

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Penilaian Prestasi Kerja

a. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan maupun organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian prestasi kerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian prestasi kerja adalah kecakapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu.

Menurut Panggabean (2004:72), penilaian prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui dan memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Mutiara S. Panggabean (2004:66), penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

Menurut Hasibuan (2007:87), menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan yang ditujukan untuk penilaian. Proses penilaian prestasi kerja ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan sebuah proses, yaitu serangkaian

kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan- kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tahap identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati.

Menurut T.E. Hariandja (2004:197), beberapa kegiatan yang merupakan bagian integral dengan penilaian prestasi kerja harus dilakukan adalah :

1. Penetapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat kemudahan yang sedang, dan berbatas waktu.
2. Pengarahan dan dukungan oleh atasan.
3. Melakukan penilaian untuk kerja.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian dan prestasi kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan.

Menurut Hasibuan (2007:89), adapun tujuan dan manfaat penilaian tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar dalam mengambil keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengatur prestasi kerja dan sebagai dasar untuk mengevaluasi Efektifitas kerja seluruh kegiatan didalam perusahaan.
- 3) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik
- 4) Sebagai alat untuk mendorong dan membiasakan atasan untuk mengobservasi atasan perilaku bawahan agar diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
- 5) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan masa lampau dan meningkatkan karyawan selanjutnya.
- 6) Sebagai kriteria untuk menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 7) Untuk mengidentifikasi kelemahan personal sehingga menjadi bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program kerja tambahan.
- 8) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.

c. Unsur-unsur Yang Dinilai dalam Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007:95), unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja karyawan adalah :

1) Kesetiaan

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

2) Prestasi kerja

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

3) Kejujuran

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

4) Kedisiplinan

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

5) Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

6) Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehinggabhasil 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 prilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9) Prakarsa

Penilai menilai kecakapan karyawan yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10) Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijakan dan di dalam situasi manajemen.

11) Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

d. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Robert Bacal (2002:116), ada tiga pendekatan yang paling sering dipakai dalam penilaian prestasi kerja karyawan :

1) Sistem penilaian (rating system)

Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya. Perusahaan yang menggunakan sistem ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses penilaian prestasi kerja. Kelemahan sistem ini adalah karena sangat mudahnya untuk dilakukan, para manajer pun jadi mudah lupa mengapa mereka melakukannya dan sistem ini pun disingkirkan.

2) Sistem peringkat (rangking system)

Sistem peringkat memperbandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, misalnya : total pendapatan ataupun kemampuan manajemen. Sistem ini hampir selalu tidak tepat untuk digunakan, karena sistem ini mempunyai efek samping yang lebih besar daripada keuntungannya.

3) Sistem berdasarkan tujuan (object-based system)

Berbeda dengan kedua sistem diatas, penilaian prestasi berdasarkan tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standart ataupun target yang dirundingkan

secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap karyawan.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Karir dan Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2002:206), karir keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama berkarya.

Menurut Panggabean (2004:64), karir dapat didefinisikan sebagai suatu urutan kegiatan kerja yang terpisah, tetapi berhubungan yang memberikan kesinambungan, keteraturan dan arti bagi kehidupan seseorang .

Dari beberapa pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa karir adalah keseluruhan jabatan/ pekerjaan/ posisi/ yang dapat diduduki seseorang selama ia masih dalam lingkungan organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji lebih besar, tanggungjawab yang lebih besar dan ilmu pengetahuan harus lebih baik.

Menurut Panggabean (2004:63), pengembangan karir adalah semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja serta pengalaman kerja.

Menurut Gary Dessler (2007:5), pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang .

Menurut Gary Dessler (2007:8), menyatakan bahwa walaupun perencanaan karir penting dalam fase sebuah karir, namun terdapat poin dalam perjalanan karir yang juga

cukup krusial. *Pertama*, pada saat karyawan pertama dikontrak. Pengalaman kerja diawal-awal pekerjaan memiliki pengaruh yang penting dalam membentuk karir mereka. *Kedua*, *Mid-carrer* (pertengahan karir), yaitu kondisi dimana karyawan sudah mulai menghadapi tekanan dan tanggung jawab yang berbeda pada saat yang bersangkutan mulai dikontrak. Namun pada pertengahan karir ini, karyawan berada pada *turning point*, yaitu posisi dimana kemandekan karir menjadi perhatian yang serius. *Ketiga*, masa prapensiun, pekerjaan menghadapi ketidakpastian akibat kondisi ekonomi, sosial dan hubungan antarpersonal.

