

**HUBUNGAN PENILAIAN PRESTASI KERJA DENGAN
PENGEMBANGAN KARIR PADA DIVISI MANUFACTURING
PT. FOSTA UNGGUL PERDANA
TANGERANG**

**SKRIPSI
Program Studi Manajemen**

**Nama : S A N D Y
NIM : 03100 – 256**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007**

**HUBUNGAN PENILAIAN PRESTASI KERJA DENGAN
PENGEMBANGAN KARIR PADA DIVISI MANUFACTURING
PT. FOSTA UNGGUL PERDANA
TANGERANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar **SARJANA EKONOMI**
Program Studi Manajemen

Nama : S A N D Y
NIM : 03100-256



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : S A N D Y
N I M : 03100 – 256
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **HUBUNGAN PENILAIAN PRESTASI KERJA
DENGAN PENGEMBANGAN KARIER PADA
DIVISI MANUFACTURING PT. FOSTA
UNGGUL PERDANA**

Tanggal Ujian Skripsi : 25, September 2007

Disahkan Oleh :

UNIVERSITAS
Dosen Pembimbing
MERCU BUANA

(Dra. Hj. Evawati Khumaedi, M.Si)

Tanggal :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen S1

(Drs. Hadri Mulya, M.Si)

Tanggal :

(Tafiprios, SE, MM)

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Assalamu ‘alaikum Wr. Wb.

Dengan segala penuh kerendahan hati, terlebih dahulu penulis sampaikan puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan lahir dan batin karena atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, walaupun dengan berbagai hambatan yang dialami oleh penulis.

Tak lupa salawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, atas semua yang telah Ia lakukan dan berikan demi umatnya hingga saat ini.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan didalam menempuh ujian akhir Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta dengan judul: **HUBUNGAN PENILAIAN PRESTASI KERJA DENGAN PENGEMBANGAN KARIR PADA DIVISI MANUFACTURING PT. FOSTA UNGGUL PERDANA TANGERANG**

Penulis menyadari akan kekurangan bahan tulisan yang jauh dari sempurna, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun guna memperbaiki wawasan berpikir dan pengetahuan di masa yang akan datang.

Terselesaikannya skripsi ini tentu tidak lepas dari peran serta berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini, untuk itu penulis sampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Ir.Suharyadi, Ms, selaku Rektor Universitas Mercu Buana Jakarta
2. Bapak Drs. Hadri Mulya, Msi , selaku Dekan “baru” Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta.
3. Bapak Tafiprios, SE. MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta.
4. Ibu Dra. Hj. Evawati Khumaedi, M.Si selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah rela meluangkan waktunya hingga terselesaikannya naskah skripsi ini.
5. Terimakasih untuk keluarga tercinta, Bapak Sabeny dan ibuku masiah, terima kasih atas perhatian dan kesabarannya, kakak Mahpud , Dwi, adiku Demy dan Kahalil Fawaz Asadel.
6. Terimakasih untuk Henny atas dukungan serta motivasi dan jerih payahnya yang tercurahkan selama ini.
7. Untuk teman-temanku yang kuanggap sebagai saudaraku Jamal, Pryanto, Dian, Andi sohogi, Andi, Reza Fellano, Rio Gunawan, Dadi Erwandana, Heri, Fajar, Yuni serta teman seperjuanganku dalam pembuatan skripsi ini David dan Haris Saputra.
8. Rekan- rekan SWATALA-UMB

Jakarta, Agustus 2007

Penulis
(S A N D Y)

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
1. Tujuan Penelitian	3
2. Kegunaan Penelitian	4
 BAB II. LANDASAN TEORITIS	
A. Pengertian Manajemen SDM	5
B. Fungsi-Fungsi Manajemen SDM	7
C. Penilaian prestasi kerja	10
1. Pengertian Prestasi kerja	10
2. Manfaat dan tujuan penilaian prestasi kerja	12
3. Metode – metode penilaian prestasi kerja	15
4. Dasar penilaian dan unsur yang dinilai	19
5. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja	21

6. Masalah – masalah dalam penilaian	22
D. Karir	23
1. Pengerttian karir	23
2. Perencanaan kaarir	24
3. Type - type pengembangan karier	25
E. Hubungan penilaian prestasi kerja terhadap pegembangan	
karier pegawai	28

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	29
1. Lokasi penelitian	29
2. Sejarah perusahaan	29
3. Produk – produk yang dihasilkan	31
4. Stuktur organisasi perusahaan	33
B. Metode Penelitian	36
C. Hipotesis	37
D. Sampel penelitian	37
E. Variabel dan pengukurannya.....	38
F. Definisi Operasional Variabel.....	39
G. Metode Pengumpulan Data.	39
H. Metode Analisis Data	41

BAB IV. ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik responden	44
B. Variabel Penilaian Prestasi Kerja.	47

C. Variabel pengembangan karir	56
D. Analisis hubungan penilaian prestasi kerja dengan pengembangan Karir menggunakan SPSS 13 rumus Rank Spearman	66
E. Uji hipotesa	68
F. Analisa kjoefisien determinasi	69
G. Grafik uji t dua pihak	70
BABV. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	74



DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1 Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi ..	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis kelamin.....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Status.....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	46
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	46
Tabel 4.1 Penilaian Prestasi Kerja pada Divisi Manufacturing Dilakukan Sepenuhnya oleh PT. Fosta Unggul Perdana.....	47
Tabel 4.2 Penilaian Prestasi Kerja Dilaksanakan Setiap 1 (satu) Tahun Masa Penilaian Pegawai yang Dilakukan oleh Personal dan General Affair	48
Tabel 4.3 Adanya Penilaian Prestasi Kerja yang Dilakukan oleh PT. Fosta Unggul Perdana Dilaksanakan Secara Obyektif	49
Tabel 4.4 Sifat dari Penilaian Prestasi Kerja di PT.Fosta Unggul Perdana adalah Rahasia dan Dengan Adanya Pertimbangan yang Ada	50
Tabel 4.5 Prestasi Kerja Berperan Untuk Mengetahui Perkembangan Kerja Karyawan dan Mengetahui Juga Seberapa Besar Kemampuan Karyawan Dalam Menyelesaikan Tugas dan Tanggung Jawab	51

Tabel 4.6	Penilaian Prestasi Kerja, Pegawai Diharapkan Dapat Bekerja Sama /Membina Hubungan yang Baik Dengan Atasan	52
Tabel 4.7	Prestasi Kerja dapat Memotivasi Pegawai Untuk dapat Bekerja Dengan Lebih Baik Serta Meningkatkan Kedisiplinan dan Kualitas Kerja.....	53
Tabel 4.8	Penilaian Prsetasi Kerja Pada Divisi Manufacturing Dilakukan oleh Atasan Langsung dan Rekan Sekerja	54
Tabel 4.9	Penilaian Prestasi Kerja Dilakukan untuk Membantu, Memperbaiki Kekurangan yang Dimiliki Karyawan.....	54
Tabel 4.10	Dengan adanya penilaian prestasi kerja atasan anda mampu membuat keputusan mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik	55
Tabel 4.11	Penilaian Prestasi Kerja yang Sangat Baik dan Memuaskan dapat Menjadi Pertimbangan untuk Pengembangan Karir	56
Tabel 4.12	Kegiatan Paling Penting untuk Memajukan Karir adalah Prestasi Kerja, Karna hal ini Mendasari Pengembangan Karir, dan Sangat Tergantung pada Prestasi	57
Tabel 4.13	Pelaksanaan Pengembangan Karir yang Dilakukan PT. Fosta Unggul Perdana Dilakukan Secara Objektif	58
Tabel 4.14	Perusahaan Memberikan Kesempatan yang Sama, Bagi Setiap Pegawai untuk Peningkatan Pengembangan Karir	59
Tabel 4.15	Kesenioritasan Merupakan Salah Satu Faktor Penentu dalam Pengembangan Karir	60

Tabel 4.16	Pendidikan Karir Wajib Dilakukan Seluruh Karyawan Guna Mendapatkan Hasil Kerja yang Optimal	61
Tabel 4.17	Dengan Adanya Kebijakan Pengembangan Karir Diharapkan Dapat Meningkatkan Semangat Kerja.....	62
Tabel 4.18	Jabatan yang Ada Sekarang ini Sudah Sesuai Dengan Kualifikasi dan Latar Belakang Pendidikan Serta Keahlian Anda	63
Tabel 4.19	Atasan anda Memberikan Pengakuan Secara Langsung Berupa Penghargaan Atas Prestasi Kerja Anda yang Telah Dicapai	64
Tabel 4.20	Selain Prestasi Kerja, Lama Bekerja Merupakan Faktor yang Dipertimbangkan Dalam Pengembangan karir	65
Tabel 4.21	Uji Korelasi Antara Variabel Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir	67
Grafik 4.22	Grafik uji t dua pihak	70

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi atau perusahaan yang ingin berhasil dalam usaha untuk mencapai tujuannya akan berusaha terus untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dengan sebaik mungkin. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi atau perusahaan yang paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, karena merekalah yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan unsur manusia sebagai karyawan dibandingkan unsur-unsur manajemen lainnya. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari: 6M, man, money, methode, machine, material, dan market.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik agar harapan-harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya mereka dapat terpenuhi, melalui perusahaan atau organisasi di mana mereka bekerja. Untuk mencapai harapan-harapan tersebut, perusahaan harus memberikan penilaian prestasi kerja pada karyawan agar bekerja lebih giat dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari segi positif karyawan bekerja, misalnya datang tepat waktu pada jam yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut (kedisiplinan), menjalankan dan mengerjakan tugas dengan senang hati agar timbul kepuasan tersendiri

Selanjutnya dengan adanya pengembangan karier memberikan peran penting bagi setiap karyawan ,bahwa menjadi idaman yang selalu dinantikan. 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 obyektivitas karyawan akan terdorong bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin kerja sehingga sasaran atau tujuan perusahaan secara optimal dapat tercapai.

