

**ANALISIS HUBUNGAN PENILAIAN PRESTASI KERJA
DENGAN PENGEMBANGAN KARIER PERAWAT
PADA RSUD BUDHI ASIH**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen

Nama : NUNIK KURNIA SIH
NIM : 01101-177

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

JAKARTA

2007

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : NUNIK KURNIASIH
NIM : 03101-177
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : ANALISIS HUBUNGAN PENILAIAN PRESTASI
KERJA DENGAN PENGEMBANGAN KARIER
PERAWAT PADA RSUD BUDHI ASIH

Tanggal Ujian Skripsi :

Disetujui dan Diterima oleh :

Pembimbing

(Lianah, SE, Mcom)

Tanggal :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen S1,

(Drs. Hadri Muiya, M.Si)

Tanggal :

(Lafiprios, SE, MM)

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karier Perawat Pada RSUD Budhi Asih”. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi program studi Manajemen di Universitas Mercu Buana.

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

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

1. Bapak H. Probosutedjo, selaku Ketua Yayasan Menara Bhakti Universitas Mercu Buana
2. Bapak Dr. Ir. Suharyadi, MS, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Drs. Hadi Mu'ya, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.

4. Bapak Tafiprios, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Mercu Buana.
5. Ibu Lianah, SE., Mcom, selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran serta dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat berharga kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Segenap jajaran dosen yang telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan.
7. Kedua orang tua tercinta, terima kasih atas doa, dukungannya, kesetianya, kasih sayangnya dan semuanya telah diberikan pada penulis agar bisa Lili Utari, terima kasih atas dukungan, dan kebersamaannya selama kuliah.
8. Direktur dan seluruh perawat di Unit Rawat Jalan RSUD Budhi Asih yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Drg. Yeti Sugasriani (dari Dinas Kesehatan), Ibu Irma dan Bapak Heru (dari Bagian Kebidanan dan Akwil pada Kantor Gubernur DKI Jakarta), yang sudah memberikan kemudahan pada penulis untuk memperoleh surat izin meneliti di RSUD Budhi Asih.
10. Irfan Hakim yang memberikan doa dan dukungannya serta semoga pernikahannya langgeng dan bahagia selalu.
11. Teruntuk temanku Made, terima kasih atas kebersamaan, doa, dukungan dan motivasi pada penulis untuk terus bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Sepupu-sepupuku :Via, Yoga, Saddam, Fitri, Wita, Puput, Nur, Milla, Ayu, Selvi, Adji, dan Dian
13. Sahabat-sahabatku (Eka, Yenni, dan Ditha) terima kasih atas doa dan dukungannya.
14. Dan semua teman-teman mahasiswa Universitas Mercu Buana yang namanya tidak disebutkan oleh penulis satu persatu.
15. Maemunah yang telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

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

Jakarta, September 2007

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Pembatasan Masalah	3
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Fungsi-fungsi Manajemen	7
C. Penilaian Prestasi Kerja	9
1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	9
2. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja	10
3. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja	13
4. Dasar Penilaian dan Unsur-unsur yang Dinilai	17
5. Masalah-masalah Dalam Penilaian Prestasi Kerja	21

D. Karier	22
1. Pengertian Karier	22
2. Perencanaan Karier	24
E. Pengembangan Karier	24
1. Pengertian Pengembangan Karier	24
2. Tolok Ukur Metode Pengembangan Karier	28
F. Hubungan Antara Penilaian Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karier Perawat	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Penelitian	33
1. Lokasi Penelitian	33
2. Sejarah Singkat RSUD Budhi Asih	33
3. Visi dan Misi RSUD Budhi Asih	34
4. Fasilitas Pelayanan RSUD Budhi Asih	35
5. Sumber Daya Manusia	36
B. Metode Penelitian	37
C. Hipotesis	37
D. Sampel Penelitian	37
E. Variabel dan Pengukuran	38
F. Definisi Operasional Variabel	38
G. Metode Pengumpulan Data	40

H. Metode Analisis Data	41
1. Analisis Korelasi	41
2. Analisis Pengujian Hipotesis	42
3. Uji Statistik	42
4. Koefisien Penentu	42

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Karakteristik Responden	43
1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
2. Responden Berdasarkan Usia	44
3. Responden Berdasarkan Status	44
4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
5. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
B. Analisis Penilaian Prestasi Kerja Perawat Unit Rawat Jalan pada RSUD Budhi Asih	49
C. Analisis Hubungan Penilaian Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karier Perawat Unit Rawat Jalan pada RSUD Budhi Asih	57
D. Analisis Hubungan Penilaian Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karier Perawat Unit Rawat Jalan pada RSUD Budhi Asih	63
E. Analisis Koefisien Determinasi	65
F. Uji Hipotesis	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	68
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Jaws PDF Creator



EVALUATION
UNIVERSITAS

MERCU BUANA
VALUTAZIONE

EVALUATION

EVALUACIÓN

EVALUATION

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4.2	Usia Responden	44
Tabel 4.3	Status Responden	45
Tabel 4.4	Lama Bekerja Responden	46
Tabel 4.5	Pendidikan Terakhir Responden	47
Tabel 4.6	Rekapitulasi Karakteristik Responden	48
Tabel 4.7	Penilaian Prestasi Kerja Dinilai dari Ketepatan Karyawan dalam Menyelesaikan Pekerjaan	52
Tabel 4.8	Penilaian Prestasi Kerja Dinilai dari Kemampuan Karyawan dalam Meningkatkan Ketrampilan.....	53
Tabel 4.9	Penilaian Prestasi Kerja Berperan untuk Mengetahui Seberapa Besar Kemampuan Karyawan dalam Menyelesaikan Tugas dan Tanggung Jawab	53
Tabel 4.10	Penilaian Prestasi Kerja Dinilai dari Ketelitian Karyawan dalam Menyusun Kebijakan	54
Tabel 4.11	Dengan Adanya Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Diharapkan Dapat Membina Komunikasi yang Baik dengan Atasan	54
Tabel 4.12	Penilaian Prestasi Kerja yang Dinilai dari Kerapuhan Karyawan Dalam Menyelesaikan Tugas Dengan Baik	55
Tabel 4.13	Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja	56
Tabel 4.14	Hasil Dari Penilaian Prestasi Kerja yang Baik Dapat Menjadi Pertimbangan Untuk Pengembangan Karier	58
Tabel 4.15	Pengembangan Karier Dapat Memotivasi Karyawan untuk Bekerja serta Meningkatkan Kedisiplinan	59
Tabel 4.16	Absensi Karyawan Merupakan Salah Satu Faktor yang Dipertimbangkan Dalam Pengembangan Karier	59

Tabel 4.17	Upah insentif karyawan meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat	60
Tabel 4.18	Atasan anda mengharapkan karyawannya dapat bekerja mandiri dan bisa mengembangkan kreativitasnya	61
Tabel 4.19	Kebijaksanaan Dalam Pengembangan Karier Diharapkan Dapat Meningkatkan Kerjasama Diantara Karyawan	61
Tabel 4.20	Rekapitulasi Pengembangan Karier	62
Tabel 4.21	Output SPSS	64
Tabel 4.22	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	65

Jaws PDF Creator

EVALUATION
UNIVERSITAS
MERCU BUANA
VALUTAZIONE
EVALUATION
EVALUACIÓN
EVALUATION

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tabel Hasil Jawaban Karakteristik Responden

Lampiran 3. Tabel Hasil Jawaban Tanggapan Responden

Lampiran 4. Output SPSS

Lampiran 5. Surat Keterangan Riset

Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup

Jaws PDF Creator



EVALUATION
UNIVERSITAS

MERCU BUANA

VALUTAZIONE

EVALUATION

EVALUACIÓN

EVALUATION

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

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

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

Untuk mencapai harapan-harapan tersebut, perusahaan harus memberikan penilaian prestasi kerja pada karyawan agar bekerja lebih giat

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

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

Perusahaan dalam pelaksanaan prestasi kerja dengan pengembangan karier, haruslah berdasarkan atas keadilan. Perusahaan juga dalam melakukan penilaian prestasi kerja harus sesuai dengan nilainya. 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.

