman mahasiswa/i Universitas Mercu Buana seperjuangan yang namanya tidak disebutkan oleh penulis satu persatu, yang telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat serta dapat menambah pengetahuan bagi yang membacanya.



Jakarta, Juli 2009

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN DEWA PENGUJI	ii
KATA PENGATAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	3
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
B. Fungsi – fungsi Manajemen dan MSDM	7
C. Penilaian Prestasi.....	10
1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja.....	10
2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	11
3. Metode – metode Penilaian Prestasi Kerja.....	14
4. Dasar Penilaian dan Unsur – unsur yang Dinilai.....	18
5. Masalah – masalah Dalam Penilaian Prestasi Kerja.....	21
D. Karier.....	22
1. Pengertian Karier.....	22

2. Perencanaan Karier.....	24
E. Pengembangan Karier.....	25
1. Pengertian Pengembangan Karier	25
2. Tolak Ukur metode Pengembangan Karier	28
F. Pengaruh Antara Penilaian Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karier Perawat	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Penelitian	33
1. Lokasi Penelitian.....	33
2. Sejarah Singkat RSUD Bakti Mulya	33
3. Visi dan Misi RSUD Bakti Mulya	34
4. Fasilitas Pelayanan RSUD Bakti Mulya	35
5. Sumber Daya Manusia.....	37
B. Metode Penelitian.....	37
C. Hipotesis	37
D. Sampel Penelitian.....	38
E. Variabel dan Pengukuran.....	38
F. Definisi Operasional Variabel.....	39
G. Metode Pengumpulan Data	45
H. Metode Analisis Data	46
1. Analisis Korelasi	46
2. Analisis Regresi	46
3. Analisis Pengujian Hipotesis	47
4. Uji Statistik	48
5. Koefisien Penentu	48

6. Penggunaan Software SPSS.....	49
BAB IV ANALISI HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Karakteristik Responden	50
1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
2. Responden Berdasarkan Usia.....	51
3. Responden Berdasarkan Status	52
4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
5. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
B. Analisis Penilaian Prestasi Kerja Unit Rawat Jalan pada RSUD Bakti Mulya.....	56
C. Analisis Hubungan Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karier Perawat Unit Rawat Jalan RSUD Bakti Mulya	66
D. Analisis Hubungan Penilaian Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karier Perawat Unit Rawat Jalan pada RSUD Bakti Mulya.....	74
E. Analisis Regresi Sederhana	76
F. Uji Hipotesis	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi operasional dan Indikator variabel	40
Tabel 3.2	Definisi operasional dan Indiokator variabel	42
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4.2	Usia Responden.....	51
Tabel 4.3	Status Responden	52
Tabel 4.4	Lama Bekerja Responden	53
Tabel 4.5	Pendidikan Terakhir Responden	54
Tabel 4.6	Rekapitulasi Karakteristik Responden	55
Tabel 4.7	Anda Bersedia Menjaga dan Membela Perusahaan dalam Ancaman orang-orang yang tidak Bertanggungjawab	59
Tabel 4.8	Kualitas dan Kuantitas Pekerjaan Anda telah Sesuai Dengan Uraian Pekerjaan Anda	59
Tabel 4.9	Anda telah Memenuhi Perjanjian baik Bagi Diri Anda Maupun Bagi Orang Lain dalam Melaksanakan Tugas-tugas Anda.....	60
Tabel 4.10	Anda Melaksanakan Tugas-tugas dari Perusahaan Telah Sesuai Dengan Instruksi dari perusahaan yang Diberikan Kepada Anda	61
Tabel 4.11	Kreatifitas anda untuk Menyelesaikan Lebih Berdaya Guna dan Berhasil Guna bagi Perusahaan.....	61

Tabel 4.12	Anda Bersedia Berpartisipasi dan Bekerjasama dengan karyawan Lain secara Vertikal dan Horizontal dalam Melaksanakan Tugas dari Perusahaan	62
Tabel 4.13	Pimpinan Anda Seseorang yang Dapat Memotivasi dan Mempengaruhi anda untuk Bekerja secara Efektif	62
Tabel 4.14	Anda Seorang yang Berperilaku Sopan, Periang, Baik dan Disukai oleh Teman-teman Sekantor	63
Tabel 4.15	Anda Seseorang yang punya Pola Berpikir Secara Orisinil berdasarkan Inisiatif Sendiri dalam Menciptakan Ide-ide yang Luar Biasa.....	63
Tabel 4.16	Anda Seseorang yang Bisa Memberi Kesan Kecakapan dalam Menyatukan dan Menyelaraskan Berbagai-bagai Elemen dalam Penyusunan Kebijakan, pekerjaan dan Hasil Kerja Anda	64
Tabel 4.17	Anda Bersedia Mempertanggungjawabkan Kebijakan Pekerjaan, Hasil Kerja, Sarana dan Prasarana yang Diberikan Perusahaan kepada Anda	64
Tabel 4.18	Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja.....	65
Tabel 4.19	Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Pekerjaan Anda Setelah Mengikuti Program Pengembangan Karier Perawat.....	67
Tabel 4.20	Tingkat Kedisiplinan Anda dalam Melaksanakan Tugas dari Perusahaan Apakah Telah Lebih Baik Setelah Mengikuti Program Pengembangan Karier	68

Tabel 4.21	Absensi Saudara Merupakan Salah Satu Faktor yang Dipertimbangkan dalam Pengembangan Karier	68
Tabel 4.22	Bersediakah Anda Jika Pimpinan Anda Menginginkan Karyawannya mengikuti Program Pelatihan Pengembangan Karier untuk Mengurangi Tingkat Kerusakan Produksi, Alat dan Mesin.....	69
Tabel 4.23	Bersediakah Saudara jika Pimpinan Saudara Mengharapkan Karyawannya Mengikuti Program Pelatihan Pengembangan Karier agar Tingkat Kecelakaan Kerja Berkurang.....	69
Tabel 4.24	Perusahaan Anda Menginginkan Karyawannya Mengikuti Program Pengembangan karier untuk Mengurangi Tingkat Pemborosan Bahan Baku, Tenaga dan Waktu	70
Tabel 4.25	Dengan Adanya Pengembangan karier Perusahaan Mengharapkan Karyawannya dapat Bekerjasama secara Vertikal dan Horizontal dalam Melaksanakan Pekerjaannya	70
Table 4.26	Jika Upah Insentif Anda Meningkat apakah Produktivitas Kerja anda akan meningkat.....	71
Tabel 4.27	Pimpinan Anda Mengharapkan karyawannya Mengikuti Program Pelatihan Pengembangan Karier agar dapat bekerja Mandiri dan Bisa Mengembangkan Kreativitasnya.....	71
Tabel 4.28	Pimpinan Anda ingin mengikuti program Pengembangan Karier agar Lebih Baik dan Lebih Bijaksana dalam Pengambilan Keputusan.....	72

Tabel 4.29	Rekapitulasi Pengembangan karier Perawat	73
Tabel 4.30	Correlations.....	75
Tabel 4.31	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi ..	76
Tabel 4.32	Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi.....	76
Tabel 4.33	ANOVA	77
Tabel 4.34	Koefisien	78



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Output SPSS

Lampiran 3 Surat Keterangan Riset

Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha dan bisnis saat ini yang ditandai dengan munculnya era globalisasi dan pesaing yang semakin kompetitif, faktor sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam setiap perusahaan. Karena keberhasilan suatu perusahaan dalam tujuan yang diinginkan baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang pada umumnya ditentukan oleh sumber daya manusia.

Sumber daya manusia juga memiliki peran sebagai motor penggerak dalam setiap perkembangan perusahaan dan menjadi salah satu sumber yang potensial untuk dikembangkan. Karena sumber daya ini mempunyai andil yang sangat besar dalam menentukan kemajuan perusahaan.

Salah satu antisipasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk menghadapi era globalisasi dan persaingan yang semakin kompetitif adalah melalui pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan berdedikasi tinggi. Setiap perusahaan menginginkan semua karyawannya bekerja dengan baik agar harapan-harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, melalui perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

Untuk mencapai harapan-harapan tersebut, perusahaan harus memberikan penilaian prestasi kerja kepada karyawannya agar bekerja lebih

giat lagi. Hal ini dapat dilihat dari segi positif karyawan bekerja, misalnya datang tepat waktu pada jam yang telah ditetapkan oleh perusahaan (kedisiplinan), menjalankan dan mengerjakan tugas dengan senang hati agar timbul kepuasan dari dalam diri karyawan.

Selanjutnya dengan adanya pengembangan karier memberikan peran penting bagi setiap karyawan. Dengan pengembangan karier berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menempati posisi yang lebih tinggi jika ada kesempatan bagi setiap karyawan untuk dapat mengembangkan kariernya berdasarkan atas keadilan dan objektivitas karyawan akan terdorong bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin kerja sehingga sasaran atau tujuan perusahaan secara optimal dapat tercapai.

Perusahaan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier, haruslah berdasarkan atas keadilan. Perusahaan juga dalam melakukan penilaian prestasi kerja harus sesuai dengan kinerjanya. Setiap karyawan berhak untuk mengembangkan kariernya apabila sesuai dengan syarat-syarat dan benar-benar mampu sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Penulis memilih RSUD Bakti Mulya sebagai objek penelitian dalam menulis skripsi, karena RSUD Bakti Mulya mempunyai ciri sosial yaitu memberikan pelayanan Cuma-Cuma bagi warga gelandangan dan pengemis. Selain itu, RSUD Bakti Mulya juga menyelenggarakan pelayanan kesehatan

secara prima dan profesional, dengan mengutamakan kepuasan pelanggan baik yang mampu maupun yang tidak mampu.

Dengan menyadari betapa pentingnya arti dari suatu penilaian prestasi kerja dan pengembangan karier dalam perusahaan dengan segala macam permasalahan yang ada, maka disini penulis merasa tertarik untuk memilih pembahasan mengenai “ **Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karier Perawat Pada RSUD BAKTI MULYA**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja perawat pada RSUD Bakti Mulya ?
2. Bagaimana pengembangan karier pada RSUD Bakti Mulya ?
3. Apakah ada pengaruh prestasi kerja dengan pengembangan karier perawat pada RSUD Bakti Mulya ?

