

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP
EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN
DI BANK BTPN, Tbk CABANG
TANJUNG SARI MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

KARINA PUTRI

NPM : 11.832.0018



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

Abstrak

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan

UMA
MEDAN

Oleh:

Nama : Karina Putri
NPM : 11.832.0018

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pengaruh Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Di Bank Btpn, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan

Jenis penelitian ini adalah Jenis Penelitian ini adalah asosiatif, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu kedua variabel tersebut. Populasi di dalam penelitian ini berjumlah 45 orang, dengan menggunakan sampel jenuh yang di jadikan responden berjumlah 45 orang.

Dari persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel penilaian prestasi kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektifitas kerja karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian prestasi kerja regresi (X1) = 0,599 dan pengembangan karir (X2) = 0,754 yang berpengaruh positif dan signifikan $0,00 < 0,05$. nilai t_{hitung} penilaian prestasi kerja (X1) sebesar 2,624 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,681 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektifitas karyawan. Dan nilai t_{hitung} pengembangan karir (X2) sebesar 56,536 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,681 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel pengembangan karir secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektifitas karyawan (Y) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ Nilai F_{hitung} sebesar 50,961 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,23 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$. bahwa sebesar 69,4% efektifitas kerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir. Sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

Kata Kunci : penilaian prestasi kerja, pengembangan karyawan dan efektifitas karyawan.

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



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik lembaga pemerintah maupun swasta didirikan dengan maksud mencapai tujuan organisasi. Suksesnya organisasi hanya dapat diperoleh jika semua tahap dilakukan, direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Keberhasilan dalam usaha mencapai tujuan organisasi tergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia yang ada. Karyawan atau tenaga kerja merupakan unsur penggerak dari seluruh kegiatan organisasi. Dimana kesemuanya terdapat perbedaan pengetahuan, keahlian karakter, kemampuan serta keterampilan kerja dari tenaga kerja tersebut. Banyak hal yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja antara lain penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir.

Salah satunya Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan sangatlah memperhatikan efektivitas kerja karyawan di perusahaan karena Efektifitas kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi. Dalam suatu perusahaan Efektifitas kerja karyawan membawa suatu pengaruh positif dan membawa keuntungan bagi perusahaan dalam menjalankan suatu aktifitas perusahaan atau organisasi.

Di Dalam Efektifitas kerja karyawan Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan terdapat masalah yaitu menurunnya hasil kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan, banyak karyawan yang melalaikan tanggung jawab di dalam pekerjaan, kurangnya ketepatan waktu karyawan datang ke perusahaan, dan menurunnya kemampuan karyawan di dalam

mengerjakan tugas sehingga dapat menurunkan Efektifitas kerja karyawan pada Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan, Jadi perusahaan haruslah memperhatikan Efektifitas kerja karyawan agar dapat meningkatkan efektivitas kerja yang baik sehingga memperoleh hasil secara efektif dan efisien. Perusahaan juga dituntut agar mengetahui dan mengembangkan faktor-faktor yang mendukung peningkatan efektivitas kerja karyawan dan pemimpin antara lain penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir.

Kemudian pada Penilaian prestasi kerja Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kerja prestasi kerja seseorang secara bertahap. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang akhirnya akan bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi-fungsi operasional SDM yang lain seperti seleksi, pengembangan pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap Efektifitas karyawan karena Penilaian prestasi kerja dapat menjadikan kerja karyawan lebih baik, dengan kata lain dapat mengefektifitaskan kerja dan pada akhirnya akan terpenuhinya target yang telah di tetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Tetapi Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan belum dapat melaksanakan penilaian prestasi kerja dengan maksimal karena kurangnya kejujuran karywan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan, menurunnya kedisiplinan karyawan di dalam menaati peraturan-peraturan yang diberikan perusahaan, berkurangnya kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan menurunnya kerja sama

antara karyawan sehingga perusahaan juga haruslah memperhatikan penilaian prestasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan Efektifitas kerja karyawan.

Kemudian pada pengembangan karir adalah suatu sistem dalam berorganisasi yang dapat membuat para karyawan mengembangkan jenjang karirnya di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan pengembangan karir juga sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemauan dan minat mereka untuk tumbuh lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan Efektifitas karyawan sebab pengembangan karir adalah suatu sistem dalam berorganisasi yang dapat membuat para karyawan mengembangkan jenjang karirnya.