Penulis memilih RSUD BUDHI ASIH sebagai objek penelitian dalam penulisan skripsi, karena RSUD BUDHI ASIH mempunyai ciri sosial yaitu memberikan pelayanan Cuma-Cuma bagi warga gelandangan dan pengemis.

Selain itu, RSUD BUDHI ASIH juga menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara prima dan profesional, dengan mengutamakan kepuasan pelanggan baik yang mampu maupun yang tidak mampu.

Dengan menyadari betapa pentingnya arti dari suatu penilaian prestasi kerja dan pengembangan karier dalam perusahaan dengan segala macam permasalahan yang ada. Sehingga disini penulis merasa tertarik untuk memilih pembahasan mengenai “ **Analisis Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karier Perawat pada RSUD BUDHI ASIH** “.

B. Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja perawat pada RSUD BUDHI ASIH ?
2. Adakah hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier perawat pada RSUD BUDHI ASIH ?

C. Pembatasan Masalah

Seperti yang telah diuraikan di atas, penilaian prestasi kerja bagi pegawai merupakan salah satu cara yang ditempuh di dalam meningkatkan karier. Dengan adanya peningkatan karier ini akan mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih baik. Dalam penelitian ini, penulis membatasi

permasalahan hanya mengenai penilaian prestasi kerja dari tahun 2002 s/d 2006 dengan pengembangan karier perawat unit Rawat Jalan pada RSUD BUDHI ASIH.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja perawat pada RSUD BUDHI ASIH.

b. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier perawat pada RSUD BUDHI ASIH.

2. Kegunaan Penelitian :

- a. Bagi RSUD BUDHI ASIH

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

- b. Bagi Perawat

Dengan adanya penilaian prestasi kerja di RSUD BUDHI ASIH dapat membangkitkan semangat dan motivasi perawat untuk mengembangkan karier.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini untuk mengetahui penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier pada RSUD BUDHI ASIH sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan penulis.

d. Bagi Pembaca

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



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

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

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

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

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

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

Dari definisi-definisi tersebut di atas, jelas bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan pokok dalam mengelola organisasi bukan sumber

yang lain. Hal ini berhubungan dengan usahanya memberikan satuan kerja yang efektif bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara pegawai dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat sesuai dengan kebutuhan.

B. Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut Malawi (2005: 21-23) fungsi-fungsi manajemen meliputi antara lain

1. Fungsi-fungsi Manajerial, terdiri dari :

a. Perencanaan (*Planning*)

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

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

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

c. Pengarahan (*Directing*)

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

d. Pengendalian (*Controlling*)

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

2. Fungsi-fungsi Operasional, terdiri dari :

a. Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)

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

b. Pengembangan (*Development*)

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

c. Kompensasi (*Compensation*)

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

d. Pengintegrasian (*Integration*)

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

e. *Pemeliharaan (Maintenance)*

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

f. *Kedisiplinan*

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

g. *Pemberhentian (Separation)*

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

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

C. **Penilaian Prestasi Kerja**

1. **Pengertian Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang

dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan penilaian prestasi kerja berarti apakah karyawan akan dipromosikan didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

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

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

Berdasarkan asumsi-asumsi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari karyawan.

2. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

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

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

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

- a. Perbaikan prestasi kerja

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

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

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

c. Keputusan-keputusan penempatan

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

d. Keputusan-keputusan lantikan dan pengembangan

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

e. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus direvisi.

f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

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

g. Ketidakefektifan informasi

Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis 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 kerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan personalia yang diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

3. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hari (2003:147-152) ada beberapa metode penilaian prestasi kerja yang dikelompokkan menjadi 2 (dua) bagian yaitu :

a. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Metode-metode yang berorientasi pada masa lalu, mempunyai kelebihan dalam hal berakun terhadap prestasi kerja yang telah terjaui dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Kelemahan dari metode ini adalah prestasi kerja di masa lalu tidak dapat dirubah.

Tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja di masa lalu, para karyawan memperoleh umpan balik mengenai upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarahkan kepada perbaikan-perbaikan prestasi. Teknik-teknik penilaian ini mencakup beberapa hal, yaitu :

1) Metode *Rating Scale*

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

2) Metode *Checklist*

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 tidak diketahui oleh penilai departemen personalia dapat memberikan bobot langsung pada item-item yang berbeda pada metode *checklist*.

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

Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan dan mengurangi kesalahan kesan terakhir dimana peristiwa-peristiwa diklasifikasikan menjadi berbagai kategori

seperti pengendalian bahaya keamanan, pengawasan sisi bahan atau pengembangan karyawan.

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

Metode ini biasanya digunakan untuk mencapai penilaian yang lebih terstandarisasi. Dengan metode ini wakil dari departemen personalia turun ke lapangan dan membantu penyelia dalam penilaian mereka dan dapat informasi khususnya dari atasan langsung tentang prestasi kerja pegawainya, kemudian mempersiapkan evaluasi dan hasilnya di kirim kepada penyelia. Untuk review berupa perubahan persetujuan dan pertimbangan dengan karyawan yang dinilai.

5) Metode Tes Observasi Prestasi Kerja

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

6) Metode Evaluasi Kelompok

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

a. Metode Parking

Penilai membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan yang lebih baik, kemudian

menempatkan tiap karyawan dalam urutan dari yang terbaik sampai yang terburuk.

b. Metode Grading (*Forced Distribution*)

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

c. Metode Alokasi Nilai (*Point Allocation Method*)

Penilai memberi sejumlah nilai total untuk diakulasikan di antara karyawan dan kelompok karyawan yang lebih diberikan nilai yang besar daripada para karyawan dengan prestasi lebih buruk.

b. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

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

Teknik-teknik yang digunakan adalah:

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

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai dirinya 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 psikologi, diskusi dengan atasan langsung dan review evaluasi-evaluasi lainnya. Biasanya penilaian ini dilakukan oleh para psikolog, terutama digunakan untuk menilai potensi karyawan di waktu yang akan datang, sehingga akurasi penilaian sepenuhnya tergantung pada ketrampilan psikolog tersebut.

3) Metode Pendekatan Management By Objective (MBO)

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

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

Assessment centre adalah suatu teknik penilaian karyawan yang distandarisasikan dimana tergantung pada berbagai tipe penilaian atau penilaian. Penilaian ini dapat meliputi wawancara, tes-tes psikologi, diskusi kelompok, simulasi dan sebagainya, untuk mengevaluasi potensi karyawan di waktu yang akan datang.

4. Dasar Penilaian dan Unsur-Unsur Yang Dinilai

Dasar penilaian adalah uraian dari setiap individu karyawan karena dalam uraian pekerjaan inilah ditetapkan tugas dan tanggung jawab yang

akan dilakukan oleh setiap karyawan. Tolok ukur yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah standar. Secara umum standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran penilaian.

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

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

Standar ini dibagi atas :

1) Standar dalam bentuk fisik, yang terdiri atas : standar kuantitas

(kilogram, meter), standar kualitas (baik, buruk), dan standar waktu

(jumlah, hari, dan bulan).

2) Standar dalam bentuk uang, yang terdiri atas : standar biaya, standar penghasilan, dan standar investasi.

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

Dengan penentuan standar untuk berbagai keperluan, maka akan muncul istilah “*standarisasi*” yakni penentuan dan penggunaan berbagai ukuran, tipe, dan gaya tertentu berdasarkan suatu komposisi standar. Dalam penilaian uraian pekerjaan, penilai mempergunakan standar sebagai alat ukur hasil yang dicapai dan perilaku yang dilakukan, baik di dalam maupun di luar pekerjaan karyawan.