Menurut Panggabean (2004:63), pada dasarnya pengembangan karir dapat bermanfaat bagi organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi, pengembangan karir dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Menjamin ketersediaan bakat yang diperlukan.
- 2) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan- karyawan.
- 3) Menjamin agar kelompok- kelompok minoritas dan wanita mempunyai kesempatan untuk meningkatkan karir.
- 4) Mengurangi frustasi karyawan.
- 5) Mendorong adanya keanekaragaman budaya dalam sebuah organisasi.
- 6) Meningkatkan nama baik organisasi.

Menurut Gary Dessler (2007:16), manfaat pengembangan karir bagi karyawan, pengembangan karir identik dengan keberhasilan. Perkembangan karir seorang karyawan sangat ditentukan oleh kinerjanya. Cepat atau tidaknya karir seorang karyawan berkembang sangat tergantung pada prestasi kerja karyawan tersebut. Bagi karyawan, perkembangan karir bermanfaat untuk dapat:

- 1) Menggunakan potensi seseorang dengan sepenuhnya.
- 2) Menambah tantangan dalam bekerja.
- 3) Meningkatkan otonomi.
- 4) Meningkatkan tanggung jawab.

b. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir

Menurut Bambang Wahyudi (2007:166), bentuk-bentuk dari pengembangan karir terdiri dari :

1) Pendidikan dan Pelatihan

Merupakan usaha meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya. Pendidikan menekankan pada penekanan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan sedangkan pelatihan lebih menekankan peningkatan keterampilan teknik pelaksanaan karyawan.

2) Mutasi

Mutasi atau yang dikenal dengan mutasi personal diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan/pekerjaan tempat kerja dari seorang tenaga kerja yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal.

c. Tahap-tahap Pengembangan Karir

Menurut Henry Simamora (2004:416), sebagian orang menganggap karir sebagai promosi didalam organisasi. Dari satu perspektif, karir merupakan urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya. Ini merupakan karir yang obyektif. Meskipun demikian, dari perspektif lainnya karir terdiri atas perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi tua. Ini merupakan karir yang subyektif. Kedua perspektif tersebut, obyektif dan subyektif terfokus pada individu. Tahapan pengembangan karir tersebut adalah :

- 1) Karir awal merupakan tahapan pertama dimana seseorang memasuki sebuah organisasi. Selama tahap masuk, karyawan berupaya memperoleh gambaran realistik mengenai organisasi, dan mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian, pengalaman, profesi dan minatnya.

- 2) Karir pertengahan merupakan suatu tahapan dimana setiap individu akan mengalami suatu transaksi atau perubahan pada karir mereka.
- 3) Karir akhir merupakan suatu titik balik terhadap produktivitas, atau penurunan dan pensiun dini, dapat mengikuti suatu krisis pertengahan karir.

d. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis.

Menurut Sondang P. Siagian (2006:215), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan adalah :

1) Prestasi kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakannya.

2) Pengenalan oleh pihak lain

Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3) Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4) Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor

adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya

5) Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6) Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikan.

7) Pengunduran diri

e. Peran Organisasi Dalam Pengembangan Karir

1) Pendidikan Karir

Menurut Hariandja (2002:233), Pendidikan karir adalah upaya untuk merangsang, memotivasi dan menyadarkan pegawai akan karir yang dapat dicapai organisasi dan membantu mereka untuk merencanakannya.

Dalam kenyataannya sering kali seseorang pegawai tidak menyadari arti pentingnya pengembangan karir sebagai bagian dari rencana kehidupan kerja seseorang. Hal ini biasanya diakibatkan berbagai faktor seperti ketidaktahuan adanya berbagai peluang, tingkat Efektifitas yang rendah, jenis kepribadian yang senantiasa hanya berorientasi pada tujuan- tujuan jangka pendek dan kecenderungan menghindari tantangan- tantangan. Pengembangan karir ini dapat dilakukan dengan bentuk seperti lokakarya, seminar, atau jenis pertemuan lainnya.

2) Informasi Karir

Menurut Hariandja (2002:234), informasi karir adalah informasi yang dibutuhkan seperti uraian jabatan (job description), persyaratan jabatan (job specification) dan standar unjuk kerja (performance standart).