C. Pembatasan Masalah

Seperti yang telah penulis uraikan diatas, penilaian prestasi kerja bagi pegawai merupakan salah satu cara yang ditempuh didalam meningkatkan karier. Dengan adanya peningkatan karier ini akan mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih baik. Dalam penelitian ini, penulis membatasi permasalahan hanya mengenai penilaian prestasi kerja dari tahun 2004 sampai

dengan 2008 dengan pengembangan karier perawat unit rawat jalan pada RSUD Bakti Mulya.

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja perawat pada RSUD Bakti Mulya.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara prestasi kerja dengan pengembangan karier perawat pada RSUD Bakti Mulya.

2. Kegunaan penelitian

a. Bagi RSUD Bakti Mulya

Penelitian ini untuk memberikan masukan dan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan sistem penilaian prestasi kerja dan pengembangan karier perawat untuk periode selanjutnya.

- b. Dengan adanya penilaian prestasi kerja di RSUD Bakti Mulya dapat membangkitkan semangat dan motivasi perawat untuk mengembangkan karier.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada RSUD Bakti Mulya sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan penulis.

d. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan pertimbangan atau menjadi dasar untuk penelitian-penelitian lebih lanjut yang terinci dan akurat.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada manusia sebagai pengelola organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia bukan hanya sebagai aset utama, namun juga sebagai mitra perusahaan yang menentukan arah, misi dan tujuan perusahaan dengan karya, bakat, kreatif, serta semangat kerja yang dimilikinya.

Menurut Anwar (2004:2) manajemen sumber daya manusia adalah :

Sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu (karyawan), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Manajemen sumber daya manusia adalah : *“Penarikan, seleksi, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”* (Hani, 2001:4)

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Muthiarea (2002:15) adalah sebagai berikut :

Suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari definisi-definisi tersebut diatas, jelas bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan pokok dalam mengelola organisasi bukan sumber yang lain. Hal ini berhubungan dengan usahanya memberikan satuan pekerjaan yang efektif bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara pegawai dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat sesuai dengan kebutuhan.

B. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu (2005:21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup antara lain :

1. Fungsi-fungsi Manajerial, terdiri dari :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

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

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi-fungsi operasional, terdiri dari :

a. Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)

Pengadaan adalah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

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

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, dan sebab-sebab lainnya.

Maksud dari semua kegiatan yang telah di jelaskan di atas adalah untuk membantu dalam menyelesaikan saran-saran dasar. Sehingga arah, visi, misi, dan tujuan yang telah diharapkan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien oleh para pegawai dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

C. Penilaian Prestasi Kerja

1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu proses pengembangan kemampuan yang dapat dihasilkan karyawan baik dalam segi kualitas dan kuantitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari – hari didalam perusahaan.

Penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*) adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standart kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan penilaian prestasi kerja berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atas balas jasanya dinaikkan.

Menurut F. Sikula dalam malayu (2005:87) “*penilaian adalah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai-nilai, penampilan, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang atau benda*”. Kemudian F. Sikula dalam malayu (2005:87) mendefinisikan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut : “*Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan*”.

Menurut Sadili (2005:159) : “*Penilaian prestasi kerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan*”.

Berdasarkan asumsi-asumsi diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah penting dalam organisasi. Penilaian prestasi

kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasi dari karyawan.

2. Tujuan Dan Kegunaan Prestasi Kerja

Menurut John (2000:8) penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan karyawan secara rutin.
- b. Sebagai dasar perencanaan dibidang personalia khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga antara lain dapat diarahkan jenjang kariernya atau perencanaan karier, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi kerja karyawan dalam bekerja
- f. Secara pribadi, bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Sebaliknya, bagi atasan yang menilai akan lebih dapat membantu dalam memotifasi karyawan dalam bekerja.

- g. Hasil penilaian dapat bermanfaat bagi peneliti dan pengembangan dibidang personalia secara keseluruhan.

Menurut Hani (2001:135-137) penilaian prestasi kerja mempunyai kegunaan sebagai berikut :

- a. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja karyawan memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia, membetulkan 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 atau antisipasi lainnya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

- e. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahakan keputusan-keputusan karier, yaitu: tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.

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

g. Ketidak akuratan informasi

Prestasi yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau 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 kerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan 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 financial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

3. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hani (2003:142-152) ada beberapa metode penilaian prestasi kerja yang dikelompokkan menjadi 2 (dua) bagian yaitu :

a. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lampau

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 di masa lalu tidak dapat dirubah. Tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja di masa 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 ;

1) Metode *Ranting Scale*

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

2) Metode *Cheklis*

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 metode checklist.

3) Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*)

Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan dan mengurangi kesalahan-kesalahan terakhir dimana peristiwa-peristiwa diklasifikasikan menjadi berbagai kategori seperti pengendalian bahaya keamanan, pengawasan sisi bahan atau pengembangan karywan.

4) Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Method*)

Metode ini biasanya digunakan untuk mencapai penilaian yang lebih terstandarisasi. Dengan metode ini wakil dari departemen personalia turun ke lapangan dan membantu penyelia dalam penilaian mereka dan dapat informasi 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.

5) Metode Tes Observasi Prestasi Kerja.

Dalam metode ini bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes yang dilakukan mungkin tertulis atau peragaan keterampilan.

6) Metode Evaluasi Kelompok

Dalam metode ini penilaian dilakukan oleh atasan langsung dan berguna untuk penghargaan operasional karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk. Ada berbagai metode evaluasi kelompok, antara lain :

a) Metode Ranking

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

b) Metode Grading (*Forced Distribution*)

Penilai memisah-misahkan karyawan kedalam keadaan berbagai klasifikasi 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 yang lebih diberi nilai yang besar dari pada para karyawan dengan prestasi lebih buruk.

b. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode ini memusatkan pada prestasi kerja karyawan di waktu yang akan datang melalui penilain potensi karyawan atau penempatan sasaran-sasaran prestasi kerja di masa yang akan datang.

Teknik-teknik yang digunakan adalah :

1) Metode Penilaian Diri Sendiri (*Self Appraisal Method*)

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

2) Metode Penilaian Psikologi (*Psychological Appraisal Method*)

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

3) Metode Pendekatan *Manajemen By Objective* (MBO)

Inti dari pendekatan MBO ini adalah setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

Dengan sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dapat dilakukan secara bersama pula.

4) Metode Teknik Pusat Penilaian (*Assessment Centre Method*)

Assessment centre adalah suatu bentuk penilaian karyawan yang distandarisasikan dimana tergantung pada berbagai 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. Dasar Penilaian dan Unsur-Unsur Yang Diamati

Dasar penilaian adalah uraian dari setiap individu karyawan karena dalam uraian pekerjaan inilah ditetapkan 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 akan dicapai sebagai ukuran penilaian.

Menurut Malayu (2005:93) standar penilaian terdiri dari :

a. *Tangible* standar adalah sasaran yang dapat ditetapkan standarnya.

Standar ini dibagi atas :

- 1) *Standart* dalam bentuk fisik, yang terdiri atas : standar kuantitas (kilogram, meter), standar kualitas(baik, buruk), dan standar waktu (jam, hari, dan bulan).
- 2) Standar dalam bentuk uang, yang terdiri atas : standar biaya, standar penghasilan, dan standar investasi.

b. *Intangible* standar adalah sasaran yang tidak dapat ditetapkan standarnya. Misalnya : standar perilaku, standar kesetiaan, standar partisipasi, loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

Dengan penentuan standar untuk berbagai keperluan, maka akan muncul istilah "*standarisasi*" yakni penentuan dan penggunaan berbagai ukuran, tipe, dan gaya tertentu berdasarkan suatu komposisi

standart. Dalam penilaian uraian pekerjaan, penilai mempergunakan standart sebagai alat ukur hasil yang dicapai dan perilaku yang dilakukan, baik di dalam maupun di luar pekerjaan karyawan.

Sedangkan unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja menurut Malayu (2005:95-96) adalah :

1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari rong-rongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Penilai menilai hasil karya baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

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

4) Kedisiplinan.

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

5) Kreativitas

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

6) Kerja Sama.

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7) Kepemimpinan.

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

8) Kepribadian.

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, member kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar dari karyawan tersebut.

9) Prakarasa.

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatf sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan,

memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10) Kecakapan.

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya.

11) Tangguang Jawab.

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, serta prilaku kerjanya.

5. Masalah-Masalah dalam penilaian prestasi kerja

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 (2005:100-101) masalah-masalah yang umum dihadapi dalam penilaian adalah sebagai berikut :

a. *Hallo Effect*

Kesalahan yang dilakukan oleh penilai karena umumnya member 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. *Stricness*

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

d. *Central Tendency*

Kesalahan penilai yang cenderung memberikan nilai sedang atau ditengah-tengah kepada karyawan yang dinilainya.

e. *Personal Bias*

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

D. Karier

1. Pengertian Karier

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

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

Selanjutnya karier adalah : “*memajukan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan / kepangkatan yang dapat di capai selama masa kerja dalam suatu organisasi.*”(john, 2000:65)

Sedangkan menurut Manullang (2000:114) karier adalah : “*Serangkaian pekerjaan yang dipegang oleh seseorang selama jangka waktu yang relative lama, biasanya sepuluh tahun atau lebih.*”

Berdasarkan pengertian diatas bahwa masalah karier ini sangat erat hubungannya dengan masalah kegawaian. Karier merupakan satu cermin bagi peningkatan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan yang dicapai selama masa kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut David dan Warther (2003:181-182) mengungkapkan 5 (lima) factor yang terkait dengan karier, yaitu sebagai berikut :

a. Keadilan dalam karier

Para karyawan menghendaki keadilan dalam system promosi dengan kesempatan sama untuk peningkatan karier.

b. Perhatian dengan penyelia.

Para karyawan menginginkan para penyelia mereka memainkan eranya secara aktif dalam pengembangan karier dan menyediakan umpan balik dengan teratur tentang kinerja.

c. Kesadaran tentang kesempatan.

Para karyawan menghendaki pengetahuan tentang kesempatan untuk peningkatan karier.

d. Minat kerja.