Tetapi pada Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan terdapat beberapa masalah pada pengembangan karir yaitu kurangnya pelatihan yang di berikan perusahaan kepada karyawan, penilaian kerja yang kurang objektif dan adil terhadap karyawan, dan tidak sesuainya tingkat pendidikan dan tugas yang diberikan perusahaan sehingga dapat menurunkan efektifitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dalam hal ini penulis sangat tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka saya dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap Efektifitas kerja karyawan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan.
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap Efektifitas kerja karyawan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan.
3. Apakah penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap Efektifitas kerja karyawan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan.

C. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan mempunyai tujuan tertentu, begitu juga dalam pelaksanaan penelitian ini. Sehubungan dengan perumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap Efektifitas kerja karyawan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan.
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap Efektifitas kerja karyawan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan.
3. Untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap Efektifitas kerja karyawan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian yang dibuat oleh penulis diharapkan penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti yang antara lain :

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap Efektifitas kerja karyawan pada Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan.
2. Bagi perusahaan, sebagai masukan untuk memperbaiki efektivitas kerja melalui penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap Efektifitas kerja karyawan pada Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan.
3. Bagi pihak akademis, Sebagai bahan masukan atau refrensi yang berkaitan dengan pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja karyawan pada Bank BTPN.

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 melaksanakan tugas-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 penyadaran 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 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 :

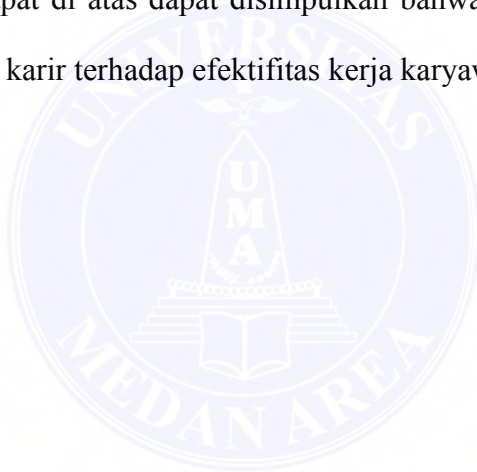
1. Penempatan karyawan harus sesuai dengan keahlian dan kecakapan yang dimiliki
 2. Memberi motivasi yang dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
 3. Memberi fasilitas-fasilitas yang mendukung kelancaran pekerjaan seperti peralatan yang cukup tersedia.
 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

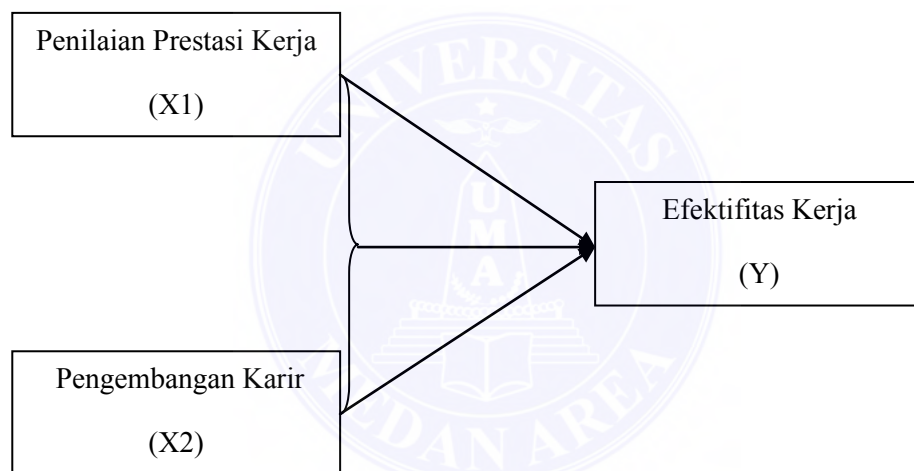
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

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.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiono (2009:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu kedua variabel tersebut. Dimana antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistik yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis.