Sehingga dengan demikian para pegawai dapat merumuskan pengembangan karir yang masuk akal bagi mereka melalui jalur karir yang ada di perusahaan yang dapat ditempuh. Bagian personalia seharusnya memberikan kepada pegawai berbagai informasi yang mereka butuhkan untuk mengembangkan karir mereka. Sebagian besar informasi itu telah tersedia sebagai bagian sistem informasi sumber daya manusia.

3) Bimbingan Karir

Bimbingan karir adalah upaya untuk menentukan jalur karir yang paling tepat bagi seseorang, yang dilakukan melalui kesadaran akan minat dan kemampuan untuk memilih jalur karir yang paling efektif.

Bimbingan karir mendorong seseorang untuk menilai diri sendiri dan menilai lingkungan, yaitu faktor- faktor yang dapat menghambat usaha pencapaian karir untuk dipertimbangkan oleh pegawai.

3. Efektifitas Kerja

a. Pengertian Efektifitas kerja

Dalam setiap proses pelaksanaan aktivitas organisasi diarahkan terhadap pencapaian tujuan. Tercapainya tujuan merupakan akhir dari proses penyelenggaraan organisasi yang telah dilaksanakan. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi terdapat dua kemungkinan yaitu, dapat tercapainya tujuan dan tujuan yang tidak dapat dicapai. Bila tujuan telah tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya maka

hal tersebut dapat dikatakan efektif. Sebaliknya jika tujuan tidak tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan maka dinyatakan tidak efektif.

Menurut Bambang (2004:59), Efektifitas adalah pencapaian sasaran menurut perhitungan terbaik mengenai suasana dan kemungkinan laba.

Menurut J. Winardi (2004:81), Efektifitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Ernie Tisnawati Dan Kurniawan Saefullah (2006:92) menyatakan Efektifitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.

Menurut Susanto (2004:41), Efektifitas artinya informasi harus sesuai dengan kebutuhan pemakai dalam mendukung suatu proses bisnis, termasuk didalam informasi tersebut harus disajikan dalam waktu yang tepat, format yang tepat sehingga dapat dipahami, konsisten dengan format sebelumnya, isinya sesuai dengan kebutuhan saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan.

Menurut amsyah (2003:131), Efektifitas kerja adalah kegiatan dengan mulai adanya fakta kegiatan sehingga menjaga data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan didalam unit dan didalam unit itu sendiri.

Jadi Efektifitas kerja pada umumnya merupakan hasil dari pada cara-cara bekerja yang efisien. Cara kerja yang yang efektif adalah cara yang tanpa sedikitpun mengurangi hasil yang hendak dicapai seperti :

- 1) Cara termudah
- 2) Cara teringan

- 3) Cara tercepat
- 4) Cara terpendek jaraknya
- 5) Cara termurah

Dari defenisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Efektifitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan pemborosan waktu, tenaga, biaya, maupun segala yang berakibat tidak efektifnya suatu pekerjaan sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Wijaya (2003), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Efektifitas kerja adalah :

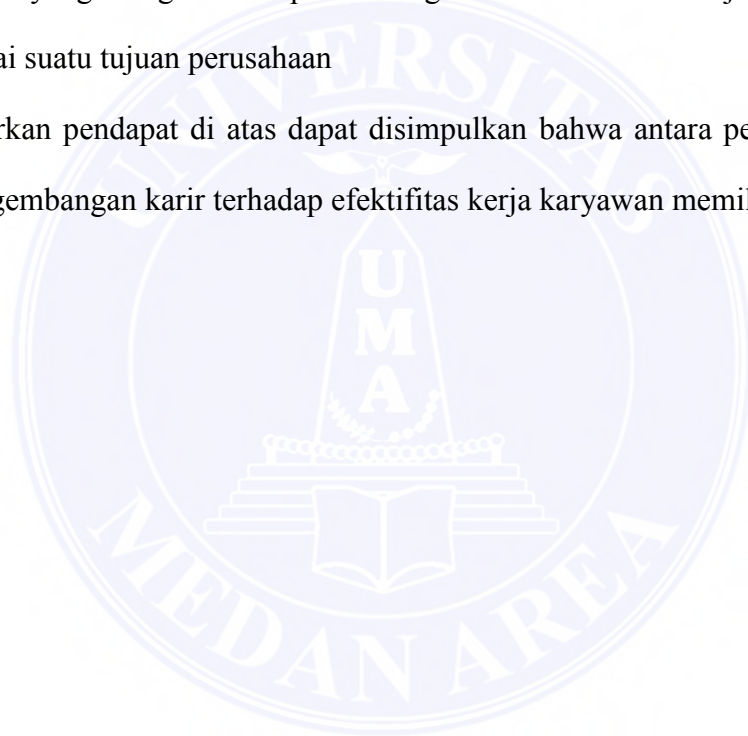
1. Penempatan karyawan harus sesuai dengan keahlian dan kecakapan yang dimiliki
 2. Memberi motivasi yang dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
 3. Memberi fasilitas-fasilitas yang mendukung kelancaran pekerjaan seperti peralatan yang cukup tersedia.
 4. Memberikan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai.
 5. Komunikasi, dengan adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan dapat memperlancar proses penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan jadi lebih efektif.
- 4. Hubungan antara penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja karyawan**

