

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, pencipta alam Semesta yang dengan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan**. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area.

Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak, Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahril, SE, Msi selaku wakil dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi , selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area.
5. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA, Sebagai Ketua dan Pembimbing I, yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dhian Rosalina, SE, MM, Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulisan dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, Msi, Selaku Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah
8. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar, serta Pegawai/Karyawan yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.

9. Bapak Pimpinan Kepala Cabang Bank BTPN, Tbk Medan yang telah membantu penulisan dalam memberikan data dan informasi dalam terwujudnya skripsi ini.
10. Teristimewa kepada kedua orang tua saya tercinta Sujono dan Paniyem atas jerih payah dan do'anya selama ini kepada penulis, yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
11. Teman-teman saya yakni Siti Hajariah Dalimunte, Wenda Kesturi, Annisa Afriani Sitompul, Laila Amaliah Lubis, Lila Sinaga, Kameliya dan Putri Melisa Lubis, Eka Wulandari.
12. Teman-teman di Program Studi Manajemen angkatan 2011 yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini

Akhirnya, segala bantuan yang di berikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, semoga ilmu yang diperoleh dapat disumbangkan kepada agama, nusa dan bangsa. Amin

Medan, 28 Desember 2014

KARINA PUTRI

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Penilaian Prestasi Kerja	6
a. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	6
b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	7
c. Unsur-unsur yang dinilai dalam Prestasi Kerja.....	8
d. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja	10
2. Pengembangan Karir	11
a. Pengertian Karir dan Pengembangan Karir	11
b. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir	13
c. Tahap-tahap Pengembangan Karir.....	13
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.	14
e. Peran Organisasi Dalam Pengembangan Karir.....	15

3. Efektifitas Kerja.....	17
a. Pengertian Efektifitas Kerja.....	17
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Kerja.....	18
4. Hubungan antara penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja karyawan.....	19
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Konseptual.....	21
D. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	23
1. Jenis Penelitian	23
2. Lokasi Penelitian	23
3. Waktu Penelitian	24
B. Populasi dan Sampel	24
1. Populasi	24
2. Sampel	24
C. Defenisi Operasional.....	25
D. Jenis dan Sumber Data.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Analisis Data	28

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
A. Hasil Penelitian.....	32
1. Gambaran Umum	32
2. Visi dan Misi	33
3. Struktur organisasi.....	34
4. Profil responden.....	35
5. Tabulasi Responden.....	36
B. PEMBAHASAN	50
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
2. Pengujian asumsi klasik.....	52
3. Uji statistik.....	56
4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	57
5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan	58
6. Koefisien Determinasi (R^2)	59
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. KESIMPULAN	61
B. SARAN.....	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian terdahulu.....	20
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	24
Tabel 3.2	Definisi oprasional	26
Tabel 4.1	Distribusi Usia Responden.....	35
Tabel 4.2	Distribusi Jenis Kelamin Karyawan.....	35
Tabel 4.3	Kejujuran dari karyawan dinilai dari penilaian prestasi kerja untuk saling menjaga rahasia perusahaan dan menyimpan dokumen-dokumen perusahaan yang penting	36
Tabel 4.4	Penilaian prestasi kerja menilai kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain	37
Tabel 4.5	Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang sudah disesuaikan oleh perusahaan termasuk kedalam penilaian prestasi kerja.....	37
Tabel 4.6	Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan kedisiplinan tepat waktu, tercapainya tugas-tugas	

	yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan pengalaman	38
Tabel 4.7	Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.....	39
Tabel 4.8	Kerja sama dicerminkan pada penilaian prestasi kerja dalam menjaga hubungan yang baik sesama karyawan	39
Tabel 4.9	Penilaian prestasi kerja diadakannya kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya	40
Tabel 4.10	Kesempatan pengembangan karir diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus dan melanjutkan jenjang karir	41
Tabel 4.11	Pelatihan merupakan usaha meningkatkan kemampuan kerja karyawan yang dimiliki karyawan dengan cara lebih menekankan peningkatan keterampilan teknik pelaksanaan	

	karyawan dalam pengembangan karir	41
Tabel 4.12	Penilaian kerja dilakukan dengan jujur, adil, objektif serta ada tindak lanjutnya untuk pengembangan karir	42
Tabel 4.13	Pengembangan karir seorang karyawan dilakukan dengan penilaian yang menentukan kinerjanya.....	43
Tabel 4.14	Peningkatan pendidikan karyawan terus dilakukan untuk menunjang pengembangan karir	43
Tabel 4.15	Dengan adanya pendidikan dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya	44
Tabel 4.16	Hasil kerja yang dinilai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	45
Tabel 4.17	Hasil kerja yang dicapai dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan	45
Tabel 4.18	Upaya-upaya dalam meningkatkan efektifitas kerja dengan cara menetapkan standar pelaksanaan	

	kerja agar karyawan bertanggung jawab dan yang diharapkan jelas.....	46
Tabel 4.19	Tanggung jawab dan tekanan karyawan sudah berbeda pada saat yang bersangkutan mulai dikontrak	47
Tabel 4.20	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya.....	47
Tabel 4.21	Tepatan waktu sangat berpengaruh kepada efektifitas kerja	48
Tabel 4.22	Kemampuan yang di miliki karyawan sangat berguna dan dapat membantu meningkatkan kinerja.....	48
Tabel 4.23	Efektifitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan pemborosan waktu	49
Tabel 4.24	Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X ₁).....	50

Tabel 4.25	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan	
	Karir (X_2)	51
Tabel 4.26	Hasil Uji Validitas Variabel Efektifitas Kerja	
	Karyawan (Y).....	51
Tabel 4.27	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	52
Tabel 4.28	Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.29	Analisis Regresi Linier Berganda	56
Tabel 4.30	Uji t	58
Tabel 4.31	Uji F	59
Tabel 4.32	Koefisien Korelasi dan R-Square.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	21
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	34
Gambar 4.2.	Grafik histogram.....	53
Gambar 4.3.	Kurva pp-plots	53
Gambar 4.4	Hasil uji heteroskedastisitas	55