Para karyawan membutuhkan sejumlah informasi berbeda dan pada kenyataannya memiliki minat yang berbeda dalam peningkatan karier yang tergantung pada beragam factor.

e. Kepuasan karier.

Para karywan, tergantung pada usia dan kedudukan mereka, memiliki tingkat kepuasan berbeda.

2. Perencanaan Karier

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

a. Pendidikan Karier

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

b. Informasi Pada Perencanaan Karier

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

c. Konseling Karier

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

E. Pengembangan Karier

1. Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan usaha-usaha pribadi seseorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. Kegiatan-kegiatan pengembangan karier mungkin dapat dukungan atau bahkan tidak oleh departemen personalia tergantung pada departemen dari perusahaan yang bersangkutan. Ada beberapa definisi mengenai pengembangan karier, antara lain :

Pengembangan karier menurut Sondang (2000:215) adalah :

Keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa depan, berarti bahwa seseorang yang telah menetapkan rencana kariernya, perlu pengambilan langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tertentu.

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

Pengembangan karier adalah : *“Semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian, dan perolehan kerja serta pengalaman kerja “* (Mutiara, 2002:63)

Dari beberapa definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karier (*Career Development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi atau perusahaan.

Pengembangan karier terbagi menjadi 2 (dua) yaitu pengembangan karier secara individual dan pengembangan karier secara organisasional. Pengembangan karier secara individu artinya setiap anggota organisasi harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka meningkatkan kariernya lebih lanjut. Sedangkan pengembangan karier secara organisasional artinya pengembangan karier yang dilakukan oleh perusahaan.

Menurut Hani (2001:131-133) kegiatan-kegiatan pengembangan karier individual tersebut mencakup :

a. Prestasi kerja

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

b. *Exposure*

Exposure berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan untuk promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan karier lainnya. Tanpa *exposure*, karyawan yang berprestasi baik mungkin memperoleh kesempatan untuk sasaran-sasaran kariernya.

c. Permintaan berhenti.

Bila seseorang karyawan melihat kesempatan karier yang lebih besar ditempat lain, permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran-sasaran karier. Permintaan berhenti untuk melanjutkan karier di perusahaan lain sering disebut *laveraging*.

d. Kesetiaan.

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

e. Mentors dan Sponsors.

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

f. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.

Hal ini terjadi bila karyawan meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar dan sebagainya, hal ini berguna baik dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karier karyawan.

Pengembangan karier karyawan hendaknya mendapat dukungan dari bagian personalia sepenuhnya sebab bila hal ini tidak dilakukan, kemungkinan para karyawan tidak dapat manfaat sebaik-baiknya kesempatan karier yang ada dan para karyawan yang memiliki tingkat

potensi jangka panjang akan meninggalkan perusahaan karena merasa kariernya tidak diperhatikan. Dukungan dari pihak manajemen sangat penting tanpa adanya dukungan dari manajemen, maka bagian personalia tidak dapat berbuat banyak untuk membentuk pengembangan karier karyawan di perusahaan. Jadi dengan adanya dukungan dari bagian personalia dan manajemen lainnya, maka karyawan akan merasa dalam lingkungan perusahaan yang baik dan merasa bagian dari perusahaan yang penting artinya terhadap kemajuan perusahaan.

2. Tolak Ukur Metode Pengembangan

Metode pengembangan (development) yang diterapkan perlu diukur apakah baik atau tidak. Metode pengembangan dikatakan baik jika mencapai sasaran sesuai dengan yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan pengukuran metode, kita dapat menarik kesimpulan apa yang perlu diganti atau hanya disempurnakan saja.

Menurut Malayu (2005:83-85) indikator-indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain :

a. Prestasi kerja karyawan.

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang diterapkan cukup

baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

b. Kedisiplinan karyawan.

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

c. Absensi karyawan.

Kalau absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan itu cukup baik. Sebaliknya jika absensi karyawan tetap, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

d. Tingkat kerusakan produksi, alat-alat, dan mesin.

Kalau tingkat kerusakan produksi alat, dan mesin-mesin setelah karyawan mengikuti pengembangan berkurang maka metode itu cukup baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

e. Tingkat kecelakaan karyawan.

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan itu kurang baik, jadi perlu disempurnakan.

- f. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga kerja, dan waktu.

Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu berkurang atau efisien semakin baik maka metode pengembangan itu baik. Sebaliknya, jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

- g. Tingkat kerja sama.

Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmoni, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode pengembangan itu tidak baik.

- h. Tingkat upah insentif karyawan.

Jika upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti metode pengembangan maka metode pengembangan itu baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

- i. Prakarsa karyawan.

Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti metode pengembangan, jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.

- j. Kepemimpinan dan keputusan manajer.

Kepemimpinan dan keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti metode pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan-ketegangan berkurang, serta kepuasan karyawan meningkat. Kalau hal-hal diatas tercapai berarti metode pengembangan yang dilaksanakan itu

baik. Sebaliknya, jika hal-hal di atas tidak tercapai berarti metode pengembangan kurang baik.

F. Pengaruh Antara Penilaian Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karier Perawat.

Menurut Sjafri (2003:189) menyatakan tentang pengaruh antara prestasi kerja dengan pengembangan karier adalah :

Kegiatan paling penting yang individu dapat ambil agar kariernya dapat berkembang dengan baik adalah mencapai prestasi kerja (kinerja) pekerjaan secara etis. Asumsi prestasi kerja (kinerja) pekerjaan yang baik mendasari semua kegiatan pengembangan karier. Manakala prestasi kerjanya dibawah standart, perhatian akan berkurang terhadap upaya-upaya pengembangan karier yang lain, bahkan tujuan karier yang terlalu sederhana biasanya merupakan fakto-faktor yang menyebabkan tujuan karier tidak mudah tercapai. Dengan kata lain, kemajuan karier sangat tergantung pada faktor prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja para perawat dimaksudkan untuk memberi motivasi yang kuat bagi perawat yang bersangkutan agar lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang, sehingga kesempatan untuk meniti karier lebih terbuka baginya. Lebih jauh lagi, bagi seorang pegawai penilaian mempunyai peran sebagai umpan balik tentang kemampuan, kekurangan, dan potensi yang dimiliki yang pada gilirannya sangat bermanfaat untuk menentukan arah dan tujuan, rencana, dan pengembangan kariernya.

Dari penjelasan tersebut diatas, maka terlihat jelas bahwa hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier dalam hal ini karier perawat yakni sangat erat, karena hal ini mendasari semua kegiatan

pengembangan karier lainnya, sebab kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja. Selain itu, hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier lainnya adalah setiap jenjang karier karyawan harus berdasarkan atas evaluasi yaitu penilaian prestasi, sehingga promosi, dedikasi dan mutasi yang ada pada perusahaan atau organisasi biasanya dilaksanakan setelah pelaksanaan penilaian prestasi kerja berakhir.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Lokasi Penelitian

Rumah sakit yang dijadikan objek langsung dalam penelitian ini adalah RSUD Bakti Mulya yang beralokasi di Jln. Dewi Sartika Cawang III / 200 Jakarta Timur.

2. Sejarah Singkat RSUD BAKTI MULYA

RSUD Bakti Mulya pada mulanya merupakan sebuah poliklinik yang didirikan pada tahun 1964 dan hanya merupakan tempat pengobatan, perawatan, serta tempat penampungan warga terlantar di Panti Karya Taman Harapan. Poliklinik tersebut pada saat itu berada dibawah naungan jawatan sosial Kotapraja Jakarta. Pada tahun 1962 Menteri sosial memberikan bantuan dana untuk pembangunan gedung baru bagi poliklinik tersebut, sehingga menjadi rumah sakit dengan kapasitas 60 tempat tidur yang kemudian dinamakan RS Sosial Bakti Mulya. Pada saat itu RS Sosial Bakti Mulya berada dibawah naungan pengelolaan Dinas Sosial. Pada tahun 1989, berdasarkan SK Gubernur DKI No. 44 tahun 1989, RS Bakti Mulya resmi menjadi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) DKI Jakarta. Pada tahun 1990, RSUD Bakti Mulya berstatus sebagai rumah sakit kelas C dengan kapasitas 143 tempat tidur. Pada

tahun 1997, berdasarkan Perda DKI Jakarta No. 10 tahun 1997 RSUD Bakti Mulya resmi menjadi Rumah Sakit Swadana dan pada tahun 1998 meski berstatus kelas C, RSUD Bakti Mulya telah dapat memberikan pelayanan yang sama dengan kelas B, karena telah memberikan pelayanan spesialis maupun sub spesialis. Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, RSUD Bakti Mulya terus bebenah diri dan mengadakan peningkatan disegala bidang, dan pada tahun 2001 RSUD Bakti mulya mendapat sertifikat Akreditasi Rumah Sakit untuk 5 pelayanan dasar tanpa syarat. Guna memenuhi tuntutan masyarakat danantisipasi dalam menghadapi era globalisasi, pada saat ini RSUD Bakti Mulya berkembang menjadi Rumah Sakit dengan gedung baru berlantai 10 dan 2 lantai dibawah. RSUD Bakti Mulya akan terus dikembangkan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan sejalan dengan keinginan pelanggan yang semakin meningkat disamping tetap memberikan pelayanan bagi warga yang kurang mampu

3. Visi dan Misi RSUD BAKTI MULYA

Visi : Menjadi Rumah Sakit Umum Daerah kebanggaan masyarakat DKI Jakarta dan sekitarnya yang berorientasi pada pelayanan prima kepada pelanggan dengan mutu internasional dan bernuansa hotelmall.

Misi : a. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna yang responsive dan berstandart internasional.

- b. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang inspiratif.
- c. Memberikan pelayanan yang didukung kemampuan costumer service yang handal.
- d. Menjadi centre of knowledge dan pengembangan kesehatan di Jakarta.