Dalam metode ini akan diamatai secara seksama aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti., sehingga diperoleh data primer yang menunjang penyusunan laporan penelitian ini. Data-data yang diperoleh selama penelitian ini akan diolah, dianalisis dan diproses dengan teori-teori yang telah dipelajari, sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti, dan dari gambaran objek tersebut dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan yang berlokasi di Jalan Ngumban Surbakti No.5 Kelurahan Sempakata Kecamatan Medan Selayang.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan dari bulan Desember 2014 sampai Oktober 2015.

Untuk lebih jelas lagi dapat dilihat melalui tabel 3.1

Tabel 3. 1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Ju n	Jul	Agst	Se p	Ok t
1.	Pembuatan dan seminar proposal										
2.	Pengumpulan Data										
3.	Analisa Data										
4.	Penyusunan Skripsi										
5.	Seminar hasil										
6.	Pengajuan Sidang Meja Hijau										

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi atau wakil dari populasi. Menurut Arikunto (2003:125) : “ Apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jumlah subjek lebih besar maka dapat diambil 10%-25%

atau lebih ”. Karena populasi karyawan tidak lebih dari 100 orang maka seluruh karyawan menjadi 45 Karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono:2006). Peneliti menentukan teknik sampel jenuh untuk digunakan dalam penelitian ini karena jumlah populasi yang sedikit atau kurang dari 100 orang, sehingga data yang diperoleh representif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten dibidangnya.

C. Defenisi Operasional

Menurut Singarimbun (2006:46), defenisi operasional adalah sebagai petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel atau suatu informasi ilmiah yang membantu penelitian sehingga dari informasi tersebut diketahui bagaimana caranya mengukur variabel penelitian tersebut.

Dalam operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana pada satu atau lebih faktor lain untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Sesuai dengan judul penelitian, yaitu “ Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan ”, maka definisi operasional yang perlu untuk dijelaskan yaitu :

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Penilaian Prestasi Kerja (X_1)	Suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	1. Kejujuran 2. Kedisiplinan 3. Kreatifitas 4. Kerja sama	Skala Likert
Pengembangan Karir (X_2)	Semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja serta pengalaman kerja.	1. Penilaian kinerja karyawan 2. Evaluasi 3. Pendidikan 4. Pelatihan	Skala Likert
Efektifitas Kerja (Y)	keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia.	1. Hasil kerja 2. Tanggung jawab 3. Tepat waktu 4. Kemampuan	Skala Likert

Sumber: Menurut Hasibuan (2007), Panggabean (2004), Tangkilisan (2005),

D. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden melalui pengisian kuisisioner di Tanjung Sari. Data sekunder yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan dokumen-dokumen maupun arsip-arsip perusahaan yang berkaitan dengan penelitian.

Dalam hal ini, penulis mempelajari buku-buku yang memuat teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, yaitu melalui tulisan ilmiah. Masalah yang ada hubungannya dengan penelitian ini dan dapat membantu memecahkan masalah yang diteliti dan hasilnya akan dijadikan sebagai bahan perbandingan terhadap informasi yang didapatkan dilapangan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Observasi (pengamatan) yaitu mengadakan peninjauan secara langsung terhadap situasi perkembangan instansi yang diteliti dan prosedur yang ada pada saat dilakukan riset.
- 2) Interview (wawancara) yaitu metode pengumpulan data secara lisan dengan melakukan wawancara langsung kepada pihak-pihak yang berwenang di dalam perusahaan tersebut seperti bagian pemasaran, bagian keuangan.
- 3) Quisioner (angket) yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada para responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :
 - 1) Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
 - 2) Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
 - 3) Jawaban “Ragu-ragu”, diberi nilai 3
 - 4) Jawaban “Tidak Setuju”,diberi nilai 2
 - 5) Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. (Jogiyanto 2004:135)

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikoliniearitas

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$\gamma = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e, \text{ (sugiyono, 2008)}$$

Dimana :

γ = Variabel terikat (Efektifitas Kerja)

X_1 = Variabel bebas (Penilaian Prestasi Kerja)

X_2 = Variabel bebas (Pengembangan Karir)

β_0 = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi

e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5 %)