Pada Divisi Manufacturing Di PT. Fosta Unggul Perdana, secara garis besar, didalam pelaksanaannya prestasi kerja dengan. pengembangan karier, haruslah berdasarkan atas keadilan oleh karena itu perusahaan dalam melakukan penilaian prestasi kerja harus sesuai dengan kinerjanya. Dan setiap karyawan berhak untuk mengembangkan karier apabila sesuai dengan syarat – syarat dan benar-benar mampu apa yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kedua hal tersebut yang benar-benar mendapatkan perhatian khusus bagi perusahaan karena perusahaan menginginkan karyawannya dalam mengembangkan karier benar-benar dirasakan sendiri.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier karyawan dapat mendorong kinerja karyawan untuk giat dan bersemangat. Sehingga pada akhirnya karyawan didalam pengembangan karier dapat dirasakan sendiri . Begitu pentingnya peranan tersebut untuk perusahaan maka penulis membuat penulisan yang berjudul

**“HUBUNGAN PENILAIAN PRESTASI KERJA DENGAN
PENGEMBANGAN KARIER PADA DIVISI MANUFACTURING
PT. FOSTA UNGGUL PERDANA”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang merupakan faktor-faktor pendorong, maka penulis akan merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana prestasi kerja karyawan di Divisi Manufacturing PT. Fosta Unggul Perdana ?
2. Bagaimana pengembangan karier karyawan di Divisi Manufacturing PT. Fosta Unggul Perdana ?
3. Bagaimana Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karier Pada Karyawan di Divisi Manufacturing PT. Fosta Unggul Perdana ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui prestasi kerja pada karyawan oleh PT. Fosta Unggul Perdana pada divisi Manufacturing.
- b. Untuk mengetahui pengembangan karier pada karyawan PT. Fosta Unggul Perdana pada divisi Manufacturing.

- c. Mengetahui Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karier Karyawan pada PT. Fosta Unggul Perdana pada divisi Manufacturing..

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi penulis

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan tentang prestasi kerja dengan pengembangan karir perusahaan.

- b. Bagi perusahaan

Meambah pengetahuan Penulis dalam bidang yang diteliti, baik secara teoritis maupun aplikasinya.

- c. Bagi Pembaca

Sebagai referensi bagi para pembaca mengenai hubungan penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata kerja to manage (bahasa Inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut Anwar, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2004 :

2) adalah sebagai berikut :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan/pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya Soekidjo Notoatmodjo,

Pengembangan Sumber Daya Manusia (2003 : 117) adalah sebagai berikut

Manajemen Sumber Daya Manusia (Personalia) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut French, dalam bukunya Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia (2003 : 117) adalah :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah : *“sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi”*.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan yaitu manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan (*rekrutmen*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia ini mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain. Karena yang di *manage* adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia ini akan mempunyai dampak yang sangat luas.

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.

B. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Di samping menjalankan fungsi manajemen, seorang manajer juga harus melakukan pengawasan terhadap orang lain yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional. Dengan perkataan lain seorang manajer juga mempunyai fungsi operasional. Oleh sebab itu dikelompokkan menjadi dua, yakni:

1. Fungsi-fungsi manajemen, yang mencakup :

a. Perencanaan (*Planning*)

Semua orang menyadari bahwa perencanaan bagian terpenting dan oleh karena itu menyita waktu banyak dalam proses manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Apabila serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

c. Pengarahan (*Directing*)

Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan (*directing*) dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Di samping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencapai jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan. Empat kegiatan di atas adalah merupakan fungsi dasar dan umum bagi seorang manajer.

2. Fungsi-fungsi operasional, yang mencakupi :

a. Pengadaan sumber daya manusia (*Rekrutment*)

Fungsi rekrutmen seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu sistem rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

b. Pengembangan (*Development*)

Tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting searah dengan pengembangan organisasi. apabila organisasi itu ingin berkembang seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Merupakan suatu fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. dari hasil-hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.

d. Integrasi (*Integration*)

Adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi itu. Telah disadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan diantara karyawan atau karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kemampuan-kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara (*Maintenance*). Karena kemampuan tersebut adalah merupakan aset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

f. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik.

C. Penilaian Prestasi kerja

1. Pengertian Prestasi kerja.

Pengertian penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) dapat memberikan informasi dalam menentukan kebijakan personalia dalam menentukan kebijakan personalia apa yang terbaik yang dapat diberikan kepada pegawai. Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk mengetahui

peningkatan dari karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya. Ada beberapa pengertian penilaian prestasi kerja, yaitu sebagai berikut :

penilaian prestasi kerja menurut Hani Handoko (2003 : 135) adalah sebagai berikut:

Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, untuk memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penilaian prestasi kerja menurut adalah *“kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya” (Malayu 2003 : 87).*

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

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

2. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hani (2003 : 135-137) penilaian prestasi kerja mempunyai manfaat sebagai berikut:

a. Perbaikan Prestasi kerja

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

b. Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi

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

c. Keputusan-Keputusan Penempatan

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

d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan

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

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi kepada keputusan–keputusan karier yaitu tentang karier yang harus diteliti.

f. Mencegah Penyimpangan-Penyimpangan Proses staffing

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

g. Ketidak Akuratan Informasi

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

h. Kesalahan–Kesalahan desain Pekerjaan

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

i. Kesempatan Kerja yang Adil

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

j. Tantangan-Tantangan Eksternal

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

Sedangkan menurut Marihot Tua Efendi (2002 : 195) penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan antara lain sebagai berikut :

- a. Mengetahui keadaan keterampilan kemampuan setiap karyawan secara rutin.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja
- c. Dapat digunakan 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 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 memotivasi karyawan dalam bekerja.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang personalia secara keseluruhan.

3. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja

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

a. Metode Penilaian berorientasi Masa Lalu

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

Teknik-teknik penilaian ini mencakup beberapa hal yaitu:

1). Metode Rating Scale

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

2). Metode Cheklist

Metode ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai dimana penilai tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan

prestasi kerja dan karakteristik karyawan. Penilai biasanya adalah atasan langsung dan tanpa diketahui oleh penilai departemen personalia dapat memberikan bobot langsung pada item-item yang berbeda pada checklist

3). Metode Peristiwa Kritis (Critical Incident Method)

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

4) Metode Peninjauan Lapangan (Field Review Method)

Biasanya digunakan untuk mencapai penilaian yang lebih tersandarisi. Dengan metode ini wakil dari departemen personalia turun kelapangan dan membantu penyelia dalam penilaian mereka dan dapat informasi khususnya dari atasan langsung tentang prestasi kerja pegawainya, kemudian mempersiapkan evaluasi dan hasilnya dikirim kepada penyelia untuk review berupa perubahan, persetujuan dan pembahasan dengan karyawan yang dinilai

5) Metode Tes Observasi Prestasi Kerja

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

6) Metode Evaluasi Kelompok

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

a) Metode Ranking

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

b) Metode Grading (Forced Distribution)

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

c) Metode Alokasi Nilai (Point Allocation Method)

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

b. Metode karyawan Penilaian Berorientasi Masa Depan

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

Teknik-teknik yang digunakan adalah:

1) Metode Penilaian Diri Sendiri (Self Appraisal Method)

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

2) Metode Penilaian Psikologis (Psychological Appraisal Method)

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

3) Metode Pendekatan Management By Objective (MBO)

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

4) Metode teknik Pusat Penilaian (Assessment Center Method)

Assessment Center 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 dinilai

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

Menurut Malayu (2003 : 104-107) bahwa standar penilaian terdiri dari:

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

Dengan penentuan standar untuk berbagai keperluan, maka akan muncul istilah “standarisasi” yaitu penentuan dan penggunaan berbagai ukuran, tipe, gaya tertentu dan sebagainya berdasarkan suatu komposisi standar.

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

Sedangkan unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja menurut Malayu (2003:95-96) adalah :

a. Kesetiaan

Penilai menilai kesetiaan pekerjaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh setiap karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan yang tidak bertanggung jawab

b. Prestasi kerja

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

c. kejujuran

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

d. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna

e. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan itu berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya.

f. Kepemimpinan

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

5. Pelaksanaan Penilaian Prsetasi kerja.

Hani (1996 : 190) mengemukakan bahwa ada beberapa unsur pokok pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan,yaitu :

a. Siapa Yang Bertindak Sebagai Penilai

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

b. Waktu Penilaian

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

c. Tempat Diolahnya

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

d. Hak Penyanggah

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

e. Sifat Penilaian

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

6. Masalah-Masalah dalam Penilaian

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

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

a. Halo Effect

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

b. Leniency

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

c. Stricnees

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

d. Central Tendency

Penilai cenderung memberi nilai sedang atau cenderung ditengah-tengah.

f. Personal Bias

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

B. Karier

1. Pengertian karier

Teori-teori mengenai karier pada saat ini sudah semakin berkembang pesat dan menjadi perhatian 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 2003 : 123)

Karier adalah *“serangkaian pekerjaan yang dipegang oleh seseorang selama jangka waktu yang relatif lama ,biasanya sepuluh tahun atau lebih”* (Manulang 2000 : 114).

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

a. Perencanaan Karier

Menurut Hani (2003:128-130) dalam praktek departemen personalia mendorong perencanaan karier dengan tiga (3) cara yaitu sebagai berikut :

1), 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.