4. Fasilitas Pelayanan RSUD Bakti Mulya

Pelayanan yang diberikan antara lain :

a. Rawat jalan, terdiri atas :

- 1) Sp. Kebidanan
- 2) Sp. Bedah
- 3) Sp. Anak
- 4) Sp. Penyakit dalam
- 5) Sp. Mata
- 6) Sp. THT
- 7) Sp. Jantung
- 8) Sp. Syaraf
- 9) Sp. Kulit & Kelamin
- 10) Sp. Paru

b. Sub Spesialis, terdiri atas :

- 1) Bedah Urologi
- 2) Bedah Saraf

- 3) Bedah Orthopedi
- c. Rawat Inap, total 212 tempat tidur, dengan perincian :
 - 1) Kelas Utama : 6 tempat tidur
 - 2) Kelas I : 7 tempat tidur
 - 3) Kelas II : 63 tempat tidur
 - 4) Kelas III : 69 tempat tidur
 - 5) Khusus : 60 tempat tidur
 - 6) ICU : 4 tempat tidur
- d. Bedah Sentral, terdiri dari : 3 Kamar Operasi
- e. Penunjang Medik, terdiri dari :
 - 1) Laboratorium 24 jam
 - 2) Radiologi 24 jam
 - 3) Apotik 24 jam
- f. Alat canggih terdiri dari :
 - 1) Endoskopi
 - 2) Ozon
 - 3) C-Arm
 - 4) Laser
 - 5) Colour Doppler
 - 6) Set Bedah Tengkorak
 - 7) Orthopedi
 - 8) Mikro THT/Mata
 - 9) Urologi

g. Kenaikan Karier Perawat :

- 1). Perawat
- 2). Penanggung jawab polyklinik
- 3). Penanggung jawab tim
- 4). Kepala ruangan

5. Sumber Daya Manusia

Jumlah tenaga kerja di RSUD Bakti Mulya adalah 474 orang dengan komposisi dan jenis tenaga sebagai berikut :

- a. Tenaga Medis : 54 orang
- b. Tenaga Paramedis Perawat : 206 orang
- c. Tenaga Paramedis Non Perawat : 69 orang
- d. Tenaga Non Medis : 145 orang

B. Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini bersifat korelasional dan regresi, yaitu penelitian untuk mengetahui seberapa besar keeratan hubungan dan pengaruh antara satu variabel (penilaian prestasi kerja) dengan variabel yang lain (pengembangan karier) dengan menghitung koefisien korelasi dan regresi.

C. Hipotesis

Berdasarkan perumusan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis menyusun suatu hipotesis yang akan dijadikan dugaan sementara dalam

mengatasi permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Ada pun hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

“Diduga terdapat Pengaruh antara pretasi kerja dengan pengembangan karier perawat di RSUD Bakti Mulya “.

D. Populasi dan Sample Penelitian

Sampel penelitian ini adalah sebagian dari subjek penelitian yang akan digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis, sehingga kesimpulan yang diperoleh dari sampel dianggap berlaku juga untuk populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sugiono,2003. metode penelitian bisnis), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, dalam penelitian ini penulis mengambil sampel (seluruh perawat unit rawat jalan) sebanyak 30 responden.

E. Variabel dan Pengukuran

Variabel merupakan sebuah konsep yang mempunyai variasi nilai, yang dapat diidentifikasi melalui kerangka pikiran yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini ada 2 (dua) variabel yang saling berhubungan :

1. Variabel penilaian prestasi kerja yang diberi simbol X.
2. Variabel pengembangan karier yang diberi simbol Y.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, yaitu metode mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang dengan

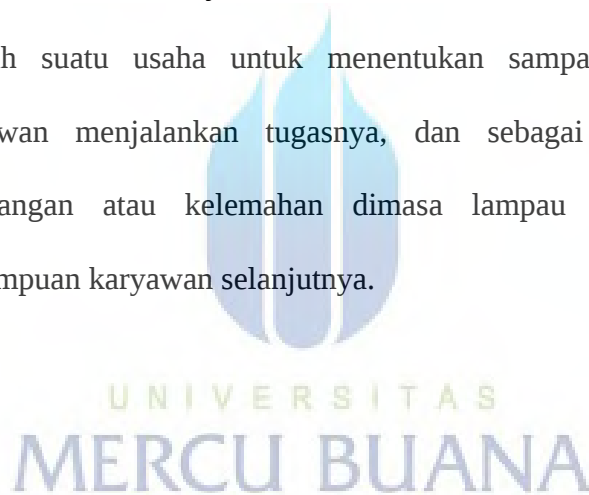
menyatakan setuju atau ketidak setujuannya terhadap objek atau kejadian tertentu. metode yang digunakan ini dikembangkan oleh Rensis Likert, sehingga dikenal dengan nama Skala Likert. Nama lain dari skala ini adalah Summated Rating Method.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini adalah :

1. Penilaian Prestasi Kerja

Adalah suatu usaha untuk menentukan sampai sejauh mana para karyawan menjalankan tugasnya, dan sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dimasa lampau untuk meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tabel 3.1**Definisi Operasional dan Indikator Variabel**

Variabel	Indikator	Definisi operasional	Skala
Penilaian prestasi kerja	a. Kesetiaan	Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari rong-rongan orang yang tidak bertanggung jawab.	Likert
	b. prestasi kerja	Penilai menilai hasil karya baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dari uraian pekrjaannya.	Likert
	c. Kejujuran	Penilai menilai dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.	Likert
	d. Kedisiplinan	Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.	Likert
	e. Kreativitas	Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehinggabekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.	Likert
	f. Kerja sama	Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar	Likert

	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.	Likert
h. Kepribadian	Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, member kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar dari karyawan tersebut.	Likert
i. Prakarsa	Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.	Likert
j. Kecakapan	Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya.	Likert
k. Tanggung jawab	Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.	Likert

2. Pengembangan Karier

Adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Tabel 3.2

Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Skala
Pengembangan karier	a. Prestasi kerja karyawan	Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang diterapkan cukup baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.	Likert
	b. Kedisiplinan karyawan	Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.	Likert
	c. Absensi karyawan	Kalau absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode metode pengembangan itu	Likert

		cukup baik. Sebaliknya jika absensi karyawan tetap, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.	
	d. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin	Kalau tingkat kerusakan produksi alat, dan mesin-mesin setelah karyawan mengikuti pengembangan berkurang maka metode itu cukup baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.	Likert
	e. Tingkat kecelakaan karyawan	Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan itu kurang baik, jadi perlu disempurnakan.	Likert
	f. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu	Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu berkurang atau efisien semakin baik maka metode pengembangan itu baik. Sebaliknya, jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.	Likert
	g. Tingkat kerjasama karyawan	Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode	Likert

		pengembangan itu tidak baik.	
	h. Tingkat upah insentif karyawan	Jika upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti metode pengembangan maka metode pengembangan itu baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.	Likert
	i. Prakarsa karyawan	Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti metode pengembangan, jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.	Likert
	j. Kepemimpinan dan keputusan manajer	Kepemimpinan dan keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti metode pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan-ketegangan berkurang, serta kepuasan karyawan meningkat. Kalau hal-hal diatas tercapai berarti metode pengembangan yang dilaksanakan itu baik. Sebaliknya, jika hal-hal di atas tidak tercapai berarti metode pengembangan kurang baik.	Likert

G. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data yaitu metode riset lapangan. Metode riset lapangan adalah suatu metode penelitian yang dilakukan terhadap perusahaan sebagai objek penelitian, yaitu RSUD Bhakti Mulya. Adapun jenis data yang digunakan adalah :

1. Data Primer

Yaitu data yang ditabulasi dan diolah langsung oleh penulis dari responden individual, data ini diperoleh dengan cara memberikan lembar kuisioner kepada para perawat unit rawat jalan yang diisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
- b. Setuju (S) diberi nilai 4
- c. Netral (N) diberi nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

2. Data Skunder

Yaitu data yang berupa catatan perusahaan atau data jadi yang telah disediakan oleh RSUD Bhakti Mulya, seperti :

- a. Data mengenai sejarah berdirinya RSUD tersebut
- b. Data mengenai fasilitas-fasilitas pelayanan RSUD tersebut

- c. Data mengenai hasil penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan RSUD tersebut

H. Metode Analisis Data

1. Analisis Korelasi

Dalam menganalisis penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis korelasi. Tujuannya adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut. Rumus yang digunakan adalah korelasi rank spearman (Umar,2007:138) sebagai berikut :

$$rs = \frac{1 - 6 \sum di^2}{n (n^2 - 1)}$$

Dimana ; di = selisih dari pasangan rank ke-1

n = banyaknya pasangan rank

2. Analisis Regresi

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu *variable independent* (X) dengan *variable dependent* (Y). yaitu melalui data yang diperoleh penulis mencoba membandingkan hasil analisis tersebut dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dalam buku ststistik Sugiono (2004 : 201), dengan uji statistik atau juga dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan : Y = Penilaian Prestasi kerja

X = Pengembangan karier

a = Koefisien regresi yang ditaksir

b = Konstanta

3. Analisis Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku pada populasi.

$H_a : \rho = 0$ (terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier perawat)

$H_a : \rho > 0$ (tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier perawat).

4. Uji Statistik

Untuk Pengujian ini digunakan statistik τ dengan rumus :

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

Dimana : t_o = hasil t hitung

r = hasil korelasi

n = jumlah sampel / responden

Kriteria uji banding dengan t tabel, jika :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak

$t_{hitung} < t_{tabel}$ H_o maka diterima

5. Koefisien Penentu

Untuk menghitung besarnya kontribusi dari variabel X terhadap variabel Y yaitu dengan suatu koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi dengan rumus :

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

Dimana : KD = koefisien penentu / koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi dikudratkan

6. Penggunaan Software PSS

Perhitungan dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science) dengan teknik regresi dan korelasi. Pertama, dalam teknik ini akan disoroti beberapa aspek diantaranya yaitu apakah data sampel yang ada menyediakan bukti cukup bahwa ada kaitannya variabel-variabel dalam

populasi antar sampel. Kedua, jika ada hubungan seberapa kuat hubungan antara variabel tersebut. Keeratan hubungan tersebut dinamakan dengan koefisien korelasi. Ketiga, formula matematika yang mencari nilai variabel independent yang diketahui. Proses ini lebih dikenal dengan analisis regresi.



BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 perawat, dan dilakukan pada RSUD Bakti Mulya. Adapun klasifikasinya adalah perawat RSUD Bakti Mulya pada unit rawat jalan. Karakteristik responden yang akan penulis bahas dalam penelitian ini, antara lain : jenis kelamin, usia, status perawat, lamanya bekerja, dan pendidikan terakhir yang selanjutnya akan ditampilkan dalam tabel dibawah ini :

1. Jenis Kelamin Responden

Table 4.1

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	7	23,3	23,3	23,3
	perempuan	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat di unit rawat jalan pada RSUD Bakti Mulya adalah laki-laki sebanyak 7 dan perempuan sebanyak 23 perawat (100%).

2. Usia Responden

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui usia perawat di unit rawat jalan pada RSUD Bakti Mulya. Karena usia diperkirakan dapat mempengaruhi dalam melakukan pekerjaanya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.2

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	4	13,3	13,3	13,3
	20-25th	11	36,7	36,7	50,0
	25-30th	8	26,7	26,7	76,7
	30-35th	4	13,3	13,3	90,0
	>35th	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Kusioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perawat yang usianya 25-30 tahun sebanyak 8 perawat (26,7%), yang usianya 30-35 tahun sebanyak 4 perawat (13,3%), yang usianya 20-25 tahun sebanyak 11 perawat (36,7%) dan usianya lebih dari 35 tahun sebanyak 3 perawat (10,0%). Dari hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia perawat di unit rawat jalan RSUD Bakti Mulya adalah 20-25 tahun sebanyak 11 perawat (36,7%).

3. Status Responden

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui status perawat diunit rawat jalan RSUD Bakti Mulya. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.3

Status Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	belum menikah	16	53.3	53.3	53.3
	sudah menikah	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa status perawat diunit rawat jalan RSUD Bakti Mulya adalah sudah menikah sebanyak 14 perawat (46,7%), dan yang belum menikah sebanyak 16 perawat (53,3%), maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas status perawat diunit rawat jalan RSUD Bakti Mulya adalah belum menikah sebanyak 16 perawat (53,3%)

4. Lama Bekerja Responden.

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui lama bekerja perawat diunit rawat jalan RSUD Bakti Mulya. Karena lama bekerjanya seorang perawat akan sangat mempengaruhi dalam penelitian prestasi kerja dengan pengembangan karier perawat. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5th	13	43,3	43,3	43,3
5-10th	12	40,0	40,0	83,3
10-15th	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa lama bekerjanya perawat di unit rawat jalan RSUD Bakti Mulya adalah < 5 tahun ada 13 perawat (43,3%), 5-10 tahun ada 12 perawat (40%) dan 10-15 ada 5 perawat (16,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat di unit rawat jalan pada RSUD Bakti Mulya lama bekerjanya kurang dari 5 tahun sebanyak 13 perawat (43,3%).

5. Pendidikan Terakhir Responden

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui pendidikan terakhir perawat di unit rawat jalan pada RSUD Bakti Mulya. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
Pendidikan Terakhir Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMU/Sederajat	9	30,0	30,0	30,0
DIPLOMA	10	33,3	33,3	63,3
STARATA 1	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir perawat di unit rawat jalan adalah Diploma sebanyak 10 perawat (33,3%), Strata 1 sebanyak 11 perawat (36,7%), dan SMU / Sederajat 9 perawat (30,0%), maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat diunit rawat jalan RSUD Bakti Mulya pendidikan terakhirnya adalah Strata 1 sebanyak 11 perawat (36,7%).

Tabel 4.6

Rekapitulasi Karakteristik Responden

Variabel	Frekuensi	Prosentase
Jenis kelamin responden :		
• Laki-laki	7	23,3%
• Perempuan	23	76,7%
Usia responden :		
• < 20 tahun	4	13,3%
• 20-25 tahun	11	36,7%
• 25-30 tahun	8	26,7%
• 30-35 tahun	4	13,3%
• > 35 tahun	3	10,3%
Status responden :		
• Belum menikah	10	33,3%
• Sudah menikah	20	66,7%
Lama bekerja karyawan :		
• <5 tahun	13	43,3%
• 5-10 tahun	12	40,0%
• 10-15 tahun	5	16,7%
Pendidikan terakhir responden :		
• SMU/Sederajat	9	30,0%
• Diploma	10	33,3%
• Strata Satu	11	36,7%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

B. Analisis Penilaian Prestasi Kerja Perawat di Unit Rawat Jalan pada RSUD Bakti Mulya

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja perawat di unit rawat jalan pada RSUD Bakti Mulya dilakukan secara terus menerus. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan terhadap perawat merupakan salah satu bagian penting dari proses pengembangan para perawat itu sendiri, karena penilaian prestasi kerja ini dapat membantu RSUD Bakti Mulya tersebut untuk menentukan kebijaksanaan pengembangan perawat yang dilakukan, seperti kebutuhan latihan atau pendidikan maupun untuk menentukan keputusan pengembangan karier dari perawat itu sendiri.

Setiap pemimpin harus mengusahakan untuk membina karyawan sesuai dengan bakat yang dimiliki, memberikan kesempatan pada karyawan yang berprestasi, serta mengembangkan potensi mereka untuk mencapai hasil kerja yang optimal bagi perusahaan. Dalam rangka membina karyawan ini maka perlu dilakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan.

Mengevaluasi hasil kerja karyawan bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Setiap perusahaan mempunyai metode dan cara-cara tersendiri untuk menilai prestasi kerja karyawan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan yang ada.

Adapun system penilaian prestasi kerja yang diterapkan oleh RSUD Bakti Mulya adalah menggunakan sistem skala Likert dengan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang dengan menyatakan setuju atau tidak setujuannya terhadap objek atau kejadian tertentu.

Mengenai faktor-faktor yang dinilai di RSUD Bakti Mulya terdapat 2 (dua) kelompok yang menjadi perhatian di dalam hal melakukan penilaian yaitu :

1. Penilaian Prestasi Kerja

Indikator-indikator penilaian prestasi kerja, antara lain :

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi Kerja
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Kreativitas
- f. Kerja sama
- g. Kepemimpinan
- h. Kepribadian
- i. Prakarsa
- j. Kecakapan
- k. Tanggung jawab

2. Pengembangan Karier

Indikator-indikator Pengembangan karier, antara lain :

- a. Prestasi kerja karyawan
- b. Kedisiplinana karyawan
- c. Absensi karyawan
- d. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin
- e. Tingkat kecelakaan karyawan

- f. Tingkat Pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu
- g. Tingkat kerja sama karyawan
- h. Tingkat upah insentif karyawan
- i. Prakarasa karyawan
- j. Kepemimpinan dan keputusan manajer

Adapun yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja tersebut adalah untuk memberikan suatu kesempatan bagi karyawannya untuk melakukan konsultasi dengan atasannya baik mengenai kelebihan maupun kekurangan yang dimiliki oleh karyawan dan mengembangkan kemampuan terhadap diri, terhadap situasi pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan sehingga dapat lebih sempurna dalam melakukan tugas yang diberikan.

Dengan demikian, penilaian prestasi kerja merupakan proses yang dapat mengarahkan kepada terciptanya suatu kondisi kerja yang produktif jika penilaian yang dilaksanakan dengan tepat. Adapun yang menjadi tujuan dari penilaian prestasi kerja pada RSUD Bakti Mulya adalah sebagai berikut :

- a) Dapat menetapkan kemungkinan pemindahan perawat ketempat penugasan yang baru.
- b) Dapat mengidentifikasi perawat mana yang perlu memperoleh pendidikan dan latihan lebih lanjut
- c) Menetapkan kenaikan gaji atau upah para perawat
- d) Mengidentifikasi para perawat yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.
- e) Menetapkan suatu kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.

Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana penilaian prestasi kerja perawat diunit rawat jalan pada RSUD Bakti Mulya, maka berikut ini merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan oleh penulis kepada perawat diunit rawat jalan sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 4.7

Anda bersedia menjaga dan membela perusahaan dalam ancaman orang-orang yang tidak bertanggung jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	16	53.3	53.3	53.3
	sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 16 perawat yang netral (53,3%), 14 perawat yang sangat setuju (46,7%). Dalam hal penilaian prestasi kerja yang dinilai dari bersediakah karyawan membela perusahaan dari ancaman orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Tabel 4.8

Kualitas dan kuantitas pekerjaan anda telah sesuai dengan uraian pekerjaan anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	15	50.0	50.0	50.0
	netral	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 15 perawat yang sangat tidak setuju (50%), 15 perawat yang netral (50%). Dalam hal penilaian prestasi kerja yang dinilai dari hasil kerja karyawan baik dalam segi kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.9

Anda telah memenuhi perjanjian baik bagi diri anda maupun bagi orang lain dalam melaksanakan tugas-tugas anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	netral	14	46.7	46.7	50.0
	sangat setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kusioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 1 perawat yang sangat tidak setuju (3,3%), 14 perawat yang netral (46,7%), 15 perawat yang sangat setuju (50%). Dalam hal penilaian menilai apakah karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya telah memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri atau pun untuk orang lain (kejujuran).

Tabel 4.10

Anda melaksanakan tugas-tugas dari perusahaan telah sesuai dengan instruksi dari perusahaan yang diberikan kepada anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	16	53.3	53.3	53.3
	sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 14 perawat yang sangat setuju (46,7%), 16 perawat yang netral (53,3%). dalam hal penilaian prestasi kerja dinilai dari melaksanakan tugas-tugas dari perusahaan yang telah sesuai dengan instruksi yang diberikan dari perusahaan.

Tabel 4.11
Kreativitas anda untuk menyelesaikan lebih berdaya guna dan berhasil guna bagi perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	16	53.3	53.3	53.3
sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 16 perawat yang netral (53,3%), 14 perawat yang sangat setuju (46,7%). Dalam hal penilaian prestasi kerja yang dinilai dari kreativitas perawat dalam menyelesaikan tugas agar lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Tabel 4.12
Anda bersedia berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal dalam melaksanakan tugas dari perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	16	53.3	53.3	53.3
sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 16 perawat yang netral (53,3%), 14 perawat yang sangat setuju (46,7%). dalam hal penilaian prestasi kerja diharapkan karyawan dapat membina komunikasi yang baik dengan atasannya maupun dengan teman sepekerjaan.