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

1) Kesetiaan

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

2) Prestasi kerja

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

3) Kejujuran

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

4) Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang harus dilakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5) Kreativitas

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

6) Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7) Kepemimpinan

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

8) Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap, perilaku, respon, penampilan, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar dari karyawan tersebut.

9) Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

10) Kecakapan

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

11) Tanggung jawab

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

5. Masalah-Masalah Dalam Penilaian Prestasi Kerja

Dalam penilaian prestasi kerja banyak masalah yang sulit untuk dihindari dalam menilai prestasi kerja karyawan, karena penilai biasanya sering melibatkan emosional dalam menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Mayu (2005:100-101) masalah-masalah yang umum dihadapi dalam penilaian adalah 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. *Stricness*

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

d. *Central Tendency*

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

e. *Personal Bias*

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

D. Karier

1. Pengertian Karier

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

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

Selanjutnya karier adalah : “*menunjukkan perkembangan para karyawan secara individu dalam jenjang jabatan / kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi*” (John, 2000:65).

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

Berdasarkan pengertian di atas bahwa masalah karier ini sangat erat hubungannya dengan masalah kepegawaian. Karier merupakan satu

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

Menurut David dan Werther dalam Sjafri (2003:181-182) mengungkapkan 5 (lima) faktor yang terkait dengan karier, yaitu sebagai berikut :

a. Keadilan dalam karier

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

b. Perhatian dengan penyelia

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

c. Kesadaran tentang kesempatan

Para karyawan menghendaki pengetahuan tentang kesempatan untuk peningkatan karier.

d. Minat pekerja

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

e. Kepuasan karier

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

2. Perencanaan Karier

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

a. Pendidikan karier

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

b. Informasi pada perencanaan karier

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

c. Konseling karier

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

E. Pengembangan Karier

1. Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan usaha-usaha pribadi seseorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. Kegiatan-kegiatan

pengembangan karier mungkin dapat dukungan atau bahkan tidak oleh departemen personalia tergantung pada departemen dari perusahaan yang bersangkutan. Ada beberapa definisi mengenai pengembangan karier, antara lain :

Pengembangan karier menurut Sondang (2000:215) adalah :

Keputusan yang di ambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana kariernya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tertentu.

Pengembangan karier adalah : *“peningkatan pribadi yang di lakukan seseorang untuk menapai suatu rencana karier”* (Hadi, 2000 :173).

Pengembangan Karier adalah : *“semua usaha pribadi karyawan yang dituijukan untuk melaksanakan rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian, dan perolehan kerja serta pengalaman kerja”* (Mutia, 2002:63).

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

Pengembangan karier terbagi menjadi 2 (dua) yaitu pengembangan karier secara individual dan pengembangan karier secara organisasional. Pengembangan karier secara individual artinya setiap anggota organisasi harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka peningkatan kariernya

lebih lanjut. Sedangkan pengembangan karier secara organisasional artinya pengembangan karier yang dilakukan oleh perusahaan.

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

a. Prestasi kerja

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

b. *Exposure*

Exposure berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang mempunyai pengaruh untuk promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan karier yang lainnya. Tanpa *exposure*, karyawan yang berprestasi baik mungkin menepi dari kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran kariernya.

c. Permintaan berhenti

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

d. Kesetiaan

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

e. *Mentors dan Sponsors*

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

f. *Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh*

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

Perkembangan karier karyawan hendaknya mendapat dukungan dari bagian personalia sepenuhnya sebab bila hal ini tidak dilakukan, kemungkinan para karyawan tidak dapat memanfaatkan sebaik-baiknya kesempatan karier yang ada dan para karyawan yang memiliki tingkat potensi yang tinggi akan meninggalkan perusahaan karena merasa kariernya tidak diperhatikan. Dukungan dari pihak manajemen sangat penting tanpa adanya dukungan dari manajemen maka bagian personalia tidak dapat berbuat banyak untuk membentuk pengembangan karier karyawan di perusahaan. Jadi dengan adanya dukungan dari bagian

personalia dan manajemen lainnya, maka karyawan akan merasa dalam lingkungan perusahaan yang baik dan merasa bagian dari perusahaan yang penting artinya terhadap kemajuan perusahaan.

2. Tolok Ukur Metode Pengembangan

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

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

a. Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang diterapkan cukup baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

b. Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila

kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

c. Absensi karyawan

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

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

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

e. Tingkat kecelakaan karyawan

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

f. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu

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

g. Tingkat kerja sama

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

h. Tingkat upah insentif karyawan

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

i. Prakarsa karyawan

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

j. Kepemimpinan dan keputusan manajer

Kepemimpinan dan keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti metode pengembangan harus semakin baik. Kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan-ketegangan berkurang, serta kepuasan karyawan meningkat. Kalau hal-hal di atas tercapai berarti metode pengembangan yang dilaksanakan itu baik. Sebaliknya, jika hal-hal di atas tidak tercapai berarti metode pengembangan kurang baik.

F. Hubungan Antara Penilaian Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karier Perawat

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

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

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

Dari penjelasan tersebut di atas, maka terlihat jelas bahwa hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier dalam hal ini karier perawat yakni sangat erat, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya, sebab kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja. Selain itu, hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier lainnya adalah setiap jenjang karier karyawan harus berdasarkan atas evaluasi yaitu penilaian prestasi, sehingga promosi, dedikasi,

dan mutasi yang ada pada perusahaan atau organisasi biasanya dilaksanakan setelah melaksanakan penilaian prestasi kerja berakhir.

Jaws PDF Creator

EVALUATION
UNIVERSITAS
MERCU BUANA
VALUTAZIONE
EVALUATION
EVALUACIÓN
EVALUATION

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Lokasi Penelitian

Rumah Sakit yang dijadikan objek langsung dalam penelitian ini adalah RSUD Budhi Asih yang berlokasi di Jln. Dewi Sartika Cawang III / 200 Jakarta Timur.

2. Sejarah Singkat RSUD Budhi Asih

RSUD Budhi Asih pada mulanya merupakan sebuah poliklinik yang didirikan pada tahun 1946 dan hanya merupakan tempat pengobatan, perawatan, serta tempat penampungan warga telantar di Panti Karya Taman Harapan. Poliklinik tersebut pada saat itu berada di bawah naungan Jawatan Sosial Kotapraja Jakarta. Pada tahun 1962, Menteri Sosial memberikan bantuan dana untuk pembangunan gedung baru bagi poliklinik tersebut, sehingga menjadi rumah sakit dengan kapasitas 60 Tempat Tidur yang kemudian dinamakan Rumah Sakit Sosial Budhi Asih. Pada saat itu RS. Sosial Budhi Asih berada di bawah pengelolaan Dinas Sosial. Pada tahun 1989, berdasarkan SK Gubernur DKI No. 44 tahun 1989, RS. Budhi Asih resmi menjadi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) DKI Jakarta. Pada tahun 1990, RSUD Budhi Asih berstatus sebagai Rumah Sakit kelas C dengan kapasitas 145 Tempat Tidur. Pada tahun 1997, berdasarkan Perda DKI Jakarta No. 10 tahun 1997, RSUD Budhi

Asih resmi menjadi Rumah Sakit swadana dan pada tahun 1998 meski masih berstatus kelas C, RSUD Budhi Asih telah dapat memberikan pelayanan yang sama dengan kelas B, karena telah memberikan pelayanan spesialis maupun sub spesialis. Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, RSUD Budhi Asih terus berbenah diri dan mengadakan peningkatan di segala bidang, dan pada tahun 2001 RSUD Budhi Asih mendapatkan sertifikat Akreditasi Rumah Sakit untuk 5 pelayanan dasar tanpa syarat. Guna memenuhi tuntutan masyarakat dan antisipasi dalam menghadapi era globalisasi pada saat ini, RSUD Budhi Asih akan mengembangkan menjadi Rumah Sakit dengan gedung baru berlantai 10 dan 7 lantai di basement. RSUD Budhi Asih akan terus dikembangkan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan sejalan dengan keinginan pelanggan yang makin meningkat danamping tetap memberikan pelayanan bagi warga yang kurang mampu.