2). Informasi Pada Perencanaan Karier

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

3). Konseling Karier

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

4). Pengembangan Pengembangan Karier

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

bersangkutan . Ada beberapa definisi mengenai pengembangan karier. Pengembangan karier adalah *“peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier”* (Hani,2003:123). Sedangkan pengembangan karier menurut Mutiara (2002:63) adalah *“semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian, dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja”*

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

b. Type-Type Pengembangan Karier

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

Menurut Hani (2003:131-133) 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 sangat tergantung pada prestasi kerja

b. Exposure

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

c. Permintaan Berhenti

Bila seseorang 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 disebut *laveraging*.

d. Kesetiaan Organisasi

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

e. Mentor dan Sponsor

Seseorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karier informal. Mentor dapat memotivasi karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karier, seperti program-program latihan, transfer, atau promosi, maka mentor tersebut menjadi sponsor. Seorang sponsor adalah orang 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 kemampuan, misalnya melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar dan sebagainya., hal ini berguna baik dalam perkembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karier karyawan. Pengembangan karier karyawan hendaknya mendapat dukungan dari bagian personalia sepenuhnya bila hal ini tidak dilakukan, kemungkinan para karyawan tidak dapat memanfaatkan 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 bagian personalia dan manajemen bagian lainnya, maka akan merasa dalam lingkungan organisasi yang baik dan merasa bagian dari perusahaan yang penting artinya terhadap kemajuan perusahaan

C. Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pegawai

Dalam menentukan pengembangan karier diperlukan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan yaitu antara lain prsetasi kerja pegawai. Pada hakekatnya penilaian prestasi pegawai dalam jangka waktu tertentu. Hasil penilaian ini bertujuan untuk memberikan informasi yang obyektif atas prestasi kerja serta menjadi dasar perusahaan guna menentukan tindakan kepegawaian dalam bidang pengembangan karier seperti promosi, mutasi/transfer dan demosi.

Oleh karena itu dalam pelaksanaan penilaian prestasi pegawai sangat penting diperhatikan oleh pejabat penilai adalah sikap obyektif, agar hasil penilaian tersebut benar-benar mencerminkan prestasi kerja pegawai yang sesungguhnya. Seorang pegawai yang mencapai tingkat tertentu dalam prsetasi kerjanya akan memperoleh imbalan, yaitu salah satunya memperoleh kesempatan pengembangan karier. Diharapkan dengan demikian dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan penilaian prsetasi kerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan pengembangan karier, meskipun penilaian prestasi pegawai bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi pengembangan karier. Disamping itu perusahaan memberikan bimbingan atau konseling karier kepada pegawai dalam menentukan jalur-jalur karier yang tepat yang sesuai dengan minat dan kemampuan masing-masing pegawai

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT. Fosta Unggul Perdana yaitu perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas dan bergerak dibidang produksi Mesin Pemanas dan Mesin Pengering. PT. Fosta Unggul Perdana berlokasi di Karawaci Office Park Pinangsia Blok H 69, Tangerang 15811, Tel. 021-5533803, Fax. 021-5533803

2. Sejarah Perusahaan

Pada bulan November 1981, empat orang belatar belakang Pendidikan Teknik yaitu : Tonny Widjajapranata – Benny W Pranata – David Budhiredja dan E. Rizal, sepakat untuk mendirikan sebuah perusahaan Engineering dibidang pemanas dengan nama *Fosta Engineering*, yang merupakan cikal bakal PT. FOSTA UNGGUL PERDANA.

Kata FOSTA merupakan singkatan dari *Four Old Stagers* yang berarti “EMPAT ORANG YANG BERPENGALAMAN”. Pada awalnya perusahaan ini membuat Mesin Pengering Textil dengan sasaran marketnya pabrik-pabrik Batik diwilayah Jakarta. Selama hampir dua tahun FOSTA menguasai hampir seluruh pabrik-pabrik Batik kelas menengah keatas di Wilayah Karet, Palmerah dan Kebayoran Lama.

Dipertengahan tahun 1983 FOSTA mulai mengembangkan usahanya ke industri Teh, baik industri Teh Wangi di Jawa Tengah maupun industri Teh Hijau di Jawa Barat. Suatu inovasi besar dicapai saat itu, dengan rancangan *HEAT EXCHANGER FOSTA* yang dapat menghemat bahan bakar solar menjadi 17 lt/jam dari sebelumnya 37 lt/jam dengan menggunakan *HEAT EXCHANGER* buatan Taiwan.

Karena efisiensi pembakaran yang tinggi ini FOSTA berhasil memasok lebih dari 100 unit *HEAT EXCHANGER* dan menjaring seluruh Perusahaan Teh di Tegal, Slawi dan Pekalongan mulai dari Perusahaan Teh besar seperti TEH DUA TANG dan TEH GOPEK sampai Perusahaan Teh menengah dan kecil.

Memasuki tahun 1984 FOSTA mulai memasuki general industri dengan produk-produknya yang makin bervariasi. Melihat prospeknya yang makin baik, pada bulan November 1984 dibentuklah Perusahaan dengan badan hukum bernama PT. FOSTA UNGGUL PERDANA dengan tiga orang pemegang sahamnya Tonny, Benny dan David dengan jumlah karyawan saat itu sekitar 30 orang.

Dengan berpegang pada motto "*CUSTOMER SATISFACTION*", dan ditunjang oleh personil-personil dengan kemauan kerja dan loyalitas yang tinggi, FOSTA semakin dikenal masyarakat industri dan mulai melayani Perusahaan-perusahaan multi-nasional. Di tahun 1986 FOSTA mendapat kepercayaan untuk membuat *Painting Line* di Perusahaan-perusahaan karoseri besar seperti Nusa Cendana Harum, Superior Coach, Roda Nada

Karya serta Tugas Anda dan sejak itu FOSTA mulai mengembangkan sayapnya ke industri Pengecatan, yang pada perkembangannya merupakan lahan baru yang di tekuni.

Untuk mengantisipasi pasar yang semakin menantang, pada bulan Desember 1988 FOSTA memperbesar usahanya dengan memindahkan kantor dan memperbesar Workshop di Tangerang dan pemegang sahamnya berubah menjadi Tonny dan Benny. Dengan sistem manajemen modern yang diterapkan, FOSTA semakin di kenal Perusahaan-perusahaan multi-nasional dan Perusahaan-perusahaan asing, termasuk Industri Cat maupun peralatan-peralatan penunjang pengecatan dari Negara lain seperti Nippon Paint-Japan, Nihon Parkerizing-Japan, De Villbis-U.S.A, Ransburg-Japan, Gema-Swiss, Hi-Tech-Taiwan dan Durr-Germany. Saat ini PT. FOSTA UNGGUL PERDANA dengan 300 karyawannya telah demikian berakar sehingga berhasil meraih market share terbesar di industri PAINT SHOP di Indonesia.

3. Produk-produk yang Dihasilkan

Dalam jaman bersaing seperti sekarang ini, memilih Spesialis untuk mengerjakan suatu produk bukan saja merupakan sesuatu yang perlu dan baik, tetapi terbukti juga merupakan hal yang penting dan utama untuk mencapai hasil yang optimal dengan cara yang paling efisien. Kemajuan teknologi yang luar biasa selama ini tidak mungkin tercapai tanpa adanya personil-personil yang mengkhususkan diri dalam bidangnya. Terlebih

dalam menyongsong era globalisasi di abad 21 ini, spesialisasi semakin perlu diperhatikan.

FOSTA, yang berdiri sejak tahun 1981, mengkhususkan diri pada perencanaan dan pembuatan MESIN PEMANAS dan PENGERING untuk Industri. Didukung oleh tenaga-tenaga muda yang terdidik dan terampil, serta ditunjang mesin-mesin modern yang lengkap, perusahaan ini telah berhasil membantu menyelesaikan masalah ratusan pelanggannya dalam meningkatkan efisiensi serta produktivitasnya.

Produk-produk yang telah dihasilkan oleh PT. Fosta Unggul Perdana adalah sebagai berikut :

a. Wood waste Hot water boiler

Pada Hot Water Boiler, biasanya menggunakan sisa kayu sebagai bahan bakar untuk proses Pengeringan, Temperatur maksimal dari air 95°C, tekanan kurang dari 1 Bar.

b. Convection Oven

Convection Oven menggunakan bahan bakar minyak untuk proses pengeringan, pemanasan cat atau proses pemanasan lainnya. Configurasi dudukan Heat Exchanger untuk aliran udaranya terdapat kombinasi atau full horizontal. Untuk Oven yang steril menggunakan pemanas elektrik yang mempunyai pintu dua sisi untuk keluar masuk.

c. Combine Botth

Digunakan untuk pengerjaan pengecatan pada mobil, proses pengecatan (*Spraying*) dan pengeringan dilakukan pada satu ruangan.

d. Conveyor Dryer

Dalam pembuatan *Continuous Drying* atau pemanasan merupakan suatu desain sesuai dengan kebutuhan customer, bisa saja termasuk dengan ruang pemanasan ganda, loading and unloading zone, spesial konstruksi belt atau pelengkap dan ruang pendingin untuk mengatur suhu benda kerja.

e. Rotary Kiln

Rotary Kiln adalah pengeringan yang diputar, menggunakan desain yang bertahap dengan pengerjaan yang teliti.

f. Dust Collector

Alat ini digunakan pada pengeringan kayu yang konvensional, pemanasan dengan jumlah yang cukup memadai sangat penting untuk supplied pada kayu dengan mengontrol suhu secara bertahap.