Tabel 4.13
Pimpinan anda seseorang yang dapat memotivasi dan mempengaruhi anda untuk bekerja secara efektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	16	53.3	53.3	53.3
	sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : dari hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 16 perawat yang sangat netral (53,3%), 14 perawat yang sangat setuju (46,7%). Dalam hal ini penilaian prestasi kerja diharapkan pimpinan dapat memotivasi agar perawat bekerja secara optimal.

Tabel 4.14
Anda seorang yang berperilaku sopan, periang, baik, dan disukai oleh teman-teman sekantor anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	netral	14	46.7	46.7	50.0
	sangat setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : dari hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 1 perawat yang menyatakan sangat tidak setuju (3,3%), 14 perawat yang setuju (46,7%), 15 perawat yang sangat setuju (50%). Dalam hal ini penilai menilai perawat dari sikap, prilaku, dan berpenampilan baik dari perawat tersebut.

Tabel 4.15
Anda seorang yang punya pola berfikir secara orisinal
berdasarkan inisiatif sendiri dalam menciptakan ide-ide
yang luar biasa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
netral	14	46.7	46.7	50.0
sangat setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : dari hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 1 perawat yang sangat tidak setuju (3,3%), 14 perawat yang netral (46,7%) dan 15 perawat yang sangat setuju (50%). Dalam hal ini penilai menilai perawat apakah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya menggunakan.

Tabel 4.16
Anda seseorang yang bisa memberikesan kecakapan dalam
menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen
dalam penyusunan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil
kerja anda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	16	53.3	53.3	53.3
sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : dari hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat sebanyak 16 perawat yang menyatakan netral (53,3%) dan 14 perawat yang menyatakan sangat setuju (46,7%). Dalam hal ini penilai menilai apakah perawat dapat memberikesan keindahan dalam menyatukan bermacam-macam elemen dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.17

Anda bersedia mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaan, hasil kerja, sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan kepada anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	53.3	53.3	53.3
	sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : dari hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 16 perawat yang (53,3%), 14 perawat yang sangat setuju (46,7%). Dalam hal ini penilai menilai seberapa besar rasa tanggung jawab perawat terhadap kepercayaan yang telah diberikan dari pihak rumah sakit kepada perawat.

Tabel 4.18
Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja

Variabel	Indikator	Tingkat kesetujuan	Frekuensi	Prosentase
Penilaian prestasi kerja	Anda bersedia menjaga dan membela perusahaan dalam ancaman orang-orang yang tidak bertanggung jawab	Tidak setuju	-	-
		Netral	16	53.3
		Setuju	-	-
		Sangat setuju	14	46.7
			-	-
	Kualitas dan kuantitas pekerjaan anda telah sesuai dengan uraian pekerjaan anda	sangat tidak setuju	15	50.0
		tidak setuju	-	-
		Netral	15	50.0
		Setuju	-	-
		sangat setuju	-	-
	Anda telah memenuhi perjanjian baik bagi diri anda maupun bagi orang lain dalam melaksanakan tugas-tugas anda	sangat tidak setuju	1	3.3
		tidak setuju	-	-
		Netral	14	46.7
		Setuju	-	-
		sangat setuju	15	50.0
	Anda melaksanakan tugas-tugas dari perusahaan telah sesuai dengan instruksi dari perusahaan yang diberikan kepada anda	sangat tidak setuju	-	-
		tidak setuju	-	-
		Netral	16	53.3
		Setuju	-	-
		sangat setuju	14	46.7
	Kreativitas anda untuk menyelesaikan lebih berdaya guna dan berhasil guna bagi perusahaan	tidak setuju	-	-
		Netral	16	53.3
		Setuju	-	-
		sangat setuju	14	46.7
	Anda bersedia berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal dalam melaksanakan tugas dari perusahaan	Sangat tidak setuju	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Netral	16	53.3
		Setuju	-	-
		Sangat setuju	14	46.7

	Pimpinan anda seseorang yang dapat memotivasi dan mempengaruhi anda untuk bekerja secara efektif	Sangat tidak setuju	14	46.7
		Setuju	-	-
		Netral	16	53.3
		Setuju	-	-
		Sangat setuju	-	-
	Anda seorang yang berperilaku sopan, periang, baik, dan disukai oleh teman-teman sekantor anda	Sangat tidak setuju	1	3.3
		Setuju	-	-
		Netral	14	46.7
		Setuju	-	-
		Sangat setuju	15	50.0
	Anda seorang yang punya pola berfikir secara orisinil berdasarkan inisiatif sendiri dalam menciptakan ide-ide yang luar biasa	Sangat tidak setuju	1	3.3
		Setuju	-	-
		Netral	15	50.0
		Setuju	-	-
		Sangat setuju	14	46.7
	Anda seseorang yang bisa memberikesan kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen dalam penyusunan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerja anda	Sangat tidak setuju	-	-
		Setuju	-	-
		Netral	16	53.3
		Setuju	-	-
		Sangat setuju	14	46.7
	Anda bersedia mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaan, hasil kerja, sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan kepada anda	Sangat tidak setuju	-	-
		Setuju	-	-
		Netral	16	53.3
		Setuju	-	-
		Sangat setuju	14	46.7

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

C. Analisis Pengembangan Karier Perawat di Unit Rawat Jalan RSUD

Bakti Mulya

Pengembangan karier dilakukan berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja, dan dilihat dari kondisi perusahaan serta faktor-faktor lainnya. Tetapi prosedurnya harus berurutan artinya karyawan mendapat pengembangan karier perawat di unit rawat jalan RSUD Bakti Mulya dimulai dari yang bersangkutan diterima menjadi perawat RSUD Bakti Mulya sampai dengan perawat tersebut pensiun dari RSUD Bakti Mulya. Usaha-usaha

pengembangan karier perawat dilakukan melalui diklat-diklat untuk suatu jabatan tertentu.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan pada baik buruknya pegawai itu sendiri dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini terwujud apabila karyawan-karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan yang tinggi. Untuk mencapai semua itu diperlukan adanya perencanaan dan pengembangan karier pegawai. Suatu perencanaan dan pengembangan karier merupakan bagian yang sangat penting, bahkan ikut menentukan dinamika perusahaan karena pengembangan karier tersebut berguna untuk menunjang kepentingan dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Semakin lancar pelaksanaan karier pegawai dan sesuai dengan persyaratan yang ada, makin dinamis perusahaan yang bersangkutan.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai bagaimana pengembangan karier perawat di unit rawat jalan RSUD Bakti Mulya, berikut ini pendapat responden tentang pengembangan karier.

Tabel 4.19

Meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan anda setelah mengikuti program pengembangan karier perawat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	15	50.0	50.0	50.0
netral	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 15 perawat yang sangat tidak setuju (50%), 15 perawat yang netral (50%). dalam hal ini penilai menilai hasil dari meningkatkah kualitas dan kuantitas perawat setelah mengikuti program pengembangan karier.

Tabel 4.20
Tingkat kedisiplinan anda dalam melaksanakan tugas dari perusahaan apakah telah lebih baik setelah mengikuti program pengembangan karier

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
netral	14	46.7	46.7	50.0
sangat setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 1 perawat yang sangat tidak setuju (3,3%), 14 perawat yang netral (46,7%), 15 perawat yang sangat setuju (50%). dalam hal ini penilai menilai dari hasil pengembangan karier dapat memotivasi perawat untuk meningkatkan kedisiplinan

Tabel 4.21
Absensi saudara merupakan salah satu factor yang dipertimbangkan dalam pengembangan karier

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	16	53.3	53.3	53.3
sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 16 perawat yang menyatakan netral (53,3%), 14 perawat yang sangat setuju (46,7%). dalam hal ini penilai menilai absensi karyawan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam pengembangan karier.

Tabel 4.22
Bersediakah anda jika pimpinan anda menginginkan karyawannya mengikuti program pelatihan pengembangan karier untuk mengurangi tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	53.3	53.3	53.3
	sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 16 perawat yang netral (53,3%), 14 perawat yang setuju (46,7%). dalam hal ini penilai menilai pengembangan karier dapat mempengaruhi pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.23
Bersediakah saudara jika pimpinan saudara mengharapkan karayawannya mengikuti program pelatihan pengembangan karier agar tingkat kecelakaan kerja berkurang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	16	53.3	53.3	53.3
	sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 16 perawat yang sangat setuju (53,3%), 14 perawat yang sangat setuju (46,7%). dalam hal atasan yang mengharapkan karyawannya dapat mengikuti pengembangan karier agar tingkat kecelakaan kerja berkurang.

Tabel 4.24
Perusahaan anda menginginkan karyawannya mengikuti program pengembangan karier untuk mengurangi tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	14	46.7	46.7	46.7
	netral	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 14 perawat yang sangat tidak setuju (46,7%), 16 perawat yang netral (53,3%). dalam hal mengurangi tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu program pengembangan karier diharapkan dapat mengurangi permasalahan tersebut.

Tabel 4.25
Dengan adanya pengembangan karier perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja sama secara vertical dan horizontal dalam melaksanakan pekerjaannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	netral	14	46.7	46.7	50.0
	sangat setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat ada 1 perawat yang sangat tidak setuju (3,3%), 8 perawat yang netral (46,7%), 15 perawat yang setuju (50%). Dalam hal ini perusahaan dapat berkerja sama secara vertical dan horizontal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4.26
Jika upah insentif anda meningkat apakah produktivitas kerja anda juga akan meningkat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
netral	15	50.0	50.0	53.3
sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat ada 1 perawat yang sangat tidak setuju (3,3%), 15 perawat yang setuju (50%), 14 perawat yang netral (46,7%). Dalam hal ini meningkatnya produktivitas kerja karyawan sangat ditentukan oleh upah insentifnya.

Tabel 4.27
Pimpinan anda mengharapkan karyawannya mengikuti program pelatihan pengembangan karier agar dapat bekerja mandiri dan bisa mengembangkan kreativitasnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	16	53.3	53.3	53.3
sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat 16 perawat yang netral (53,3%), 14 perawat yang sangat setuju (46,7%). Dalam hal ini pimpinan mengharapkan karyawannya dapat bekerja secara mandiri dan bisa mengembangkan kreativitasnya.