3. Visi dan Misi RSUD Budhi Asih

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

Misi :

- a. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna yang responsive dan berstandar internasional.
- b. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang inspiratif.

- c. Memberikan pelayanan yang didukung kemampuan Customer Service yang handal.
- d. Menjadi Centre of Knowledge dan pengembangan pelayanan kesehatan di Jakarta.

4. Fasilitas Pelayanan RSUD Budhi Asih

Pelayanan yang diberikan antara lain :

a. Rawat Jalan, terdiri dari :

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

b. Sub Spesialis, terdiri dari :

- 1) Bedah Urologi
- 2) Bedah Syaraf
- 3) Bedah Orthopedi

c. Rawat Inap, Total 212 Tempat Tidur, dengan perincian :

- 1) Kelas Utama : 6 Tempat Tidur

- 2) Kelas I : 7 Tempat Tidur
- 3) Kelas II : 63 Tempat Tidur
- 4) Kelas III : 69 Tempat Tidur
- 5) Khusus : 60 Tempat Tidur
- 6) ICU : 4 Tempat Tidur

d. Bedah Sentral, terdiri dari : 3 Kamar Operasi

e. Penunjang Medik, terdiri dari :

- 1) Laboratorium 24 Jam
- 2) Radiologi 24 Jam
- 3) Apotik 24 Jam

f. Alat Canggih, terdiri dari :

- 1) Endoskopi
- 2) Ozon
- 3) C-Arm
- 4) Laser
- 5) Colour Doppler
- 6) Set Bedah Tengkorak
- 7) Orthopedi
- 8) MikrotHT / Mata
- 9) Urologi

5. Sumber Daya Manusia

Jumlah tenaga kerja di RSUD Budhi Asih adalah 474 orang dengan

komposisi dan jenis tenaga sebagai berikut :

- a. Tenaga medis : 54 orang
- b. Tenaga paramedis perawatan : 206 orang
- c. Tenaga paramedis non perawatan : 69 orang
- d. Tenaga non medis : 145 orang

B. Metode Penelitian

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

C. Hipotesis

Berdasarkan premis yang telah diuraikan sebelumnya, penulis menyusun suatu hipotesis yang akan dijadikan dugaan sementara dalam mengatasi permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Adapun hipotesis tersebut adalah sebagai berikut : “ Diduga terdapat hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier perawat di RSUD Budhi Asih “.

D. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian dari subjek penelitian yang akan digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis, sehingga kesimpulan yang diperoleh dari sampel dianggap berlaku juga untuk populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling

Jenuh (Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, dalam penelitian ini penulis mengambil sampel (seluruh perawat unit Rawat Jalan) sebanyak 30 responden.

D. Variabel dan Pengukuran

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

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

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, yaitu metode yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap objek atau kejadian tertentu. Metode yang digunakan ini dikembangkan oleh *Rensis Likert*, sehingga dikenal dengan nama Skala Likert. Nama lain dari skala ini adalah *Summated Rating Method*.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini adalah :

1. Penilaian Prestasi Kerja

Adalah suatu usaha untuk menentukan sampai sejauh mana para karyawan menjalankan tugasnya, dan sebagai alat untuk melihat kekurangan atau

kelemahan di masa lampau untuk meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

Indikator Penilaian Prestasi Kerja, antara lain :

- a. Kesetiaan
 - b. Prestasi kerja
 - c. Kejujuran
 - d. Kedisiplinan
 - e. Kreativitas
 - f. Kerjasama
 - g. Kepemimpinan
 - h. Kepribadian
 - i. Prakarsa
 - j. Kecakapan
 - k. Tanggung jawab
2. Pengembangan Karier

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

Indikator Pengembangan Karier :

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

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

G. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data yaitu Metode Riset Lapangan (*Field Research*). Metode Riset Lapangan adalah suatu metode penelitian yang dilakukan terhadap perusahaan sebagai objek penelitian, yaitu pada RSUD Budhi Asih. Adapun jenis data yang digunakan adalah :

1. Data Primer

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

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

2. Data Sekunder

Yaitu data yang berupa catatan perusahaan atau data jadi yang telah disediakan oleh RSUD Budhi Asih, seperti :

- Data mengenai sejarah berdirinya RSUD Budhi Asih
- Data mengenai fasilitas-fasilitas pelayanan RSUD Budhi Asih
- Data mengenai hasil penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan RSUD Budhi Asih

Metode Analisis Data

1. Analisis Korelasi

Dalam menganalisa penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis korelasi. Tujuan dari penggunaan analisis tersebut adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut.

Rumus yang digunakan adalah Korelasi Rasio Spearman (Husein Umar, 2007:138) sebagai berikut :

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

Dimana d_i = selisih dari pasangan rank ke- i

n = banyaknya pasangan rank

2. Analisis Pengujian Hipotesis

Hipotesis :

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

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

3. Uji Statistik

Untuk pengujian ini digunakan statistik t dengan rumus :

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

Dimana : t_o = hasil t hitung

r = hasil korelasi

n = jumlah sampel / responden

Kriteria uji banding dengan t table, jika :

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

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

4. Koefisien Penentu

Untuk menghitung besarnya kontribusi dari variabel X terhadap variabel Y yaitu dengan suatu Koefisien Penentu (UJ) atau Koefisien Determinasi dengan rumus :

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

Dimana : KD = koefisien penentu / koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi dikuadratkan

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 perawat, dan dilakukan pada RSUD Budhi Asih. Adapun klasifikasinya adalah perawat RSUD Budhi Asih pada Unit Rawat Jalan. Karakteristik responden yang akan penulis bahas dalam penelitian ini, antara lain : jenis kelamin, usia, status perawat, apakah bekerja, dan pendidikan terakhir yang selanjutnya akan ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	-	-
Perempuan	30	100%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat di Unit Rawat Jalan pada RSUD Budhi Asih adalah perempuan sebanyak 30 perawat (100 %).

2. Usia Responden

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui usia perawat di Unit Rawat Jalan pada RSUD Budhi Asih. Karena usia diperkirakan dapat mempengaruhi dalam melakukan pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia Responden	Frekuensi	Prosentase
20 – 25 tahun	4	13,3%
25 – 30 tahun	13	43,3%
30 – 35 tahun	9	30,0%
> 35 tahun	4	13,3%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa perawat yang usianya 25-30 tahun sebanyak 13 perawat (43,3 %), yang usianya 30-35 tahun sebanyak 9 perawat (30 %), yang usianya 20-25 tahun dan usianya lebih dari 35 tahun sebanyak 4 perawat (13,3 %). Dari hasil jawaban di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia perawat di Unit Rawat Jalan RSUD Budhi Asih adalah 25-30 tahun sebanyak 13 perawat (43,3 %).

3. Status Responden

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui status perawat di Unit Rawat Jalan RSUD Budhi Asih. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.3
Status Responden

Status Responden	Frekuensi	Prosentase
Belum menikah	10	33,3%
Sudah menikah	20	66,7%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa status perawat di Unit

Rawat Jalan pada RSUD Budhi Asih adalah sudah menikah sebanyak 20 perawat (66,7 %), dan yang belum menikah sebanyak 10 perawat (33,3 %).