4. Struktur Organisasi Perusahaan (*bagan organisasi terlampir*)

Kegiatan untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan perlu didukung oleh manajemen yang baik. Dengan adanya manajemen yang baik, maka perusahaan akan melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien, sehingga dapat dicapai suatu keuntungan yang seimbang dengan modal yang telah dikeluarkan.

PT. Fosta Unggul Perdana telah menerapkan manajemen secara baik, hal ini terlihat dari pimpinan dan anggota yang mempunyai wawasan luas serta mengerti tentang manajemen yang baik. Perusahaan ini juga mempunyai Struktur Organisasi untuk mendukung terlaksananya fungsi-

fungsi manajemen tersebut. Untuk mengetahui hubungan pola kerja serta wewenang dan tanggung jawab pada perusahaan.

Struktur Organisasi bertujuan untuk mengatasi kemungkinan kelemahan yang terjadi akibat kompleksnya persoalan yang dihadapi perusahaan. Selanjutnya akan diuraikan tugas dan wewenang para pejabat yang terlihat pada struktur organisasi perusahaan sebagai berikut :

a. General Manager

Sebagai General Manager perusahaan mempunyai tugas mengontrol semua kegiatan atau pekerjaan semua karyawan. Mengambil langkah guna perluasan, memberikan bimbingan dilingkungan perusahaan dan mengadakan rapat atau pertemuan dengan direksi perusahaan.

b. Estimator

Estimator mempunyai tugas menghitung permintaan kalkulasi (PK) yang masuk dari *sales*. Bagian estimator memiliki cadangan operator untuk membuat gambar proyek yang sudah dipesan oleh *customer*. Estimator ikut berperan serta dalam masalah penawaran dan harga yang harus ditentukan.

c. Marketing

Marketing bertugas membuat order permintaan penjualan (OPP), membuat rencana data, membuat faktur pajak penjualan dan membuat tanda terima hasil penjualan (TTHP). Marketing dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh :

- 1) Sales, yang bertugas membuat surat penawaran dan mengadakan rapat untuk mengetahui dan membahas mengenai harga yang sudah ditawarkan.

d. Manufacturing

Manufacturing bertugas menerima order permintaan produksi, manufacturing dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh :

- 1) Engineering, yang bertugas menerima order permintaan produksi dari manufacturing dan mengecek kembali data yang diperoleh untuk dibuat gambar.
- 2) Production, bertugas menerima gambar dari engineering dan membuat produk yang diinginkan customer sesuai gambar yang dibuat oleh bagian engineering.
- 3) QC (Quality Control), bertugas mengecek barang atau produk yang telah selesai di kerjakan.

e. EDP (Engineering Development Program)

EDP bertugas membuat program untuk semua bagian di perusahaan dan memperbaiki atau memeriksa komputer yang terkena masalah atau rusak.

f. Finance dan Accounting

Finance dan Accounting bertugas menerima data dan menginput data, mengecek dana masuk dan keluar, serta mengganti penggunaan biaya yang dikeluarkan.

g. Personnel dan General Affair

Personnel dan General Affair bertugas mengontrol semua karyawan yang ada diperusahaan, mengatur semua jadwal masuk keluarnya jam kerja dan merekrut karyawan baru.

h. Project

Project bertugas mengecek karyawan bagian produksi, membuat ijin kerja, memberikan dana perjalanan dinas keluar kota dan mengatur jadwal pemasangan produk.

i. Purchasing

Purchasing bertugas mengecek stok barang yang ada digudang, membuat surat permintaan barang, membuat surat jalan untuk pengambilan barang dan membuat faktur pajak pembelian untuk menerima tagihan pembayaran.

B. Metode Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode analisis korelasional. Analisis korelasional adalah penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel yang lainnya dengan menghitung koefisien korelasi, pengujian hipotesis dan uji statistik. Analisis korelasi disini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antara prestasi kerja dengan pengembangan karir.

C. Hipotesis

Diduga adanya hubungan penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir pada divisi MANUFACTURING pada PT.Fosta Unggul perdana, Tangerang.

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

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

Atau dengan bahasa kalimat statistik adalah

Jika t hitung $>$ dari t tabel maka H_0 ditolak

Jika t hitung $<$ dari t tabel maka H_0 diterima

D. Sampel Penelitian

Untuk lebih efektif dan efisien maka penulis menetapkan jumlah populasi dari jumlah keseluruhan karyawan di Divisi Manufacturing PT. Fosta Unggul Perdana yang berjumlah 66 karyawan. Untuk mengetahui besarnya sampel maka digunakan rumus slovin, yaitu:

1. Populasi adalah kumpulan seluruh objek yang diteliti.
2. Sampel adalah bagian dari populasi.

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

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih bias ditolerir sebesar 10%

sehingga diperoleh

$$\begin{aligned} n &= \frac{66}{1 + 66 (0,1^2)} & n &= \frac{66}{1,66} = 40 \\ &= \frac{66}{1 + 0,66} \\ &= \frac{66}{1 + 66 \cdot 0,01} \end{aligned}$$

Sehingga sampel yang diambil yaitu 40 responden dalam penelitian. Dan teknik sampling yang digunakan untuk menentukan responden adalah *Convinience Sampling* : siapa saja yang dijumpai untuk dimintai pendapat mereka mengenai variabel yang diteliti, sugiono dkk (2001:10)

E. Variabel dan Pengukurannya

Variabel adalah “ *segala sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan*” (sugino, 2003 : 31)

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya dependen (terikat). Dalam

penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah penilaian prestasi kerja = X

2. Variabel tidak bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang merupakan variabel tidak bebas (terikat) dalam penelitian ini adalah pengembangan karier = Y

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan Skala ordinal, sehingga uji korelasi dengan menggunakan uji korelasi *Range Spearmen*.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah merupakan konsep-konsep yang berupa kerangka menjadi kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati, dapat diuji kebenarannya oleh orang lain.

1. Penilaian prestasi kerja adalah : kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya.
2. Pengembangan Karier adalah : Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

F. Metode Pengumpulan Data

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

1. Metode *Field research* (riset lapangan)

yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan terhadap perusahaan sebagai objek penelitian yaitu pada PT. Fosta Unggul Perdana adapun jenis data yang digunakan adalah :

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari proyek penelitian atau sumbernya, baik itu dari wawancara maupun dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) untuk diisi.

Pengukuran terhadap variabel dilakukan dengan menggunakan metode pengukuran dengan skala ordinal yaitu angka-angka yang dinilai berdasarkan tingkatan. Sebagai berikut:

Sangat tidak setuju	(STS)	Skor nilai = 1
Tidak setuju	(TS)	Skor nilai = 2
Netral	(N)	Skor nilai = 3
Setuju	(S)	Skor nilai = 4
Sangat setuju	(SS)	Skor nilai = 5

b. Data sekunder

Yaitu data yang berupa catatan perusahaan atau data jadi yang telah disediakan oleh PT. Fosta Unggul Perdana .

G. Metode Analisis Data

1. Analisis korelasi

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

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

Dimana :

r_s = Koefisien korelasi spearman

D = Perbedaan ranking antar 2 variabel

n = Jumlah kelompok

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

Tabel 3.1
Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiyono, 2003. Metode Penelitian Bisnis

2. Pengujian hipotesis

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hit} = \frac{r \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

Dimana :

t_{hit} = Statistik uji t

n = Jumlah kelompok

r = Koefisien korelasi

Kriteria uji :

- a. Tolak H_0 jika signifikansi $< 0,05$
- b. Terima H_0 jika signifikansi $> 0,05$

3. Dengan menggunakan metode prosedur pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Seiance*). Dimana setelah daftar kuisisioner terisi dan terkumpul, maka data mentah tersebut diolah melalui empat tahap yaitu : *Editing, coding, tabulating, dan analizing*. Pada tahap editing, data mentah diedit terlebih dahulu guna melengkapi kelengkapan, konsistensi dan standarisasi satuan angka yang terdapat dalam daftar kuisisioner. Kegiatan ini bertujuan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang terjadi dan menghilangkan keraguan. *Coding* merupakan pemberian angka atau kode pada tiap pertanyaan. Kegiatan untuk tabulating analisa. *Tabulating* adalah memasukkan data kedalam tabel dan mengatur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlah-jumlah kasus dalam berbagai kategori. Kegiatan ini bertujuan untuk menghindari

kesimpangsiuran dan memudahkan analisa data. *Analizing* merupakan pengelompokan membuat uraian, memanipulasi serta menyingkat data sehingga mudah dibaca. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan penjelasan terhadap sesuatu yang diteliti, mencari arti yang lebih luas dan menghubungkan dengan pengetahuan yang sudah ada.



BAB IV

ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 40 orang, yang dilakukan pada PT. Fosta Unggul Perdana adapun klasifikasinya adalah Karyawan PT. Fosta Unggul Perdana pada Divisi Manufacturing. Karakteristik responden yang akan penulis bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	35	87,5%
Wanita	5	12,5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dapat dilihat sebagian besar responden karyawan pada PT. Fosta Unggul Perdana pada bagian Divisi Manufacturing adalah pria yaitu sebesar 35 responden (87,5%), sedangkan 5 responden (12,5%) lainnya adalah wanita. Dengan demikian karyawan yang paling banyak yang berkerja pada PT. Fosta Unggul Perdana pada bagian Divisi Manufacturing adalah pria sebesar 35 responden (87,5%).

2. Karakteristik responden menurut status

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Status

Status	Frekuensi	Persentase
Sudah Menikah	23	57,5%
Belum Menikah	17	42,5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa status responden yang sudah menikah yaitu sebanyak 23 responden (57,5%), sedangkan yang belum menikah 17 responden (42,5%). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas status responden adalah sudah menikah.