4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$

$$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsyah, Zulkifli, (2003), *Manajemen Sistem Informasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Arikunto, (2003), *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bambang, Kusriyanto, (2004), *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Seri Manajemen, Cetakan kedua, LPPM, Jakarta.
- Bacal, Robert, (2002), *Performance Manajement*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ernie Tisnawati Dan Kurniawan Saefullah, (2006), *Pengantar Manajemen*, Cetakan Kedua, Penerbit Prenada Media, Bandung
- Gary dessler, (2007), *MSDM*, Edisi kesepuluh, PT. Macanan Jaya Cemerlang, Jakarta.
- Hadidu, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada PT. Bank Sulsel Kabupaten Gowa*, Jurnal Ekonomi,Manajemen, Dan Akuntansi, Volume 5, No 1, Juni 2011
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, (2002), *MSDM*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan Malayu S.P, (2007), *MSDM*, Bumi Aksara, Jakarta.
- J. Winardi, (2004), *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Penerbit Pernada Media Kencana, Jakarta.
- Jogiyanto (2004), *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFEE, Yogyakarta.
- Marihot T.E. Hariandja (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Nitisemito Alex S., (2002), *Manajemen Personalia (Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Panggabean, Mutiara S,(2004), *MSDM*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.
- Siagian, Sondang,P, (2002), *MSDM*, Cetakan kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.

- Simamora, Henry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, DR, (2002), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Susanto, (2004), *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangan*, Lingga Jaya, Jakarta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Ujang Cepi Barlian, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Tasikmalaya*, Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi, Volume 10, Nomor 21, Juli 2012.
- Veithzal Rivai, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijaya, (2003), *Prinsip-prinsip Koordinasi*, Edisi Kelima, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Yusuf Dharmawan, Ida Wahyuni, SKM, M.Kes, Bina Kurniawan, M.Kes, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Unit Pemadam Kebakaran Kantor PT. X Jakarta*, Jurnal Kesehatan Masyarakat, Volume 2, Nomor 2, April 2013.

LAMPIRAN 1
DAFTAR KUESIONER

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas
Kerja Karyawan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan

No. Responden:

Dengan hormat,

Saya Karina Putri NPM : 11 832 0018, mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dalam rangka menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Medan Area melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan ”. Maka saya mohon kesediaan dari Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Saudara/i dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

Berdasarkan atas pengalam Bapak/Ibu, berilah tanda centang (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi persepsi Bapak/Ibu pada setiap pernyataan. Adapun keterangan dari pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

B. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pertanyaan !

1. Penilaian Prestasi Kerja

a. Kejujuran

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Kejujuran dari karyawan dinilai dari penilaian prestasi kerja untuk saling menjaga rahasia perusahaan dan menyimpan dokumen-dokumen perusahaan yang penting					
2.	Penilaian prestasi kerja menilai kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain					

b. Kedisiplinan

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang sudah disesuaikan oleh perusahaan termasuk kedalam penilaian prestasi kerja					
2.	Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan kedisiplinan tepat waktu, tercapainya tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan pengalaman					

c. Kreatifitas

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Penilaian prestasi kerja memanfaatkan karyawan untuk meningkatkan kreatifitas kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang memajukan perusahaan					
2.	Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya					

d. Kerja sama

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Kerja sama dicerminkan pada penilaian prestasi kerja dalam menjaga hubungan yang baik sesama karyawan					
2.	Penilaian prestasi kerja diadakannya kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya					

2. Pengembangan Karir

a. Pelatihan

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Kesempatan pengembangan karir diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus dan melanjutkan jenjang karir					
2.	Pelatihan merupakan usaha meningkatkan kemampuan kerja karyawan yang dimiliki karyawan dengan cara lebih menekankan peningkatan keterampilan teknik pelaksanaan karyawan dalam pengembangan karir					

b. Penilaian

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Penilaian kerja dilakukan dengan jujur, adil, objektif serta ada tindak lanjutnya untuk pengembangan karir					
2.	Pengembangan karir seorang karyawan dilakukan dengan penilaian yang menentukan kinerjanya					

c. Pendidikan

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Peningkatan pendidikan karyawan terus dilakukan untuk menunjang pengembangan karir					
2.	Dengan adanya pendidikan dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya					