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas status perawat di Unit

Rawat Jalan RSUD Budhi Asih adalah sudah menikah sebanyak 20 perawat (66,7 %).

4. Lama Bekerja Responden

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui lama bekerja perawat di Unit Rawat Jalan RSUD Budhi Asih. Karena lama bekerjanya seorang perawat akan sangat mempengaruhi dalam penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier perawat. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja Responden	Frekuensi	Prosentase
5 – 10 tahun	5	16,7%
10 – 15 tahun	5	16,7%
15 – 20 tahun	10	33,3%
> 20 tahun	10	33,3%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa lama bekerjanya perawat di Unit Rawat Jalan pada RSUD Budhi Asih adalah 5-10 tahun dan 10-15 tahun memiliki jumlah yang sama yaitu sebanyak 5 perawat (16,7 %), lalu 15-20 tahun dan > 20 tahun memiliki jumlah yang sama pula yaitu sebanyak 10 perawat (33,3 %).

5. Pendidikan Terakhir Responden

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui pendidikan terakhir perawat di Unit Rawat Jalan pada RSUD Budhi Asih. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.5
Pendidikan Terakhir Responden

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SMU / Sederajat	5	16,7%
Diploma	19	63,3%
Strata 1	6	20,0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir perawat di Unit Rawat Jalan adalah Diploma sebanyak 19 perawat (63,3 %), Strata 1 sebanyak 6 perawat (20 %), dan SMU / Sederajat sebanyak 5 perawat (16,7 %), maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat di Unit Rawat Jalan RSUD Budhi Asih pendidikan terakhirnya adalah Diploma sebanyak 19 perawat (63,3 %).

Tabel 4.6
Rekapitulasi Karakteristik Responden

Variabel	Frekuensi	Prosentase
Jenis kelamin responden :		
• Laki-laki	-	-
• Perempuan	30	100%
Usia responden :		
• 20 – 25 tahun	4	13,3%
• 25 – 30 tahun	13	43,3%
• 30 – 35 tahun	9	30,0%
• > 35 tahun	4	13,3%
Status responden :		
• Belum menikah	10	33,3%
• Sudah menikah	20	66,7%
Lama bekerja responden :		
• 5 – 10 tahun	5	16,7%
• 10 – 15 tahun	5	16,7%
• 15 – 20 tahun	10	33,3%
• > 20 tahun	10	33,3%
Pendidikan terakhir responden :		
• SMP	-	-
• SMU/Sederajat	5	16,7%
• Diploma	19	63,3%
• Strata Satu	6	20,0%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

B. Analisis Penilaian Prestasi Kerja Perawat di Unit Rawat Jalan pada RSUD Budhi Asih

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja perawat di Unit Rawat Jalan pada RSUD Budhi Asih dilakukan secara terus menerus. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan terhadap perawat merupakan salah satu bagian penting dari proses pengembangan para perawat itu sendiri, karena penilaian prestasi kerja ini dapat membantu RSUD Budhi Asih tersebut untuk menentukan kebijaksanaan pengembangan perawat yang diperlukan, seperti kebutuhan latihan atau pendidikan maupun untuk menentukan kesempatan pengembangan karier dari perawat itu sendiri.

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

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

Adapun sistem penilaian prestasi kerja yang diterapkan oleh RSUD Budhi Asih adalah menggunakan sistem skala grafis dengan kategori baik sekali, baik, cukup, kurang, dan tidak memuaskan.

Mengenai faktor-faktor yang dinilai di RSUD Budhi Asih terdapat 4 (empat) kelompok yang menjadi perhatian di dalam hal melakukan penilaian yaitu :

1. Kualitas hasil kerja

Mengenai unsur-unsur yang dinilai antara lain meliputi :

- a. Ketepatan
- b. Ketrampilan
- c. Tanggung jawab
- d. Ketelitian
- e. Kedisiplinan
- f. Komunikasi

2. Kuantitas hasil kerja

Mengenai unsur-unsur yang menjadi penilaian adalah :

- a. Jumlah output
- b. Ketepatan menyelesaikan

3. Kehandalan

Unsur-unsur yang mendapat penilaian adalah :

- a. Sejauh mana pekerja mentaati instruksi
- b. Inisiatif
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Disiplin dalam keseramaian kerja

4. Sikap

Mengenai faktor-faktor yang dinilai yaitu :

- a. Sikap terhadap perusahaan
- b. Sikap terhadap atasan dan rekan sekerja
- c. Kemampuan untuk bekerja sama

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

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

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

Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana penilaian prestasi kerja perawat di Unit Rawat Jalan pada RSUD Budhi Asih, maka berikut ini merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan oleh penulis kepada perawat di Unit Rawat Jalan sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 4.7
Penilaian prestasi kerja dinilai dari ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat setuju	9	30,0%
Setuju	14	46,7%
Ragu-ragu	3	10,0%
Tidak setuju	4	13,3%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 14 perawat yang setuju (46,7 %), 9 perawat yang sangat setuju (30 %), 4 perawat yang tidak setuju (13,3 %) dan 3 perawat yang ragu-ragu (10 %) dalam hal penilaian prestasi kerja yang dinilai dari ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.8
Penilaian prestasi kerja dinilai dari kemampuan karyawan dalam meningkatkan ketrampilan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat setuju	9	30,0%
Setuju	14	46,7%
Ragu-ragu	3	10,0%
Tidak setuju	4	13,3%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 12 perawat yang sangat setuju (40 %), 14 perawat yang setuju (46,7 %), 3 perawat yang ragu-ragu (10 %), dan 4 perawat yang tidak setuju (13,3 %) dalam hal penilaian prestasi kerja yang dinilai dari kemampuan karyawan dalam meningkatkan ketrampilan.

Tabel 4.9
Penilaian prestasi kerja berperan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat setuju	12	40,0%
Setuju	7	23,3%
Ragu-ragu	5	16,7%
Tidak setuju	6	20,0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 12 perawat yang sangat setuju (40 %), 7 perawat yang setuju (23,3 %), 5 perawat yang ragu-ragu (16,7 %), dan 6 perawat yang tidak setuju (20,0 %) dalam hal penilaian prestasi kerja yang dinilai dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

tidak setuju (20 %), dan 5 perawat yang ragu-ragu (16,7 %) dalam hal penilaian prestasi kerja berperan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Tabel 4.10
Penilaian prestasi kerja dinilai dari ketelitian karyawan dalam penyusunan kebijaksanaan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat setuju	11	36,7%
Setuju	7	23,3%
Ragu-ragu	8	26,7%
Tidak setuju	4	13,3%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 11 perawat yang sangat setuju (36,7 %), 8 perawat yang ragu-ragu (26,7 %), 7 perawat yang setuju (23,3 %), dan 4 perawat yang tidak setuju (13,3 %) dalam hal penilaian prestasi kerja dinilai dari ketelitian karyawan dalam penyusunan kebijaksanaan.

Tabel 4.11
Dengan adanya penilaian prestasi kerja, karyawan diharapkan dapat membina komunikasi yang baik dengan atasan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat setuju	9	30,0%
Setuju	6	20,0%
Ragu-ragu	9	30,0%
Tidak setuju	6	20,0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 9 perawat yang sangat setuju dan ragu-ragu (30 %), 6 perawat yang setuju dan tidak setuju (20 %) dalam hal penilaian prestasi kerja diharapkan karyawan dapat membina komunikasi yang baik dengan atasan.

Tabel 4.12
Penilaian prestasi kerja yang dinilai dari
kerapihan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat setuju	11	36,7%
Setuju	9	30,0%
Ragu-ragu	8	26,7%
Tidak setuju	2	6,7%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 11 perawat yang sangat setuju (36,7 %), 9 perawat yang setuju (30 %), 8 perawat yang ragu-ragu (26,7 %), dan 2 perawat yang tidak setuju (6,7 %) dalam hal penilaian prestasi kerja yang dinilai dari kerapihan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik.