3. Karakteristik responden menurut pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SLTA	15	37,5%
Diploma	10	25%
S-1	15	37,5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden (37,5%) adalah berpendidikan SLTA, kemudian yang berpendidikan S-1 sebanyak 15 responden (37,5%), dan lulusan Diploma sebanyak 10 responden (25%). Dengan demikian karyawan yang paling banyak adalah yang berpendidikan S-1 dan SLTA pada PT. Fosta Unggul Perdana pada bagian Divisi Manufacturing masing-masing sebanyak 15 responden (37,5%).

4. Karakteristik responden menurut lama bekerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
< 2 tahun	9	22,5%
3 - 4 tahun	7	17,5%
5 - 7 tahun	10	25%
8 – 10 tahun	14	35%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa lama bekerja responden terbesar adalah antara 8 – 10 tahun yaitu sebanyak 14 responden (35%), antara 5 – 7 tahun yaitu sebanyak 10 responden (25%), kemudian < 2 tahun sebanyak 9 responden (22,5%), sedangkan antara 3 – 4 tahun sebanyak 7 responden (17,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama bekerja responden yaitu antara 8 – 10 tahun.

5. Karakteristik responden menurut usia

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Menurut Usia

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	4	10%
26 - 35 tahun	7	17,5%
36 - 45 tahun	20	50%
> 46 tahun	9	22,5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Untuk usia responden dibagi menjadi 4 kelompok. Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa usia yang paling banyak berada pada usia 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 20 responden (50 %), kemudian diikuti oleh usia > 46 tahun yaitu sebanyak 9 responden (22,5 %), kemudian pada usia

26 - 35 tahun yaitu sebanyak 7 responden (17,5%) dan pada usia < 25 tahun 4 responden (10%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia responden adalah antara 36 – 45 tahun .

B. Variabel Penilaian Prestasi Kerja

1. Seluruh penilaian prestasi kerja pada divisi manufacturing di lakukan sepenuhnya oleh PT. Fosta unggul perdana.

Tabel 4.1
Penilaian Prestasi Kerja pada Divisi Manufacturing Dilakukan
Sepenuhnya oleh PT. Fosta Unggul Perdana

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	18	45%
Setuju	16	40%
Netral	6	15%
Tidak setuju	-	
Sangat Tidak Setuju	-	
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah sangat setuju yaitu 18 orang atau (45%), lalu yang menjawab setuju yaitu 16 orang atau (40%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 6 orang dengan persentase (15%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan penilaian prestasi kerja pada divisi manufacturing dilakukan sepenuhnya dilakukan oleh PT. Fosta Unggul Perdana.

2. Keputusan proses penilaian prsetasi kerja dilaksanakan setiap 1 (satu) tahun masa penilaian pegawai yang dilakukan oleh Personal dan General Affair

Tabel 4.2
Penilaian Prestasi Kerja Dilaksanakan Setiap 1 (satu) Tahun Masa Penilaian Pegawai yang Dilakukan oleh Personal dan General Affair

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	14	35%
Setuju	15	37,5%
Netral	11	27,5%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 15 orang atau (37,5%), lalu yang menjawab sangat setuju yaitu 14 orang atau (35%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 11 orang dengan persentase (27,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju terhadap penilaian prestasi kerja dilaksanakan setiap 1 (satu) tahun masa penilaian pegawai yang dilakukan oleh Personal dan General Affair.

3. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh PT. Fosta Unggul Perdana dilaksanakan secara obyektif

Tabel 4.3
Adanya Penilaian Prestasi Kerja yang Dilakukan oleh PT. Fosta
Unggul Perdana Dilaksanakan Secara Obyektif

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	14	35%
Setuju	14	35%
Netral	12	30%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah sangat setuju yaitu 14 orang atau (35%) dan setuju yaitu 14 orang atau (35%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 12 orang dengan persentase (30%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dan setuju adanya penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh PT. Fosta Unggul Perdana dilaksanakan secara obyektif

4. Sifat dari penilaian prestasi kerja di PT.Fosta Unggul Perdana adalah rahasia dan dengan adanya pertimbangan yang ada

Tabel 4.4
Sifat dari Penilaian Prestasi Kerja di PT.Fosta Unggul Perdana
adalah Rahasia dan Dengan Adanya Pertimbangan yang Ada

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	17	42,5%
Setuju	15	37,5%
Netral	8	20%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah sangat setuju yaitu 17 orang atau (42,5%), lalu yang menjawab setuju yaitu 15 orang atau (37,5%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 8 orang dengan persentase (20%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju terhadap penilaian prestasi kerja di PT.Fosta Unggul Perdana adalah rahasia dan dengan adanya pertimbangan yang ada.

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

Tabel 4.5
Penilaian Prestasi Kerja Berperan Untuk Mengetahui Perkembangan Kerja Karyawan dan Mengetahui Juga Seberapa Besar Kemampuan Karyawan Dalam Menyelesaikan Tugas dan Tanggung Jawab

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	17	42,5%
Setuju	13	32,5%
Netral	9	22,5%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	2,5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah sangat setuju yaitu 17 orang atau (42,5%), lalu yang menjawab setuju yaitu 13 orang atau (32,5%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 9 orang atau (22,5%) dan sangat tidak setuju 1 orang atau (2,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan penilaian prestasi kerja di PT.Fosta Unggul Perdana adalah rahasia dan dengan adanya pertimbangan yang ada.

6. Adanya penilaian prestasi kerja, pegawai diharapkan dapat bekerja sama /membina hubungan yang baik dengan atasan,

Tabel 4.6
Penilaian Prestasi Kerja, Pegawai Diharapkan Dapat Bekerja Sama
/Membina Hubungan yang Baik Dengan Atasan,

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	12	30%
Setuju	19	47,5%
Netral	9	22,5%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 19 orang atau (47,5%), lalu yang menjawab sangat setuju yaitu 12 orang atau (30%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 9 orang atau (22,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya penilaian prestasi kerja, pegawai diharapkan dapat bekerja sama /membina hubungan yang baik dengan atasan.

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

Tabel 4.7
Penilaian Prestasi Kerja dapat Memotivasi Pegawai Untuk dapat Bekerja Dengan Lebih Baik Serta Meningkatkan Kedisiplinan dan Kualitas Kerja.

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	13	32,5%
Setuju	17	42,5%
Netral	10	25%
Tidak setuju	-	
Sangat Tidak Setuju	-	
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 17 orang atau (42,5%), lalu yang menjawab sangat setuju yaitu 13 orang atau (32,5%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 10 orang atau (25%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju terhadap penilaian prestasi kerja dapat memotivasi pegawai untuk dapat bekerja dengan lebih baik serta meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kerja.

8. Penilaian prsetasi kerja pada divisi manufacturing dilakukan oleh atasan langsung dan rekan sekerja

Tabel 4.8
Penilaian Prsetasi Kerja Pada Divisi Manufacturing Dilakukan oleh Atasan Langsung dan Rekan Sekerja

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	11	27,5%
Setuju	20	50%
Netral	9	22,5%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 20 orang atau (50%), sedangkan yang menjawab sangat setuju yaitu 11 orang atau (27,5%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 9 orang atau (22,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju terhadap penilaian prsetasi kerja pada divisi manufacturing dilakukan oleh atasan langsung dan rekan sekerja

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

Tabel 4.B.9
Penilaian Prestasi Kerja Dilakukan untuk Membantu, Memperbaiki Kekurangan yang Dimiliki Karyawan

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	21	52,5%
Setuju	12	30%
Netral	7	17,5%
Tidak setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah sangat setuju yaitu 21 orang atau (52,5%), sedangkan yang menjawab setuju yaitu 12 orang atau (30%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 7 orang atau (17,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju terhadap penilaian prestasi kerja dilakukan untuk membantu, memperbaiki kekurangan yang dimiliki karyawan.

10. Dengan adanya penilaian prestasi kerja atasan anda mampu membuat keputusan mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik

Tabel 4.10
Adanya penilaian prestasi kerja atasan anda mampu membuat keputusan mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	32	80%
Setuju	6	15%
Netral	2	5%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah sangat setuju yaitu 32 orang atau (80%), sedangkan yang menjawab setuju yaitu 6 orang atau (15%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 2 orang atau (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan adanya penilaian prestasi kerja atasan anda mampu membuat keputusan mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik

C. Variabel Pengembangan Karir

1. Penilaian prestasi kerja yang sangat baik dan memuaskan dapat menjadi pertimbangan untuk pengembangan karir

Tabel 4.11
Penilaian Prestasi Kerja yang Sangat Baik dan Memuaskan dapat
Menjadi Pertimbangan untuk Pengembangan Karir

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	16	40%
Setuju	17	42,5%
Netral	7	17,5%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 17 orang atau (42,5%), sedangkan yang menjawab sangat setuju yaitu 16 orang atau (40%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 7 orang atau (17,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju penilaian prestasi kerja yang sangat baik dan memuaskan dapat menjadi pertimbangan untuk pengembangan karir

2. Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja, karna hal ini mendasari pengembangan karir dan sangat tergantung pada prestasi

Tabel 4.12
Kegiatan Paling Penting untuk Memajukan Karir adalah Prestasi Kerja, Karna hal ini Mendasari Pengembangan Karir, dan Sangat Tergantung pada Prestasi

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	12	30%
Setuju	23	57,5%
Netral	5	12,5%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah setuju yaitu 23 orang atau (57,5%), sedangkan yang menjawab sangat setuju yaitu 12 orang atau (30%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 5 orang atau (12,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja, karna hal ini mendasari pengembangan karir dan sangat tergantung pada prestasi.