3 . Efektifitas Kerja

a. Hasil kerja

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Hasil kerja yang dinilai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
2.	Hasil kerja yang dicapai dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan					

b. Tanggung jawab

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Upaya-upaya dalam meningkatkan efektifitas kerja dengan cara menetapkan standar pelaksanaan kerja agar karyawan bertanggung jawab dan yang diharapkan jelas					
2.	Tanggung jawab dan tekanan karyawan sudah berbeda pada saat yang bersangkutan mulai dikontrak					

c. Tepat waktu

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepatpada waktunya					
2.	Tepat waktu sangat berpengaruh kepada efektifitas kerja					

d. Kemampuan

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Kemampuan yang di miliki karyawan sangat berguna dan dapat membantu meningkatkan kinerja					
2.	Efektifitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan pemborosan waktu					



LAMPIRAN 2
Tabulasi Data Responden

Penilaian Prestasi Kerja (X1)								Pengembangan Karir (X2)						Efektifitas Karyawan (Y)							
q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15	q16	q17	q18	q19	q20	q21	q22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3	5	5	4
4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3
4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4

4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3
3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3
3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3
3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5
4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	5	5	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4
5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4

LAMPIRAN 3
DATA-DATA STATISTIK

Frequency Table

Penilaian Prestasi Kerja

q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	8,9	8,9	8,9
Valid 4,00	30	66,7	66,7	75,6
Valid 5,00	11	24,4	24,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	6,7	6,7	6,7
Valid 4,00	27	60,0	60,0	66,7
Valid 5,00	15	33,3	33,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	15,6	15,6	15,6
Valid 4,00	25	55,6	55,6	71,1
Valid 5,00	13	28,9	28,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	4,4	4,4	4,4
Valid 4,00	24	53,3	53,3	57,8
Valid 5,00	19	42,2	42,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	8,9	8,9	8,9
Valid 4,00	29	64,4	64,4	73,3
Valid 5,00	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	9	20,0	20,0	20,0
Valid 4,00	24	53,3	53,3	73,3
Valid 5,00	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

q7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,2	2,2	2,2
Valid 3,00	5	11,1	11,1	13,3
Valid 4,00	24	53,3	53,3	66,7

5,00	15	33,3	33,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

q8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	11,1	11,1	11,1
4,00	26	57,8	57,8	68,9
5,00	14	31,1	31,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

PENGEMBANGAN KARIR

q9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	9	20,0	20,0	20,0
4,00	24	53,3	53,3	73,3
5,00	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

q10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	17,8	17,8	17,8
4,00	18	40,0	40,0	57,8
5,00	19	42,2	42,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

q11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	2,00	1	2,2	2,2	2,2
	3,00	11	24,4	24,4	26,7
Valid	4,00	24	53,3	53,3	80,0
	5,00	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3,00	2	4,4	4,4
Valid	4,00	28	62,2	66,7
	5,00	15	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0

q13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2,00	1	2,2	2,2
	3,00	4	8,9	11,1
Valid	4,00	21	46,7	57,8
	5,00	19	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0

q14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2,00	1	2,2	2,2
	3,00	4	8,9	11,1
Valid	4,00	21	46,7	57,8
	5,00	19	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0

EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN

q15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	9	20,0	20,0	20,0
Valid 4,00	24	53,3	53,3	73,3
Valid 5,00	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

q16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,2	2,2	2,2
Valid 3,00	5	11,1	11,1	13,3
Valid 4,00	24	53,3	53,3	66,7
Valid 5,00	15	33,3	33,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

q17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	11,1	11,1	11,1
Valid 4,00	26	57,8	57,8	68,9
Valid 5,00	14	31,1	31,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

q18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,2	2,2	2,2
Valid 3,00	4	8,9	8,9	11,1

4,00	19	42,2	42,2	53,3
5,00	21	46,7	46,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

q19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	2,2	2,2	2,2
3,00	4	8,9	8,9	11,1
Valid 4,00	21	46,7	46,7	57,8
5,00	19	42,2	42,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

q20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	9	20,0	20,0	20,0
Valid 4,00	24	53,3	53,3	73,3
5,00	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

q21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	8	17,8	17,8	17,8
Valid 4,00	18	40,0	40,0	57,8
5,00	19	42,2	42,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

q22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	2,00	1	2,2	2,2	2,2
	3,00	11	24,4	24,4	26,7
Valid	4,00	24	53,3	53,3	80,0
	5,00	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