Tabel 4.13
Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja

Variabel	Indikator	Tingkat Kesetujuan	Frekuensi	Prosentase
Penilaian prestasi kerja	Penilaian prestasi kerja dinilai dari ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Sangat Setuju	9	30,0%
		Setuju	14	46,7%
		Ragu-ragu	3	10,0%
		Tidak Setuju	4	13,3%
		Sangat Tidak Setuju	-	-
	Penilaian prestasi kerja dinilai dari kemampuan dalam meningkatkan ketrampilan.	Sangat Setuju	9	30,0%
		Setuju	14	46,7%
		Ragu-ragu	3	10,0%
		Tidak Setuju	4	13,3%
		Sangat Tidak Setuju	-	-
	Penilaian prestasi kerja diberikan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab	Sangat Setuju	17	50,0%
		Setuju	7	23,3%
		Ragu-ragu	5	16,7%
		Tidak Setuju	6	20,0%
		Sangat Tidak Setuju	-	-
	Penilaian prestasi kerja dinilai dari ketelitian karyawan dalam penyelesaian kebijaksanaan	Sangat Setuju	11	36,7%
		Setuju	7	23,3%
		Ragu-ragu	8	26,7%
		Tidak Setuju	4	13,3%
		Sangat Tidak Setuju	-	-
	Dengan adanya penilaian prestasi kerja, karyawan diharapkan dapat membina komunikasi yang baik dengan atasan	Sangat Setuju	9	30,0%
		Setuju	6	20,0%
		Ragu-ragu	9	30,0%
		Tidak Setuju	6	20,0%
		Sangat Tidak Setuju	-	-
	Penilaian prestasi kerja yang dinilai dari kerapian karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik.	Sangat Setuju	11	36,7%
		Setuju	9	30,0%
		Ragu-ragu	8	26,7%
		Tidak Setuju	2	6,7%
		Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber : Hasil kuesioner (Giolah)

C. Analisis Pengembangan Karier Perawat di Unit Rawat Jalan RSUD

Budhi Asih

Pengembangan karier dilakukan berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja, dan dilihat dari kondisi perusahaan serta factor-faktor lainnya. Tetapi prosedurnya harus berurutan artinya karyawan mendapat pengembangan karier dari tingkat bawah ke tingkat atas. Kegiatan pengembangan karier perawat di Unit Rawat Jalan RSUD Budhi Asih dimulai sejak yang bersangkutan di terima menjadi perawat RSUD Budhi Asih sampai dengan perawat tersebut pensiun dari RSUD Budhi Asih. Usaha-usaha pengembangan karier perawat dilakukan melalui siklus-dilakukan untuk suatu jabatan tertentu.

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

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai bagaimana pengembangan karier perawat di Unit Rawat Jalan RSUD Budhi Asih, berikut ini pendapat responden tentang pengembangan karier.

Tabel 4.14
Hasil dari penilaian prestasi kerja yang baik dapat menjadi pertimbangan untuk pengembangan karier

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat setuju	10	33,3%
Setuju	14	46,7%
Ragu-ragu	4	13,3%
Tidak setuju	2	6,7%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 10 perawat yang sangat setuju (33,3 %), 14 perawat yang setuju (46,7 %), 4 perawat yang ragu-ragu (13,3 %), dan 2 perawat yang tidak setuju (6,7 %) dalam hal hasil dari penilaian prestasi kerja yang baik dapat menjadi pertimbangan untuk pengembangan karier.

Tabel 4.15
Pengembangan karier dapat memotivasi karyawan untuk bekerja
serta meningkatkan kedisiplinan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat setuju	11	36,7%
Setuju	16	53,3%
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	3	10,0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 11 perawat yang sangat setuju (36,7%) dan 16 perawat yang setuju (53,3%), dan 3 perawat yang tidak setuju (10%) dalam hal pengembangan karier dapat memotivasi karyawan untuk bekerja serta meningkatkan kedisiplinan.

Tabel 4.16
Selain kedisiplinan, absensi karyawan merupakan salah satu faktor
yang dipertimbangkan dalam pengembangan karier

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat setuju	7	23,3%
Setuju	11	36,7%
Ragu-ragu	11	36,7%
Tidak setuju	1	3,3%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 11 perawat yang setuju dan ragu-ragu (36,7%), 7 perawat yang sangat setuju (23,3%), dan 1

perawat yang tidak setuju (3,3%) dalam hal absensi karyawan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam pengembangan karier.

Tabel 4.17
Upah insentif karyawan meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat setuju	6	20,0%
Setuju	9	30,0%
Ragu-ragu	12	40,0%
Tidak setuju	3	10,0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil kuesioner (monev)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 6 perawat yang sangat setuju (20%), 9 perawat yang setuju (30%), 12 perawat yang ragu-ragu (40%), dan 3 perawat yang tidak setuju (10%) dalam hal jika upah insentif karyawan meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

Tabel 4.18
Atasan anda mengharapkan karyawannya dapat bekerja mandiri dan bisa mengembangkan kreativitasnya

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat setuju	9	30,0%
Setuju	8	26,7%
Ragu-ragu	10	33,3%
Tidak setuju	3	10,0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 9 perawat yang sangat setuju (30%), 8 perawat yang setuju (26,7%), 10 perawat yang ragu-ragu (33,3%), dan 3 perawat yang tidak setuju (10%) dalam hal atasan yang mengharapkan karyawannya dapat bekerja mandiri dan bisa mengembangkan kreativitasnya.

Tabel 4.19
Kebijakan dalam pengembangan karier diharapkan dapat meningkatkan kerjasama di antara karyawan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat setuju	10	33,3%
Setuju	11	36,7%
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	9	30,0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 10 perawat yang sangat setuju (33,3%), 11 perawat yang setuju (36,7%), dan 9 perawat

yang tidak setuju (30%) dalam hal kebijaksanaan dalam pengembangan karier diharapkan dapat meningkatkan kerjasama diantara karyawan.

Tabel 4.20
Rekapitulasi Pengembangan Karier

Variabel	Indikator	Tingkat Kesetujuan	Frekuensi	Prosentase
Pengembangan Karir	Hasil dari penilaian prestasi kerja yang baik dapat menjadi pertimbangan untuk pengembangan karier	Sangat Setuju	10	33,3%
		Setuju	14	46,7%
		Ragu-ragu	4	13,3%
		Tidak Setuju	2	6,7%
		Sangat Tidak Setuju	-	-
	Pengembangan karier dapat memotivasi karyawan untuk bekerja serta meningkatkan kedisiplinan	Sangat Setuju	11	36,7%
		Setuju	16	53,3%
		Ragu-ragu	-	-
		Tidak Setuju	3	10,0%
		Sangat Tidak Setuju	-	-
	Selain kedisiplinan, absensi karyawan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam pengembangan karier	Sangat Setuju	7	23,3%
		Setuju	11	36,7%
		Ragu-ragu	11	36,7%
		Tidak Setuju	1	3,3%
		Sangat Tidak Setuju	-	-
	Upah insentif karyawan meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat.	Sangat Setuju	6	20,0%
		Setuju	9	30,0%
		Ragu-ragu	12	40,0%
		Tidak Setuju	3	10,0%
		Sangat Tidak Setuju	-	-
	Atasan/mandi diharapkan karyawannya dapat bekerja mandiri dan bisa mengembangkan kreativitasnya.	Sangat Setuju	9	30,0%
		Setuju	8	26,7%
		Ragu-ragu	10	33,3%
		Tidak Setuju	3	10,0%
		Sangat Tidak Setuju	-	-
	Kebijaksanaan dalam pengembangan karier diharapkan dapat meningkatkan kerjasama di antara karyawan.	Sangat Setuju	10	33,3%
		Setuju	11	36,7%
		Ragu-ragu	-	-
		Tidak Setuju	9	30,0%
		Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

D. Analisis Hubungan Penilaian Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karier Perawat Unit Rawat Jalan Pada RSUD Budhi Asih

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

1. Hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0 : \rho = 0$ Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel penilaian prestasi kerja dengan variabel pengembangan karier perawat.