Tabel 4. 28
Pimpinan anda ingin mengikuti program pengembangan karier
agar lebih baik dan lebih bijaksana dalam pengambilan
keputusan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	16	53.3	53.3	53.3
	sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat 16 perawat yang setuju (53,3%), 14 perawat yang netral (46,7%). Dalam hal ini pengembangan karier sangat berpengaruh terhadap sikap pimpinan lebih baik, lebih bijaksana dan lebih teliti dalam pengambilan keputusan.

Tabel 4.29

Rekapitulasi pengembangan karier perawat

Variabel	Indikator	Tingkat Kesetujuan	Frekuensi	Prosentase
Pengembangan karier	Meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan anda setelah mengikuti program pengembangan karier perawat	sangat tidak setuju	15	50.0
		tidak setuju	-	-
		Netral	15	50.0
		Setuju	-	-
		sangat setuju	-	-
	Tingkat kedisiplinan anda dalam melaksanakan tugas dari perusahaan apakah telah lebih baik setelah mengikuti program pengembangan karier perawat	sangat tidak setuju	1	3.3
		tidak setuju	-	-
		Netral	14	46.7
		Setuju	-	-
		sangat setuju	15	50.0
	Absensi saudara merupakan salah satu factor yang dipertimbangkan dalam pengembangan karier	sangat tidak setuju	-	-
		tidak setuju	-	-
		Netral	16	53.3
		Setuju	-	-
		sangat setuju	14	46.7
	Bersediakah anda jika pimpinan anda menginginkan karyawannya mengikuti program pelatihan pengembangan karier untuk mengurangi tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin	sangat tidak setuju	-	-
		tidak setuju	-	-
		Netral	16	53.3
		Setuju	-	-
		sangat setuju	14	46.7
	Bersediakah saudara jika pimpinan saudara mengharapkan karyawannya mengikuti program pelatihan pengembangan karier agar tingkat kecelakaan kerja berkurang	sangat tidak setuju	-	-
		tidak setuju	-	-
		Netral	16	53.3
		Setuju	-	-
		sangat setuju	14	46.7
	Perusahaan anda menginginkan karyawannya mengikuti program pengembangan karier untuk mengurangi tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu	Sangat tidak setuju	14	46.7
		tidak setuju	-	-
		Netral	16	53.3
		Setuju	-	-
		sangat setuju	-	-

	Dengan adanya pengembangan karier perusahaan diharapkan karyawannya dapat bekerja sama secara vertikal dan horizontal dalam melaksanakan pekerjaannya	sangat tidak setuju	1	3.3
		tidak setuju	-	-
		Netral	14	46.7
		Setuju	-	-
		sangat setuju	15	50.0
	Jika upah insentif anda meningkat apakah produktivitas kerja anda juga akan meningkat	sangat tidak setuju	1	3.3
		tidak setuju	-	-
		Netral	15	50.0
		Setuju	-	-
		sangat setuju	14	46.7
	Pimpinan anda mengharpkan karyawannya mengikuti program pelatihan pengembangan karier agar dapat bekerja mandiri dan bisa mengembangkan kreativitasnya	sangat tidak setuju	-	-
		tidak setuju	-	-
		Netral	16	53.3
		Setuju	-	-
		sangat setuju	14	46.7
	Pimpinan anda ingin mengikuti program pengembangan karier agar lebih baik dan lebih bijaksana dalam pengambilan keputusan	sangat tidak setuju	-	-
		tidak setuju	-	-
		Netral	16	53.3
		Setuju	-	-
		sangat setuju	14	46.7

Sumber : hasil kuesioner (diolah)

D. Hubungan Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karier Perawat Unit

Rawat Jalan Pada RSUD Bakti Mulya

Sehubungan dengan adanya dugaan terdapat hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier perawat, maka analisis berikut ini adalah dengan uji korelasi. Uji korelasi ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis mengenai korelasi ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.30**Correlations**

			X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	1.000**
		Sig. (2-tailed)	.	.
		N	30	30
	Y	Correlation Coefficient	1.000**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.	.
		N	30	30

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

Hasil analisis menunjukkan bahwa antara variable X (penilaian prestasi kerja) dengan variable Y (pengembangan karier) mempunyai nilai r atau nilai korelasi sebesar 1,000 (tabel 4.30). nilai ini berarti kedua variable mempunyai hubungan yang kuat. Sedangkan untuk melihat signifikansinya maka dapat dilihat pada sig. (baris kedua) dengan nilai 0,000 yang berarti $< 0,05$. Dengan demikian hasilnya adalah H_0 ditolak atau H_a diterima. **Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan antara variable penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier perawat.**

Nilai 1,000 mempunyai nilai yang positif. Nilai positif ini menunjukkan arah yang berbanding lurus artinya bahwa makin tinggi nilai variable X (penilaian prestasi kerja) maka semakin tinggi nilai variable Y (pengembangan karier).

Perincian mengenai pedoman untuk interpretasi nilai korelasi untuk setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel 4.31 berikut. Sebagai catatan bahwa nilai korelasi adalah dapat dinilai negative (berbanding terbalik antara variable tersebut) ataupun positif (berbanding lurus antara kedua variable tersebut).

Tabel 4.31**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

E. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel penilaian prestasi kerja yaitu **X** dengan variable pengembangan karier yaitu **Y** yang akan dipresentasikan dengan menggunakan model regresi sederhana pada program computer SPSS 13. Sebelumnya akan dilakukan uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi, dimana tingkat hubungan (nilai R) dan R square antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier.

Tabel 4.32**Koefisien determinasi dan koefisien korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000(a)	1.000	1.000	.108

a. Predictors: (Constant), X = penilaian prestasi kerja

Pada tabel 4.32 terdapat nilai R square sebesar 1,000 yang artinya bahwa model regresi yang digunakan dengan variable penilaian prestasi kerja memberikan pengaruh sebesar 1,000% terhadap variabel pengembangan karier perawat unit rawat jalan.

Tabel 4,33

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2951.141	1	2951.141	253344.1	.000 ^a
	Residual	.326	28	.012		
	Total	2951.467	29			

a. Predictors: (Constant), X = penilaian prestasi kerja

b. Dependent Variable: Y = pengembangan karier

Analisis regresi dari tabel *anova* atau uji F hitung sebesar 253344.1 dengan tingkat signifikansi 0.000. dikarenakan nilai signifikansi F hitung (0.000) jauh lebih kecil dari signifikansi α (0.05), maka variabel penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk memprediksi variabel pengembangan karier perawat.

F. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui kebenaran dari perhitungan korelasi dilakukan perhitungan hipotesis, yang artinya suatu penguji yang menjelaskan keeratan pengaruh antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier perawat. Perumusan hipotesis yang akan diuji diberi symbol H_0 , sedangkan untuk hipotesis alternative diberi symbol H_a . Penguji hipotesis ini

menggunakan uji hipotesis t dengan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $n-2$, maka :

H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{table}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{table}$

Tabel 4.34

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.350	.074		-4.739	.000
X	.909	.002	1.000	503.333	.000

a. Dependent Variable: Y = Pengembangan karier

Dari tabel *coefficients* diatas terlihat bahwa variabel penilaian prestasi kerja (X) memiliki nilai t hitung sebesar 503.333 dengan signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$) atau t hitung lebih besar dari t tabel ($503.33 > 2.048$) maka keputusannya menolak hipotesis nol (H_0) yang secara parsial variabel penilaian prestasi kerja **berpengaruh secara signifikan** terhadap variabel pengembangan karier.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis hasil dan pembahasan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier perawat unit rawat jalan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja perawat diunit rawat jalan RSUD Bakti Mulya dilakukan secara terus menerus, dengan melibatkan faktor-faktor yang dinilai antara lain : kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab.
2. Kegiatan pengembangan karier perawat diunit rawat jalan RSUD Bakti Mulya dilakukan sampai dengan perawat tersebut pensiun dari RSUD Bakti Mulya.
3. Setelah melakukan analisis korelasi Spearman, diketahui bahwa penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier mempunyai hubungan yang kuat, karena mendekati nilai korelasi 1 ($r = 1,000$). Sedangkan dari hasil uji korelasi t hitung 503,333 lebih besar dari t tabel (2,048), berarti penilaian prestasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karier perawat unit rawat jalan pada RSUD Bakti Mulya.

B. Saran

1. RSUD Bakti Mulya diharapkan dapat mempertahankan penilaian prestasi kerja perawat unit rawat jalan, dan prestasi yang dimiliki perawat guna meningkatkan kualitas dari RSUD Bakti Mulya.
2. RSUD Bakti Mulya diharapkan lebih memperhatikan pengembangan karier perawat dengan memberikan kesempatan promosi ke jabatan yang lebih tinggi.
3. Perawat diunit rawat jalan RSUD Bakti Mulya diharapkan dapat menggunakan kesempatan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja dengan sebaik-baiknya untuk pengembangan karier perawat selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Husein Umar, 2007. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- John Suprihanto, 2000. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang, 2000. Dasar-dasar Manajemen, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mutiara S. Panggabena, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 2003. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Tb Sjafrri Mangkunegara, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi guna mendapatkan gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana dengan judul **“Pengaruh Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karier Perawat RSUD Bakti Mulya”**.

Berdasarkan ketentuan tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudra/i untuk dapat meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada lembar kuesioner terlampir, guna melengkapi penelitian yang sedang saya lakukan. Dengan segala kerendahan hati, saya mohon agar Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi seluruh pertanyaan.

Akhirnya atas segala bantuan, perhatian dan kesediaan. Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

(Hary Hastomo)

I. Petunjuk Pengisian

Dalam kuesioner ini terdiri dari 2 (dua) bagian :

1. Bagian A, berisi identitas responden. Untuk bagian ini Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memilih 1 (satu) jawaban sesuai dengan identitas anda, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada pertanyaan data responden.
2. Bagian B, berisi daftar pertanyaan , dimana Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memberi 1 (satu) jawaban yang menurut anda benar dengan memberi tanda checklist (✓) pada jawaban yang telah tersedia.