VALIDITAS DAN REALIBILITAS PENILAIAN PRESTASI KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	29,4000	8,018	,659	,757
Q2	29,2889	7,892	,677	,754
Q3	29,4222	8,795	,307	,810
Q4	29,1778	9,604	,340	,827
Q5	29,3778	9,195	,360	,812
Q6	29,4889	7,119	,775	,731
Q7	29,3778	7,104	,738	,737
Q8	29,3556	8,007	,576	,768

PENGEMBANGAN KARIR

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q9	21,0222	5,931	,366	,734
Q10	20,8444	5,362	,498	,698
Q11	21,1778	6,059	,386	,758
Q12	20,8000	6,573	,368	,752
Q13	20,8000	4,755	,740	,621
Q14	20,8000	4,755	,740	,621

EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q15	29,2222	11,495	,715	,807
Q16	29,1111	11,237	,739	,803
Q17	29,0889	12,219	,616	,821
Q18	28,9556	11,953	,549	,828
Q19	29,0000	11,591	,643	,816
Q20	29,2222	11,859	,627	,818
Q21	29,0444	12,180	,495	,835
Q22	29,3778	13,286	,377	,861

UJI STATISTIK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
(Constant)	6,515	2,467		5,477	,000					
1 Penilaian Prestasikerja	,599	,228	,512	2,624	,000	,641	,375	,219	,182	5,484
pengembangankarir	,754	,161	,776	6,536	,000	,813	,710	,545	,182	5,484

a. Dependent Variable: evktifitaskerjakaryawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325,132	2	162,566	50,961	,000 ^b
	Residual	133,980	42	3,190		
	Total	459,111	44			

a. Dependent Variable: evktifitaskerjakaryawan

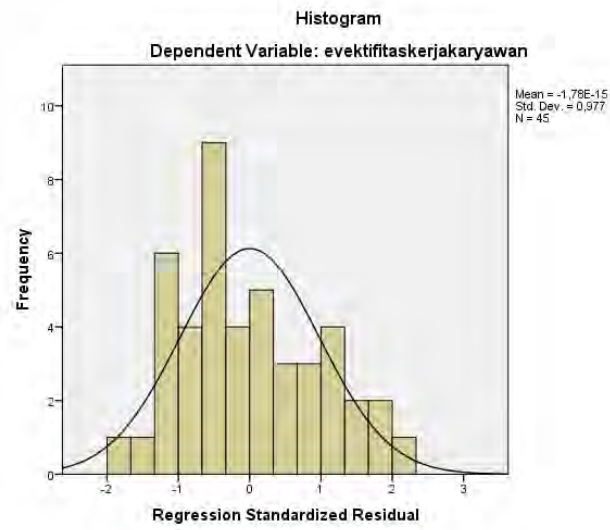
b. Predictors: (Constant), pengembangankarir, penilaianprestasikerja

Model Summary^b

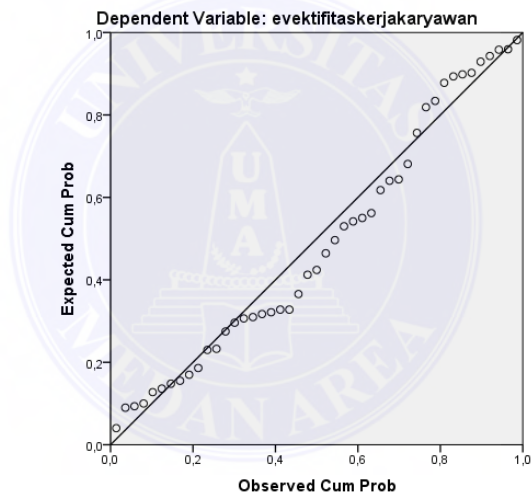
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 ^a	,708	,694	1,78605

a. Predictors: (Constant), pengembangankarir, penilaianprestasikerja

b. Dependent Variable: evktifitaskerjakaryawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