3. Pelaksanaan pengembangan karir yang dilakukan PT. Fosta Unggul Perdana dilakukan secara objektif

Tabel 4.13
Pelaksanaan Pengembangan Karir yang Dilakukan
PT. Fosta Unggul Perdana Dilakukan Secara Objektif

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	15	37,5%
Setuju	14	35%
Netral	7	17,5%
Tidak setuju	4	10%
Sangat Tidak Setuju	-	
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah sangat setuju yaitu 15 orang atau (37,5%), sedangkan yang menjawab setuju yaitu 14 orang atau (35%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 7 orang atau (17,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju adanya pelaksanaan pengembangan karir yang dilakukan PT. Fosta Unggul Perdana dilakukan secara objektif.

4. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama, bagi setiap pegawai untuk peningkatan pengembangan karir.

Tabel 4.14
Perusahaan Memberikan Kesempatan yang Sama, Bagi Setiap
Pegawai untuk Peningkatan Pengembangan Karir.

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	23	57,5%
Setuju	8	20%
Netral	9	22,5%
Tidak setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah sangat setuju yaitu 23 orang atau (57,5%), sedangkan yang menjawab setuju yaitu 8 orang atau (20%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 9 orang atau (22,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju terhadap perusahaan memberikan kesempatan yang sama, bagi setiap pegawai untuk peningkatan pengembangan karir.

5. Kesenioritasan merupakan salah satu faktor penentu dalam pengembangan karir

Tabel 4.15
Kesenioritasan Merupakan Salah Satu Faktor Penentu
dalam Pengembangan Karir

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	15	37,5%
Setuju	17	42,5%
Netral	8	20%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah sangat setuju yaitu 15 orang atau (37,5%), sedangkan yang menjawab setuju yaitu 17 orang atau (42,5%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 8 orang atau (20%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju terhadap kesenioritasan merupakan salah satu faktor penentu dalam pengembangan karir.

6. Pendidikan karir wajib dilakukan seluruh karyawan guna mendapatkan hasil kerja yang optimal

Tabel 4.16
Pendidikan Karir Wajib Dilakukan Seluruh Karyawan Guna
Mendapatkan Hasil Kerja yang Optimal

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	17	42,5%
Setuju	16	40%
Netral	7	17,5%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah sangat setuju yaitu 17 orang atau (42,5%), sedangkan yang menjawab setuju yaitu 16 orang atau (40%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 7 orang atau (17,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju akan pendidikan karir wajib dilakukan seluruh karyawan guna mendapatkan hasil kerja yang optimal.

7. Dengan adanya kebijaksanaan pengembangan karir diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja

Tabel 4.17
Dengan Adanya Kebijaksanaan Pengembangan Karir Diharapkan
Dapat Meningkatkan Semangat Kerja

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	20	50%
Setuju	14	35%
Netral	6	15%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah sangat setuju yaitu 20 orang atau (50%), sedangkan yang menjawab setuju yaitu 14 orang atau (35%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 6 orang atau (15%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan adanya kebijaksanaan pengembangan karir diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja.

8. Jabatan yang ada sekarang ini sudah sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan serta keahlian anda

Tabel 4.18
Jabatan yang Ada Sekarang ini Sudah Sesuai Dengan Kualifikasi dan Latar Belakang Pendidikan Serta Keahlian Anda

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	6	15%
Setuju	3	7,5%
Netral	6	15%
Tidak setuju	25	62,5%
Sangat Tidak Setuju		
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah sangat setuju yaitu 6 orang atau (15%), sedangkan yang menjawab setuju yaitu 3 orang atau (7,5%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 6 orang atau (15%), sedangkan tanggapan responden yang menjawab tidak setuju 25 orang atau (62,5%), Maka dapat disimpulkan bahwa responden tidak setuju dengan jabatan yang ada sekarang ini sudah sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan serta keahlian anda.

9. Atasan anda memberikan pengakuan secara langsung berupa pengharagaan atas prestasi kerja anda yang telah dicapai

Tabel 4.19
Atasan anda Memberikan Pengakuan Secara Langsung Berupa
Pengharagaan Atas Prestasi Kerja Anda yang Telah Dicapai

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	21	52,5%
Setuju	17	42,5%
Netral	2	5%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah sangat setuju yaitu 21 orang atau (52,5%), sedangkan yang menjawab setuju yaitu 17 orang atau (42,5%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 2 orang atau (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan atasan anda memberikan pengakuan secara langsung berupa pengharagaan atas prestasi kerja anda yang telah dicapai

10. Selain prestasi kerja, lama bekerja juga merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pengembangan karir

Tabel 4.20
Selain Prestasi Kerja, Lama Bekerja Merupakan Faktor yang
Dipertimbangkan Dalam Pengembangan karir

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	26	65%
Setuju	12	30%
Netral	2	5%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan terbanyak yang dipilih responden adalah sangat setuju yaitu 26 orang atau (65%), sedangkan yang menjawab setuju yaitu 12 orang atau (30%), kemudian tanggapan responden yang netral sebanyak 2 Selain prestasi kerja, lama bekerja juga merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pengembangan karir atau (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan prestasi kerja, lama bekerja juga merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pengembangan karir

D. Analisis hubungan penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir dengan menggunakan SPSS 13 rumus Rank Spearman

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

1. Hipotesis yang diajukan adalah :

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

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

2. Nilai kepercayaan 95%, dengan nilai kesalahan (α) = 5%
3. Asumsi : Tolak H_0 bila taraf signifikansi $< 0,05$ terima H_0 bila nilai taraf signifikansi $> 0,05$.
4. Statistik uji yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji t.

Tabel 4.21
Uji Korelasi Antara Variabel Prestasi Kerja
Dengan Pengembangan Karir
Correlations

			Prestasi Kerja Karyawan	Pengembangan Karir Karyawan
Spearman's rho	Prestasi Kerja Karyawan	Correlation Coefficient	1,000	,525(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,001
		N	40	40
	Pengembangan Karir Karyawan	Correlation Coefficient	,525(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,001	.
		N	40	40

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

Hasil analisis pada table diatas menunjukkan antara data X (variabel penilaian prestasi kerja) dengan data Y (variabel Pengembangan karir) mempunyai nilai r atau nilai korelasi sebesar 0,525. Nilai kedua variabel mempunyai hubungan yang cukup kuat dan positif, nilai positif ini menunjukkan arah yang berbanding lurus , yang berarti bahwa makin tinggi nilai variabel X (variabel penilaian prestasi kerja) maka semakin tinggi nilai variabel Y (pengembangan karir), sedangkan untuk menilai signifikansi maka dapat dilihat pada sig dengan nilai 0,001 yang berarti $< 0,05$. Dengan demikian hasilnya adalah ditolak H_0 atau diterima H_a . Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel penilaian prestasi kerja dengan variabel pengembangan karir, hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan cukup kuat dari variabel tersebut.

E. Uji Hipotesa

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

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

H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ Pencarian dari $t \text{ hitung}$:

$$t_0 = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$= \frac{0,525 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0,525^2}}$$

$$= \frac{0,525 \sqrt{38}}{\sqrt{1-0,275}}$$

$$= \frac{(0,525) (6,164)}{0,851}$$

$$= 3,802$$

Untuk menilainya harus melakukan perbandingan dengan $t \text{ tabel}$ dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$) yaitu dengan cara :

$$\begin{aligned}
 & t_{\alpha (n - 2)} \\
 &= t_{0,05 (40 - 2)} \\
 &= t_{0,05 (38)} \\
 &= 2,042
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas maka dapat di ketahui bahwa :

$t_{hitung} > t_{tabel}$

$$3,820 > 2,042$$

Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka H_0 diterima

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

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

Dari perhitungan diatas, nilai t_{hitung} 3,820 lebih besar dari t_{tabel} 2,042 maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

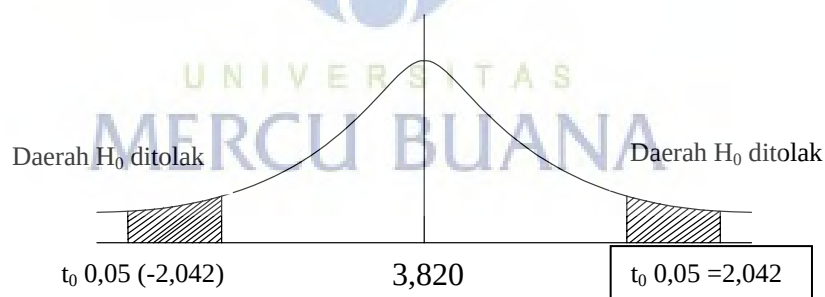
F. Analisa Koefisien Determinasi

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

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,525^2 \times 100\% \\
 &= 0.275625 \times 100\% \\
 &= 27,56\%
 \end{aligned}$$

Nilai diatas memberikan arti bahwa variabel prestasi kerja hanya memberikan pengaruh sebesar 27,56 % terhadap variabel pengembangan karir, sedang sisanya ($100\% - 27,56\% = 72,44\%$) dipengaruhi faktor lain yaitu, adanya pelatihan – pelatihan kerja, pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja atau jabatan, adanya promosi kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

G. Grafik 4.1. uji t dua pihak



Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan nilai $< -2,042$ $3,820 < +2,042$), maka hipotesis H_0 ditolak yang mengartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel penilaian prestasi kerja dengan variabel pengembangan karir.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Setelah penulis melakukan penelitian dan pembahasan mengenai hubungan penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir pada PT. Fosta unggul Perdana, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Hasil analisis menunjukkan bahwa antara data X (Variabel penilaian prestasi kerja) dengan data Y (Variabel pengembangan karir) mempunyai nilai r atau nilai korelasi sebesar 0,525. Nilai ini berarti kedua variabel mempunyai hubungan Cukup Kuat, Sedangkan untuk melihat nilai signifikansinya dapat dilihat pada sig. dengan nilai 0.001 yang berarti < 0.05 . Dari perhitungan diatas, nilai t hitung 3,820 $>$ t tabel 2,042 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. berarti terdapat hubungan yang cukup kuat dan positif antara prestasi kerja dengan pengembangan karir.