II. Kuesioner Penelitian

A. Data Responden

1. Jenis Kelamin :

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

2. Usia pada saat ini :

- a. < 20 tahun
- b. 20-25 tahun
- c. 25-30 tahun
- d. 30-35 tahun
- e. > 35 tahun

3. Status Karyawan :

- a. Belum Menikah
- b. Sudah Menikah

4. Lama Bekerja :

- a. < 5 tahun
- b. 5-10 tahun
- c. 10-15 tahun
- d. 15 tahun
- e. > 20 tahun

5. Pendidikan Terakhir :

- a. SMP
- b. SMU/Sederajat
- c. Diploma
- d. Strata Satu
- e. Lian- lain (sebutkan.....)



Penilaian Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Anda bersedia menjaga dan membela perusahaan pada saat perusahaan dalam ancaman orang-orang yang tidak bertanggung jawab					
2.	Kualitas dan kuantitas pekerjaan anda telah sesuai dengan uraian pekerjaan anda					
3.	Anda telah memenuhi perjanjian baik bagi diri anda atau pun bagi orang lain dalam melaksanakan tugas-tugas anda					
4.	Anda melaksanakan tugas-tugas dari perusahaan telah sesuai dengan instruksi dari perusahaan yang diberikan kepada anda					
5.	Kreativitas anda untuk menyelesaikan lebih berdaya guna dan berhasil guna bagi perusahaan					
6.	Anda bersedia berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical dan horizontal dalam melaksanakan tugas dari perusahaan					

7.	Pimpinan anda seseorang yang dapat memotivasi dan mempengaruhi anda untuk bekerja secara efektif					
8.	Anda seorang yang berperilaku sopan, periang, baik dan disukai oleh teman-teman satu kantor anda					
9.	Anda seorang yang punya pola berfikir secara orisinil berdasarkan inisiatif sendiri dalam menciptakan ide-ide yang luar biasa					
10.	Anda seorang yang bisa memberi kesan kecakapan menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen dalam penyusunan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerja anda					
11.	Anda bersedia mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja, sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan kepada anda					

Pengembangan Karier

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Meningkatkah kualitas dan kuantitas pekerjaan anda meningkat setelah mengikuti pengembangan karier karyawan					
2	Tingkat kedisiplinan anda dalam melaksanakan tugas dari perusahaan telah lebih baik setelah mengikuti pengembangan karier					
3	Absensi saudara merupakan salah satu factor yang dipertimbangkan dalam pengembangan karier					
4	Bersediakah anda jika perusahaan menginginkan karyawannya mengikuti program pelatihan kemampuan untuk mengurangi tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin					
5	Bersediakah saudara jika atasan anda menginginkan karayawannya mengikuti program pelatihan pengembangan karier agar tingkat kecelakaan kerja berkurang					
6	Perusahaan anda menginginkan karyawannya mengikuti program pengembangan karier untuk mengurangi tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu					

7.	Dengan adanya pengembangan karier perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerjasama secara vaertikal dan horizontal dalam melaksanakan pekerjaannya					
8.	Jika upah insentif anda meningkat apakah produktivitas kerja anda juga akan meningkat					
9.	Pimpinan anda mengharapkan karyawan mengikuti program pelatihan pengembangan karier agar dapat bekerja mandiri dan bisa mengembangkan kreativitasnya					
10.	Pimpinan anda ingin mengikuti program pengembangan karier agar lebih baik dan lebih bijaksana dalam pengambilan keputusan					

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tabel t

df	0.10	0.05	0.025	0.01
2	2.9200	4.3027	6.2054	9.9250
3	2.3534	3.1824	4.1765	5.8408
4	2.1318	2.7765	3.4954	4.6041
5	2.0150	2.5706	3.1634	4.0321
6	1.9432	2.4469	2.9687	3.7074
7	1.8946	2.3646	2.8412	3.4995
8	1.8595	2.3060	2.7515	3.3554
9	1.8331	2.2622	2.6850	3.2498
10	1.8125	2.2281	2.6338	3.1693
11	1.7959	2.2010	2.5931	3.1058
12	1.7823	2.1788	2.5600	3.0545
13	1.7709	2.1604	2.5326	3.0123
14	1.7613	2.1448	2.5096	2.9768
15	1.7531	2.1315	2.4899	2.9467
16	1.7459	2.1199	2.4729	2.9208
17	1.7396	2.1098	2.4581	2.8982
18	1.7341	2.1009	2.4450	2.8784
19	1.7291	2.0930	2.4334	2.8609
20	1.7247	2.0860	2.4231	2.8453
21	1.7207	2.0796	2.4138	2.8314
22	1.7171	2.0739	2.4055	2.8188
23	1.7139	2.0687	2.3979	2.8073
24	1.7109	2.0639	2.3910	2.7970
25	1.7081	2.0595	2.3846	2.7874
26	1.7056	2.0555	2.3788	2.7787
27	1.7033	2.0518	2.3734	2.7707
28	1.7011	2.0484	2.3685	2.7633
29	1.6991	2.0452	2.3638	2.7564
30	1.6973	2.0423	2.3596	2.7500

OUT PUT SPSS

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	7	23,3	23,3	23,3
	perempuan	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	4	13,3	13,3	13,3
	20-25th	11	36,7	36,7	50,0
	25-30th	8	26,7	26,7	76,7
	30-35th	4	13,3	13,3	90,0
	>35th	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Status Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	belum menikah	16	53.3	53.3	53.3
	sudah menikah	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lama Bekerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5th	13	43,3	43,3	43,3
	5-10th	12	40,0	40,0	83,3
	10-15th	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU/Sederajat	9	30,0	30,0	30,0
	DIPLOMA	10	33,3	33,3	63,3
	STARATA 1	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Anda bersedia menjaga dan membela perusahaan dalam ancaman orang-orang yang tidak bertanggung jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	16	53.3	53.3	53.3
	sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kualitas dan kuantitas pekerjaan anda telah sesuai dengan uraian pekerjaan anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	15	50.0	50.0	50.0
	netral	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Anda telah memenuhi perjanjian baik bagi diri anda maupun bagi orang lain dalam melaksanakan tugas-tugas anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	netral	14	46.7	46.7	50.0
	sangat setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Anda melaksanakan tugas-tugas dari perusahaan telah sesuai dengan instruksi dari perusahaan yang diberikan kepada anda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	16	53.3	53.3	53.3
sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Kreativitas anda untuk menyelesaikan lebih berdaya guna dan berhasil guna bagi perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	16	53.3	53.3	53.3
sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Anda bersedia berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal dalam melaksanakan tugas dari perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	16	53.3	53.3	53.3
sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pimpinan anda seseorang yang dapat memotivasi dan mempengaruhi anda untuk bekerja secara efektif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	16	53.3	53.3	53.3
sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Anda seorang yang berperilaku sopan, periang, baik, dan disukai oleh teman-teman sekantor anda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
netral	14	46.7	46.7	50.0
sangat setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Anda seorang yang punya pola berfikir secara orisinil berdasarkan inisiatif sendiri dalam menciptakan ide-ide yang luar biasa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
netral	14	46.7	46.7	50.0
sangat setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Anda seseorang yang bisa memberikesan kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen dalam penyusunan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerja anda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	16	53.3	53.3	53.3
sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Anda bersedia mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaan, hasil kerja, sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan kepada anda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	16	53.3	53.3	53.3
sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan anda setelah mengikuti program pengembangan karier perawat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	15	50.0	50.0	50.0
netral	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tingkat kedisiplinan anda dalam melaksanakan tugas dari perusahaan apakah telah lebih baik setelah mengikuti program pengembangan karier

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	netral	14	46.7	46.7	50.0
	sangat setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Absensi saudara merupakan salah satu factor yang dipertimbangkan dalam pengembangan karier

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	53.3	53.3	53.3
	sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Bersediakah anda jika pimpinan anda menginginkan karyawannya mengikuti program pelatihan pengembangan karier untuk mengurangi tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	53.3	53.3	53.3
	sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Bersediakah saudara jika pimpinan saudara mengharapkan karyawannya mengikuti program pelatihan pengembangan karier agar tingkat kecelakaan kerja berkurang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	16	53.3	53.3	53.3
	sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Perusahaan anda menginginkan karyawannya mengikuti program pengembangan karier untuk mengurangi tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	14	46.7	46.7	46.7
	netral	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dengan adanya pengembangan karier perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja sama secara vertical dan horizontal dalam melaksanakan pekerjaannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	netral	14	46.7	46.7	50.0
	sangat setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Jika upah insentif anda meningkat apakah produktivitas kerja anda juga akan meningkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	netral	15	50.0	50.0	53.3
	sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pimpinan anda mengharapkan karyawannya mengikuti program pelatihan pengembangan karier agar dapat bekerja mandiri dan bisa mengembangkan kreativitasnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	16	53.3	53.3	53.3
	sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Pimpinan anda ingin mengikuti program pengembangan karier
agar lebih baik dan lebih bijaksana dalam pengambilan
keputusan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	16	53.3	53.3	53.3
	sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Correlations

			X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	1.000**
		Sig. (2-tailed)	.	.
		N	30	30
	Y	Correlation Coefficient	1.000**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.	.
		N	30	30

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

Koefisien determinasi dan koefisien korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000(a)	1.000	1.000	.108

a Predictors: (Constant), X = penilaian prestasi kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2951.141	1	2951.141	253344.1	.000 ^a
	Residual	.326	28	.012		
	Total	2951.467	29			

a. Predictors: (Constant), X = penilaian prestasi kerja

b. Dependent Variable: Y = pengembangan karier

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.350	.074		-4.739	.000
X	.909	.002	1.000	503.333	.000

a. Dependent Variable: Y = Pengembangan karier



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Hary Hastomo
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 8 Januari 1986
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Harun Raya No. 4 Rt/Rw : 08/07 Sukabumi Utara
Kebon jeruk Jakarta Barat 11540

PENDIDIKAN

1. Tahun 1991 – 1993 : Tamat Tk Dinna, Kebon Jeruk
2. Tahun 1993 – 1999 : Tamat SDN. 08, Kebon Jeruk
3. Tahun 1999 – 2002 : Tamat SMPN 127, Kebon Jeruk
4. Tahun 2002 – 2004 : Tamat SMU Muhammadiyah 15, Slipi Jak-bar
5. Tahun 2004 – Sekarang : Kuliah di Universitas Mercu Buana, Jakarta