Hubungan antara penilaian prestasi kerja terhadap efektifitas kerja karyawan Menurut Hasibuan (2007:94), Penilaian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu,serta Semangkin baik hasil penilaian kerja suatu karyawan maka akan semangkin baik

tingkat efektifitas karyawan dan akan membuat tugas-tugas yang di berikan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien.

Sedangkan Hubungan antara pengembangan karir terhadap efektifitas kerja karyawan. Menurut Veithzal (2005:290), pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan apabila pengembangan karir pada karyawan pada sebuah perusahaan mencapai karir yang diinginkan dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan dan dapat mencapai suatu tujuan perusahaan

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa antara penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja karyawan memiliki hubungan



B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penilaian prestasi kerja sebagai variabel X1, pengembangan karir sebagai variabel X2 dan Efektifitas kerja sebagai variabel Y. Yaitu dapat dilihat dalam tabel 2.1 berikut ini

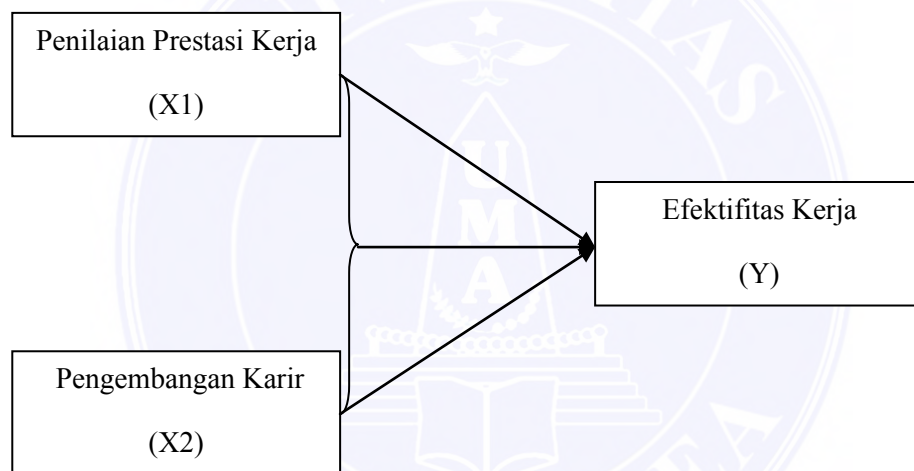
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Yusuf Dharmawan, Ida Wahyuni, SKM, M.Kes, dan Bina Kurniawan, M.Kes (2013)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Unit Pemadam Kebakaran Kantor Pusat PT. X Jakarta	Hasil uji regresi logistik menunjukkan tidak ada pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pekerja dan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja pada unit pemadam kebakaran PT. X Jakarta
2.	Hadidu (2011)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada PT. Bank Sulsel Kabupaten Gowa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan
3.	Ujang Cepi Barlian (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Tasikmalaya	Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh antara gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap Efektifitas kerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh pegawai penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap Efektifitas kerja pegawai maka digambarkan kerangka konseptual dari proposal ini.

Tingkat Efektifitas yang tinggi dapat dicapai apabila pegawai dikaitkan dengan penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir yang baik, dengan kata lain kedua variabel itu sangat berarti untuk meningkatkan Efektifitas kerja.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Dalam melaksanakan penelitian perlu diperhatikan hipotesis yang merupakan jawaban sementara yang harus dibuktikan kebenarannya. Seperti yang dikemukakan Sugiyono(2003:70), mengenai hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan keterangan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas kerja karyawan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas kerja karyawan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan.
3. Penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Efektifitas kerja karyawan pada Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan.