B. SARAN

Setelah melihat hasil penelitian hubungan penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir dengan menggunakan perhitungan korelasi, maka penulis mencoba untuk mengajukan beberapa saran bagi perusahaan yang antara lain. Adanya penilaian prestasi kerja yang baik akan mempermudah karyawan untuk mengembangkan karirnya, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan dan menilai apakah kinerja mereka berguna atau tidak bagi perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert, alih Bahasa Surya Dharma dan Yanuar Irawan 2005. *Performance Manajemen* , PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Cornelius Trihendardi. 2005. *Step by Step SPSS 13 Analisis Data Statistik*, Jakarta
- Daft, Richard L. 2002. *Manajemen*, Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sinar Grafika Offset, Jakarta
- J. Suparanto 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta
- Usman, Husaini dan Setiady, Purnama. 2003. *Pengantar Statistika*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Rochaety eti, Tresnati Ratih dan Majid Latif Abdul. 2007 *Metode Penelitian Bisnis : Dengan Aplikasi SPSS* , Mitra Wacana Media, Jakarta
- Sibarani Panggabean, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung

MERCU BUANA

KUESIONER

Kepada yth

Bapak / Ibu / Saudara / i

Ditempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam melakukan penyusunan skripsi guna mendapatkan gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana dengan judul: **HUBUNGAN PENILAIAN PRESTASI KERJA DENGAN PENGEMBANGAN KARIR PADA DIVISI MANUFACTURING PT. FOSTA UNGGUL PERDANA.**

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

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

Hormat saya

S A N D Y

PETUNJUK PENGISIAN

1. Data responden mohon diisi, atau dipilih dengan cara memberi tanda silang (x) sesuai dengan identitas anda.
2. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, mohon direnungkan baik-baik, kemudian dijawab dengan memberi tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang anda rasakan.
3. Terima kasih atas kerjasama yang telah anda berikan.

A. DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

☐

Laki-laki

☐

Perempuan

2. Status

☐

Sudah menikah

☐

Belum menikah

3. Pendidikan Terakhir

☐

SLTA

☐

D-3

☐

S-1

4. Lama Bekerja

☐

< 2 tahun

☐

Antara 2 s/d 5 tahun

☐

Antara 6 s/d 10 tahun

☐

> 11 tahun

5. Usia Karyawan

☐

< 25 tahun

☐

Antara 26 s/d 35 tahun

☐

Antara 36 s/d 45 tahun

☐

> 46 tahun

B. KUESIONER PENILAIAN PRESTASI KERJA

1. Seluruh penilaian prestasi kerja pada divisi manufacturing dilakukan sepenuhnya oleh PT. Fosta unggul perdana.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju.
2. Keputusan proses penilaian prestasi kerja dilaksanakan setiap 1 (satu) tahun masa penilaian pegawai yang dilakukan oleh Personal dan General Affair
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju.
3. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh PT. Fosta Unggul Perdana dilaksanakan secara obyektif
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju.
4. Sifat dari penilaian prestasi kerja di PT.Fosta Unggul Perdana adalah rahasia dan dengan adanya pertimbangan yang ada
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju.

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

- | | |
|------------------|-------------------------|
| a. Sangat setuju | d. Tidak setuju |
| b. Setuju | e. Sangat tidak setuju. |
| c. Netral | |

6. Adanya penilaian prestasi kerja, pegawai diharapkan dapat bekerja sama /membina hubungan yang baik dengan atasan,

- | | |
|------------------|-------------------------|
| a. Sangat setuju | d. Tidak setuju |
| b. Setuju | e. Sangat tidak setuju. |
| c. Netral | |

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

- | | |
|------------------|-------------------------|
| a. Sangat setuju | d. Tidak setuju |
| b. Setuju | e. Sangat tidak setuju. |
| c. Netral | |

8. Penilaian prsetasi kerja pada divisi manufacturing dilakukan oleh atasan langsung dan rekan sekerja

- | | |
|------------------|-------------------------|
| a. Sangat setuju | d. Tidak setuju |
| b. Setuju | e. Sangat tidak setuju. |
| c. Netral | |

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

- | | |
|------------------|-------------------------|
| a. Sangat setuju | d. Tidak setuju |
| b. Setuju | e. Sangat tidak setuju. |
| c. Netral | |

10. Dengan adanya penilaian prestasi kerja atasan anda mampu membuat keputusan mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik

- | | |
|------------------|-------------------------|
| a. Sangat setuju | d. Tidak setuju |
| b. Setuju | e. Sangat tidak setuju. |
| c. Netral | |

C. KUESIONER PENGEMBANGAN KARIR

1. Penilaian prestasi kerja yang sangat baik dan memuaskan dapat menjadi pertimbangan untuk pengembangan karir

- | | |
|------------------|-------------------------|
| a. Sangat setuju | d. Tidak setuju |
| b. Setuju | e. Sangat tidak setuju. |
| c. Netral | |

2. Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja, karena hal ini mendasari pengembangan karir dan sangat tergantung pada prestasi

- | | |
|------------------|-------------------------|
| a. Sangat setuju | d. Tidak setuju |
| b. Setuju | e. Sangat tidak setuju. |
| c. Netral | |

3. Pelaksanaan pengembangan karir yang dilakukan PT. Fosta Unggul Perdana dilakukan secara objektif

- | | |
|------------------|-------------------------|
| a. Sangat setuju | d. Tidak setuju |
| b. Setuju | e. Sangat tidak setuju. |
| c. Netral | |

4. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama, bagi setiap pegawai untuk peningkatan pengembangan karir.

- | | |
|------------------|-------------------------|
| a. Sangat setuju | d. Tidak setuju |
| b. Setuju | e. Sangat tidak setuju. |
| c. Netral | |

5. Kesenioritasan merupakan salah satu faktor penentu dalam pengembangan karir

- | | |
|------------------|-------------------------|
| a. Sangat setuju | d. Tidak setuju |
| b. Setuju | e. Sangat tidak setuju. |
| c. Netral | |

6. Pendidikan karir wajib dilakukan seluruh karyawan guna mendapatkan hasil kerja yang optimal

- | | |
|------------------|-------------------------|
| a. Sangat setuju | d. Tidak setuju |
| b. Setuju | e. Sangat tidak setuju. |
| c. Netral | |

7. Dengan adanya kebijaksanaan pengembangan karir diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Netral
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju.

8. Jabatan yang ada sekarang ini sudah sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan serta keahlian anda

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Netral
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju.

9. Atasan anda memberikan pengakuan secara langsung berupa penghargaan atas prestasi kerja anda yang telah dicapai

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Netral
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju.

10. Selain prestasi kerja, lama bekerja juga merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pengembangan karir

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Netral
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju.

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	87,5	87,5	87,5
	Perempuan	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Statu Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah Menikah	23	57,5	57,5	57,5
	Belum Menikah	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	15	37,5	37,5	37,5
	D3	10	25,0	25,0	62,5
	S-1	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lama Bekerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	9	22,5	22,5	22,5
	Antara 2 s/d 5 Tahun	7	17,5	17,5	40,0
	Antara 6 s/d 10 Tahun	10	25,0	25,0	65,0
	> 10 Tahun	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	4	10,0	10,0	10,0
	Antara 25 s/d 35 Tahun	7	17,5	17,5	27,5
	Antara 35 s/d 45 Tahun	20	50,0	50,0	77,5
	> 46 Tahun	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

DATA X

Seluruh penilaian prestasi kerja pada divisi manufacturing di lakukan sepenuhnya oleh PT. Fosta unggul perdana.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	15,0	15,0	15,0
	Setuju	16	40,0	40,0	55,0
	Sangat setuju	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Keputusan proses penilaian prsetasi kerja dilaksanakan setiap 1 (satu) tahun masa penilaian pegawai yang dilakukan oleh Personal dan General Affair

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	27,5	27,5	27,5
	Setuju	15	37,5	37,5	65,0
	Sangat setuju	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Penilaian prestasi kerja, yang dilakukan oleh PT. Frosta Unggul Perdana dilakukan secara objektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	30,0	30,0	30,0
	Setuju	14	35,0	35,0	65,0
	Sangat setuju	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sifat dari penilaian prestasi kerja di PT. Frosta Unggul Perdana adalah terbatas dan rahasia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	20,0	20,0	20,0
	Setuju	15	37,5	37,5	57,5
	Sangat setuju	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Netral	9	22,5	22,5	25,0
	Setuju	13	32,5	32,5	57,5
	Sangat setuju	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Adanya penilaian prestasi kerja, pegawai diharapkan dapat bekerja sama /membina hubungan yang baik dengan atasan,

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	22,5	22,5	22,5
	Setuju	19	47,5	47,5	70,0
	Sangat setuju	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	25,0	25,0	25,0
	Setuju	17	42,5	42,5	67,5
	Sangat setuju	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Penilaian prsetasi kerja pada divisi manufacturing dilakukan oleh atasan langsung dan rekan sekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	22,5	22,5	22,5
	Setuju	20	50,0	50,0	72,5
	Sangat setuju	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	17,5	17,5	17,5
	Setuju	12	30,0	30,0	47,5
	Sangat setuju	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Atasan anda mampu membuat keputusan dan mendorong bawahan dalam menyelesaikan tugas dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5,0	5,0	5,0
	Setuju	6	15,0	15,0	20,0
	Sangat setuju	32	80,0	80,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