$H_a : \rho \neq 0$ Tidak ada hubungan positif dan signifikan antara variabel penilaian prestasi kerja dengan variabel pengembangan karier perawat.

2. Nilai kepercayaan 95% dengan nilai kesalahan (α) = 5%

3. Asumsi : H_0 ditolak apabila nilai uji signifikan SPSS (α) < 0,05

H_a diterima apabila nilai uji signifikan SPSS (α) > 0,05

4. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan skala ordinal, sehingga uji korelasi dengan menggunakan uji korelasi rank Spearman (Husein, 2007:138). Hasil analisis dilihat pada tabel 4.21 berikut :

Tabel 4.21
Output SPSS

Correlations

			Penilaian Prestasi Kerja	Pengembangan Karier
Spearman's rho	Penilaian Prestasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,705**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	30	30
	Pengembangan Karier	Correlation Coefficient	,705**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel X (penilaian prestasi kerja) dengan variabel Y (pengembangan karier) mempunyai nilai r atau nilai korelasi sebesar 0,705 (tabel 4.21). Nilai ini berarti kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Sedangkan untuk melihat signifikansinya maka dapat dilihat pada sig (baris kedua) dengan nilai 0,000 yang berarti $< 0,05$. Dengan demikian hasilnya adalah H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel penilaian prestasi kerja dengan variabel pengembangan karier pegawai.

Nilai 0,705 mempunyai nilai yang positif. Nilai positif ini menunjukkan arah yang berbanding lurus artinya bahwa makin tinggi nilai variabel X (penilaian prestasi kerja) maka semakin tinggi nilai variabel Y (pengembangan karier).

Perincian mengenai pedoman untuk interpretasi nilai korelasi untuk setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut. Sebagai catatan bahwa

nilai korelasi adalah dapat dinilai negatif (berbanding terbalik antara variabel tersebut) ataupun positif (berbanding lurus antara kedua variabel tersebut).

Tabel 4.22
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

No	Nilai Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0.00 – 0.19	Sangat rendah
2	0.20 – 0.39	Rendah
3	0.40 – 0.59	Cukup kuat
4	0.60 – 0.79	Kuat
5	0.80 – 1.00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*

E. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk melihat seberapa besar hubungan variabel penilaian prestasi kerja dengan variabel pengembangan karier yang akan dipresentasikan dalam bentuk nilai persentase. Penjelasan di bawah ini akan menguraikan besarnya nilai koefisien determinasi :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,70)^2 \times 100\% \\
 &= 0,4970 \times 100\% \\
 &= 49,70\%
 \end{aligned}$$

Nilai di atas memberikan arti bahwa variabel penilaian prestasi kerja hanya memberikan pengaruh sebesar 49,70% terhadap pengembangan karier

perawat unit rawat jalan. Hal tersebut sesuai dengan argumen yang searah dengan hasil penelitian koefisien korelasi dan hasil uji t satu pihak.

F. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui kebenaran dari perhitungan korelasi dilakukan perhitungan hipotesis, yang artinya suatu pengujian yang menjelaskan keeratan hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier perawat. Perumusan hipotesis yang akan diuji diberi simbol H_0 , sedangkan untuk hipotesis alternatif diberi simbol H_a . Pengujian hipotesis ini menggunakan uji hipotesis t dengan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $n - 2$, maka :

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

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

Pencarian dari t_{hitung}

$$\begin{aligned} t_o &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,705 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,705)^2}} \\ &= \frac{0,705 \sqrt{28}}{\sqrt{1-0,497}} \\ &= \frac{(0,705) (5,291)}{0,503} \end{aligned}$$

$$t_o = 7,415$$

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

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= dk, n - 2 \\ &= 5\%, 30 - 2 \\ &= 5\%, 28 \\ &= 1,7011 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, nilai t hitung 7,415 lebih besar dari t tabel (1,7011) maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak, berarti penilaian prestasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap pengembangan karier perawat unit rawat jalan pada RSUD Budhi Asih. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan pengembangan karier perawat unit rawat jalan pada RSUD Budhi Asih dapat diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Karakteristik perawat yang diteliti adalah perempuan sebanyak 30 perawat (100%), usia perawat antara 15-30 tahun sebanyak 15 perawat (49,3%), status perawat yang sudah menikah sebanyak 20 perawat (66,7%). lamanya bekerja perawat antara 15-20 tahun dan lebih dari 20 tahun sebanyak 10 perawat (33,3%), dan pendidikan terakhir perawat yaitu Diploma sebanyak 10 perawat (66,7%).
2. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja perawat di unit rawat jalan RSUD Budhi Asih dilakukan secara terus menerus dengan melibatkan faktor-faktor yang dinilai antara lain : kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kehandalan, dan sikap.
3. Kegiatan pengembangan karier perawat di unit rawat jalan RSUD Budhi Asih dimulai sejak yang bersangkutan diterima menjadi perawat di RSUD Budhi Asih sampai dengan perawat tersebut pensiun dari RSUD Budhi Asih.
4. Setelah melakukan analisis korelasi Spearman, diketahui bahwa penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karier mempunyai hubungan yang

kuat, karena mendekati nilai korelasi 1 ($r = 0,705$). Sedangkan dari hasil uji hipotesis t hitung 7,415 lebih besar dari t tabel (1,7011) maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak, berarti penilaian prestasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karier perawat unit rawat jalan pada RSUD Budhi Asih.

B. Saran

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

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Husein Umar, 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

John Suprihanto, 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Malayu S.P. Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Manullang, 2000. *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Mudiarso, S. Ponggalan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sondang P. Siagian, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

T. Hani Handoko, 2003. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Tb. Sjafriz Mangkunegara, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi guna mendapatkan gelar kesarihanaan pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana dengan judul “Analisis Hubungan Penilaian Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karier Perawat RSUD Budhi Asih”.

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

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

Hormat saya,

(Nunik Kurniasih)

I. Petunjuk Pengisian

Dalam kuesioner ini terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu :

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

II. Kuesioner Penelitian

A. Data Responden

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia pada saat ini :
 - a. < 20 tahun
 - b. 20 – 25 tahun
 - c. 25 – 30 tahun
 - d. 30 – 35 tahun
 - e. > 35 tahun

3. Status Karyawan :

- a. Belum menikah
- b. Sudah menikah

4. Lama Bekerja :

- a. < 5 tahun
- b. 5 – 10 tahun
- c. 10 – 15 tahun
- d. 15 tahun

- e. > 20 tahun

5. Pendidikan Terakhir :

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

Penilaian Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Penilaian prestasi kerja dinilai dari ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan ?					
2	Penilaian prestasi kerja dinilai dari kemampuan karyawan dalam meningkatkan ketrampilan?					
3	Penilaian prestasi kerja berperan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab?					
4	Penilaian prestasi kerja dinilai dari ketelitian karyawan dalam penyusunan kebijaksanaan?					
5	Dengan adanya penilaian prestasi kerja, karyawan diharapkan dapat membina komunikasi yang baik dengan atasan ?					
6	Penilaian prestasi kerja yang dinilai dari kerapihan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik ?					

Pengembangan Karier

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Hasil dari penilaian prestasi kerja yang baik dapat menjadi pertimbangan untuk pengembangan karier ?					
2	Pengembangan karier dapat memotivasi karyawan untuk bekerja serta meningkatkan kedisiplinan?					
3	Absensi karyawan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam pengembangan karier ?					
4	Upah insentif karyawan meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat ?					
5	Atasan yang baik dapat memberikan karyawan yang dapat bekerja mandiri dan bisa mengembangkan kreativitasnya ?					
6	Kebijakan dalam pengembangan karier diharapkan dapat meningkatkan kerjasama diantara karyawan ?					