DATA Y

Penilaian prestasi kerja yang sangat baik dan memuaskan dapat menjadi pertimbangan untuk pengembangan karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	17,5	17,5	17,5
	Setuju	17	42,5	42,5	60,0
	Sangat setuju	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja, karna hal ini mendasari pengembangan karir dan sangat tergantung pada

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	12,5	12,5	12,5
	Setuju	23	57,5	57,5	70,0
	Sangat setuju	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Pelaksanaan pengembangan karir yang dilakukan PT. Fosta Unggul Perdana dilakukan secara objektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	10,0	10,0	10,0
	Netral	7	17,5	17,5	27,5
	Setuju	14	35,0	35,0	62,5
	Sangat setuju	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Perusahaan memberikan kesempatan yang sama, bagi setiap pegawai untuk peningkatan pengembangan karir.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	22,5	22,5	22,5
	Setuju	8	20,0	20,0	42,5
	Sangat setuju	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kesenioritasan merupakan salah satu faktor penentu dalam pengembangan karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	20,0	20,0	20,0
	Setuju	17	42,5	42,5	62,5
	Sangat setuju	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Pendidikan karir wajib dilakukan seluruh karyawan guna mendapatkan hasil kerja yang optimal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	17,5	17,5	17,5
	Setuju	16	40,0	40,0	57,5
	Sangat setuju	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dengan adanya kebijaksanaan pengembangan karir diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	15,0	15,0	15,0
	Setuju	14	35,0	35,0	50,0
	Sangat setuju	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Jabatan yang ada sekarang ini sudah sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan serta keahlian anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	25	62,5	62,5	62,5
	Netral	6	15,0	15,0	77,5
	Setuju	3	7,5	7,5	85,0
	Sangat setuju	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Atasan anda memberikan pengakuan secara langsung berupa penghargaan atas prestasi kerja anda yang telah dicapai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5,0	5,0	5,0
	Setuju	17	42,5	42,5	47,5
	Sangat setuju	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Selain prestasi kerja, lama bekerja juga merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pengembangan karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5,0	5,0	5,0
	Setuju	12	30,0	30,0	35,0
	Sangat setuju	26	65,0	65,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

HASIL OUTPUT KORELASI

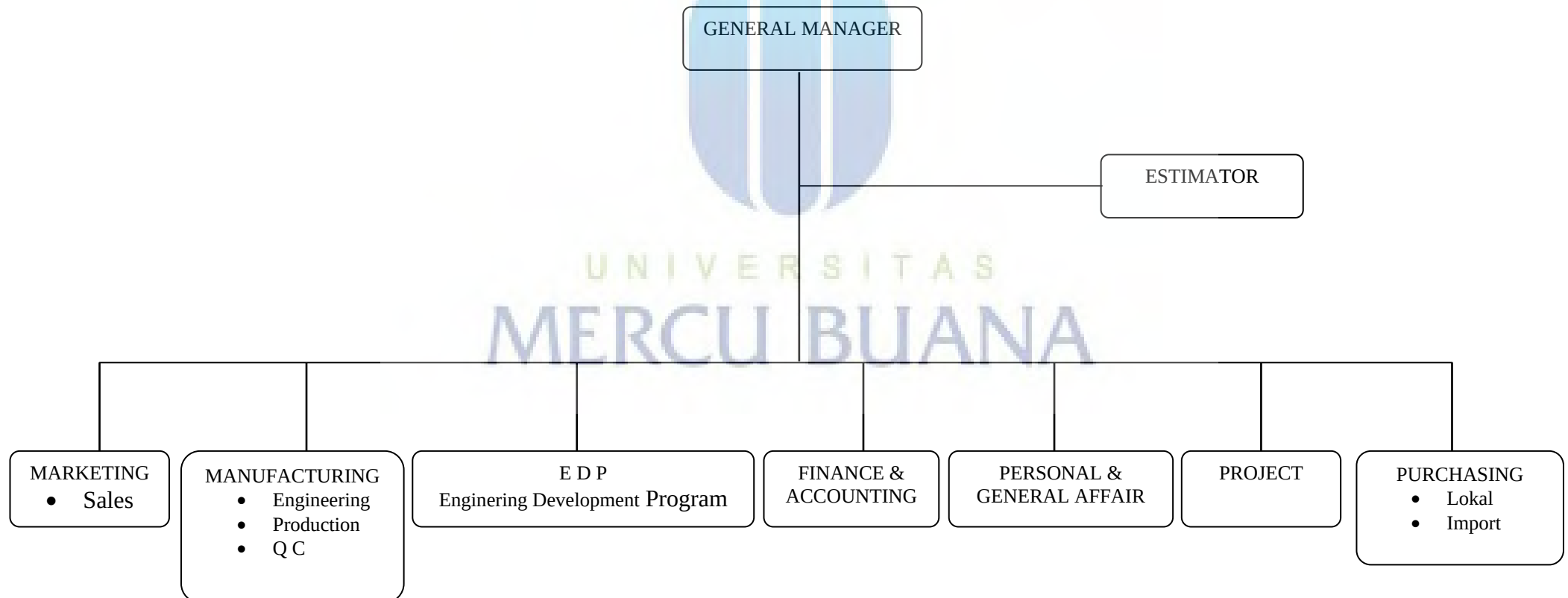
Correlations

			Prestasi Kerja Karyawan	Pengembangan Karir Karyawan
Spearman's rho	Prestasi Kerja Karyawan	Correlation Coefficient	1,000	,525(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,001
		N	40	40
	Pengembangan Karir Karyawan	Correlation Coefficient	,525(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,001	.
		N	40	40

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



**STRUKTUR ORGANISASI
PT. FOSTA UNGGUL PERDANA
TANGERANG**



HASIL KUESIONER
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI
(VARIABEL X)

R	PERTANYAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	3	4	5	3	5	3	5	5	40
2	3	3	3	5	3	4	3	4	5	5	38
3	4	5	4	5	5	3	4	3	5	5	43
4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	38
5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	45
6	5	3	3	3	5	5	3	3	5	5	40
7	4	5	5	3	5	3	4	4	3	4	40
8	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	36
9	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	45
10	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	44
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
12	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	44
13	3	3	5	5	1	3	4	4	5	5	38
14	5	5	4	3	5	4	5	3	4	5	43
15	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	43
16	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	43
17	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	41
18	5	3	3	4	5	4	3	5	5	5	42
19	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	39
20	4	5	4	3	5	5	3	4	4	5	42
21	4	5	5	5	3	3	3	4	5	5	42
22	4	3	5	5	3	5	3	4	4	5	41
23	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
24	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	44
25	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
26	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45
27	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
28	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	43
29	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	44
30	5	4	3	3	4	4	3	5	5	5	41
31	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	43
32	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	42
33	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5	43
34	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	41
35	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	43
36	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	42
37	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4	38
38	3	3	3	5	4	3	5	4	3	5	38
39	5	3	5	4	4	4	5	3	5	5	43
40	5	3	3	4	4	4	5	3	4	5	40
JUMLAH											1683

HASIL KUESONER
PENILAIAN PRESTASI KERJA
(VARIABEL Y)

R	PERTANYAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	39
2	5	4	3	3	3	5	3	2	4	3	35
3	3	4	5	5	5	5	4	2	4	5	43
4	4	4	5	5	4	3	5	2	4	4	40
5	5	5	4	3	4	5	4	5	3	4	42
6	3	4	5	3	5	3	3	2	5	4	37
7	5	5	2	5	3	3	5	2	4	4	38
8	5	5	4	4	3	5	5	3	4	5	43
9	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
10	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	42
11	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	44
12	4	4	2	5	4	3	5	2	4	5	38
13	5	4	4	3	3	5	3	5	5	5	42
14	3	5	5	5	4	4	5	2	5	5	43
15	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	43
16	4	5	4	5	5	3	4	2	4	5	43
17	5	4	2	3	4	5	5	4	3	5	40
18	4	4	4	5	4	5	4	2	5	4	41
19	5	5	2	4	3	4	5	2	5	4	39
20	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	41
21	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
22	3	4	5	3	5	4	4	2	4	5	39
23	4	4	3	5	4	5	5	2	5	5	42
24	3	4	5	5	5	3	5	2	5	5	42
25	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
26	4	5	4	3	5	5	5	2	4	5	42
27	5	3	4	3	5	4	5	3	5	5	42
28	3	5	5	5	5	5	4	2	5	5	44
29	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	41
30	4	4	4	5	4	5	5	2	5	4	42
31	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	46
32	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	41
33	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	40
34	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	44
35	3	5	5	5	5	5	3	2	5	5	43
36	4	4	5	5	4	4	5	2	5	5	43
37	5	3	3	4	3	4	5	2	4	5	38
38	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	33
39	4	4	5	5	4	5	5	2	5	5	44
40	4	4	5	3	5	3	3	2	5	5	39
JUMLAH											1654

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : S A N D Y

Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 04 Mei 1982

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Alamat : JL. Raya Kp. Bugis Rt.012/03 Kel.Kembangan
Selatan Kec. Kembangan Jakarta Barat 11610
Jakarta,

Pendidikan : - SDN 07 Kembangan Pagi, Tamat tahun 1994
- SMPN 215 Jakarta, Tamat tahun 1997
- SMK AL-Huda Jakarta, Tamat tahun 2000
- Universitas Mercu Buana, Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen S1, 2000- sekarang

Jakarta, ____ Agustus 2007

S A N D Y