Hasil kerja perawat unit rawat jalan tahun 2002 s/d 2006

Tahun Nilai	2002 Jumlah	2003 Jumlah	2004 Jumlah	2005 Jumlah	2006 Jumlah
Baik sekali (A = 80)	3	4	4	5	5
Baik (B = 70)	7	7	8	8	9
Cukup (C = 65)	3	3	2	2	1
Kurang (D = 55)	0	0	0	0	0
Tidak memuaskan (E = 50)	0	0	0	0	0

Sumber : RSUD Budhi Asih

Hasil nilai prestasi kerja tahun 2002-2006

Tahun	Nilai Prestasi Kerja
2002	68,67
2003	69,57
2004	70,00
2005	71,00
2006	73,03

Sumber : RSUD Budhi Asih

Jumlah perawat unit rawat jalan yang mendapatkan peningkatan karier tahun 2002-2006

Tahun	Jumlah Perawat
2002	3
2003	4
2004	4
2005	5
2006	5

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin Responden	Usia Responden	Status Responden	Lama Bekerja Responden	Pendidikan Terakhir Responden
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

		Jenis Kelamin Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	30	100,0	100,0	100,0

		Usia Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	4	13,3	13,3	13,3
	25-30 Tahun	3	10,0	10,0	23,3
	30-35 Tahun	9	30,0	30,0	53,3
	> 35 Tahun	4	13,3	13,3	66,7
	Total	30	100,0	100,0	100,0

		Status Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	10	33,3	33,3	33,3
	Sudah Menikah	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	100,0

Lama Bekerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-10 Tahun	5	16,7	16,7	16,7
	10-15 Tahun	5	16,7	16,7	33,3
	15 Tahun	10	33,3	33,3	66,7
	> 20 Tahun	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	5	16,7	16,7	16,7
	Diploma	19	63,3	63,3	80,0
	Strata 1	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Frequency Table

Penilaian prestasi kerja dinilai dari ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	9	30,0	30,0	30,0
	Setuju	14	46,7	46,7	76,7
	Ragu-ragu	3	10,0	10,0	86,7
	Tidak setuju	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Penilaian prestasi kerja dinilai dari kemampuan karyawan dalam meningkatkan ketrampilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	12	40,0	40,0	40,0
	Setuju	9	30,0	30,0	70,0
	Ragu-ragu	6	20,0	20,0	90,0
	Tidak setuju	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	12	40,0	40,0	40,0
	Setuju	7	23,3	23,3	63,3
	Ragu-ragu	5	16,7	16,7	80,0
	Tidak setuju	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Penilaian prestasi kerja dinilai dari ketelitian karyawan dalam penyusunan kebijaksanaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	11	36,7	36,7	36,7
	Setuju	7	23,3	23,3	60,0
	Ragu-ragu	8	26,7	26,7	86,7
	Tidak setuju	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan adanya penilaian prestasi kerja, karyawan diharapkan dapat membina komunikasi yang baik dengan atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	11	36,7	36,7	36,7
	Setuju	7	23,3	23,3	60,0
	Ragu-ragu	8	26,7	26,7	86,7
	Tidak setuju	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Penilaian prestasi kerja yang dinilai dari kerapian karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	11	36,7	36,7	36,7
	Setuju	9	30,0	30,0	66,7
	Ragu-ragu	8	26,7	26,7	93,3
	Tidak setuju	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Hasil dari penilaian prestasi kerja yang baik dapat menjadi pertimbangan untuk pengembangan karier

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	10	33,3	33,3	33,3
	Setuju	14	46,7	46,7	80,0
	Ragu-ragu	4	13,3	13,3	93,3
	Tidak setuju	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pengembangan karier dapat memotivasi karyawan untuk bekerja serta meningkatkan kedisiplinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	11	36,7	36,7	36,7
	Setuju	16	53,3	53,3	90,0
	Ragu-ragu	1	3,3	3,3	93,3
	Tidak setuju	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Absensi karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karier

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	7	23,3	23,3	23,3
	Setuju	11	36,7	36,7	60,0
	Ragu-ragu	11	36,7	36,7	96,7
	Tidak setuju	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Upah insentif karyawan meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	6	20,0	20,0	20,0
	Setuju	9	30,0	30,0	50,0
	Ragu-ragu	12	40,0	40,0	90,0
	Tidak setuju	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Atasan anda mengharapkan karyawannya dapat bekerja mandiri dan bisa mengembangkan kreativitasnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	5	16,7	16,7	16,7
	Setuju	8	26,7	26,7	43,3
	Ragu-ragu	10	33,3	33,3	76,7
	Tidak setuju	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Kebijakan dalam pengembangan karier diharapkan dapat meningkatkan kerjasama diantara karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	10	33,3	33,3	33,3
	Setuju	11	36,7	36,7	70,0
	Ragu-ragu	-	-	-	-
	Tidak setuju	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nonparametric Correlations

Correlations

			Penilaian Prestasi Kerja	Pengembangan karier
Spearman's rho	Penilaian Prestasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,705**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	30	30
	Pengembangan karier	Correlation Coefficient	,705**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

REKAPITULASI PENILAIAN PRESTASI KERJA DENGAN PENGEMBANGAN KARIER

PERTANYAAN														
No Responden	1	2	3	4	5	6	Total	1	2	3	4	5	6	Total
1	3	4	2	3	3	4	19	4	4	3	3	4	4	22
2	4	5	4	3	5	4	25	5	4	4	2	5	5	25
3	2	3	3	2	2	3	15	4	4	3	3	4	4	22
4	5	5	4	5	4	5	28	4	5	4	4	4	5	26
5	4	5	5	4	5	3	26	3	4	4	4	4	3	22
6	2	3	4	5	3	3	20	4	4	3	3	4	4	22
7	5	4	2	5	2	4	22	3	5	4	3	3	5	23
8	4	4	5	2	2	5	22	4	4	4	4	2	4	22
9	4	5	4	5	4	2	22	5	5	3	4	3	3	23
10	4	3	3	3	2	2	19	5	5	3	3	3	3	22
11	4	5	5	4	5	5	28	3	3	5	3	1	1	22
12	5	3	5	5	5	5	28	4	4	3	4	5	5	25
13	5	3	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	5	24
14	2	4	5	5	5	4	25	5	5	5	5	5	4	29
15	4	5	5	5	4	4	24	5	4	4	5	5	5	28
16	3	2	5	4	2	5	21	4	4	3	3	5	3	22
17	2	5	5	2	5	5	24	4	5	3	4	5	3	24
18	4	5	3	4	4	3	23	4	5	5	4	5	4	24
19	3	4	5	3	5	5	23	3	4	5	3	3	5	23
20	5	4	5	2	3	3	22	3	5	4	2	5	4	23
21	4	4	5	5	5	5	28	5	3	5	2	5	5	25
22	4	2	2	3	3	4	18	5	4	3	3	3	3	21
23	4	4	2	5	5	5	25	4	5	4	4	3	3	23
24	4	5	3	3	4	5	24	5	3	4	5	3	3	23
25	4	5	3	4	3	3	22	5	4	2	3	3	5	22
26	5	5	4	3	2	1	23	4	4	5	3	2	4	22
27	5	3	2	5	4	4	23	4	5	4	5	4	4	26
28	4	3	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	5	22
29	5	2	4	5	2	2	20	4	5	5	4	2	4	24
30	5	5	5	3	5	5	28	2	5	5	5	4	3	24
Jumlah	118	120	115	115	108	119	695	122	128	114	108	113	121	706