

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT.
BANK BTPN CABANG SUNGGUMINASA
KABUPATEN GOWA**

SRIPSI

Oleh

AMRI JULIANSYAH

105720514314



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT.
BANK BTPN CABANG SUNGGUMINASA
KABUPATEN GOWA**

SRIPSI

Oleh

AMRI JULIANSYAH

105720514314

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Makassar

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati kupersembahkan karya ilmiah sederhana ini kepada ayah AGUSSALIM RADJAB, Ibu RATNAWATI atas segala doa dan pengorbanan Beliau, keluarga dan sahabat-sahabat yang senantiasa berdoa serta membantu dengan tulus ikhlas baik moril maupun materi untuk keberhasilan penulis.

MOTTO

Jangan Dahulukan Istrahat Sebelum Lelah.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Nama Mahasiswa : Amri Juliansyah

No. Stambuk/NIM : 105720514314

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 08 Februari 2019 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 08 Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Edi Jusriadi, SE.,MM
NIDN: 0922027901

Nasrullah SE., MM
NIDN :0914049104

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903 078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
NBM :1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama AMRI JULIANSYAH, NIM 105720514314, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 03 Jumadil Akhir 1440 H/ 08 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 03 Jumadil Akhir 1440 H
08 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM (.....) (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....) (Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE.,MM (.....) (WD 1 Fak. Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Buyung Romadhoni, SE.,M.Si (.....)
2. Faidhul Adziem, SE.,M.Si (.....)
3. Abdul Muttalib, SE.,MM (.....)
4. Nasrullah, SE.,MM (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NIM : 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Amri Juliansyah
Stambuk : 10572051414
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Peningkatan
Karir Karyawan Pada PT. Bank BTPN Cabang
Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah di ujikan pada tanggal 08 Februari 2019.

Makassar, 08 Februari 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Amri Juliansyah

Diketahui Oleh



Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi Manajemen

Ismaeil Rasulong, SE, MM
NBM : 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM :1085576

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tidak henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan terimah kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak **AGUSSALIM RADJAB** dan Ibu **RATNAWATI** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam memenuhi ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM dan M. Hidayat, SE., MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE., MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Nasrulla, SE ,MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Rekan-rekan saya di kelas Manajemen 12-14 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongannya selama ini.
10. Terimah kasih teruntuk semua karabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alakum Wr,Wb

Makassar, 2019

AMRI JULIANSYAH

ABSTRAK

AMRI JULIANSYAH, Tahun 2018, Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing Edi Jusriadi, dan Pembimbing Nasrullah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Peningkatan Karir Karyawan Pada PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner kepada 32 responden Karyawan PT. BANK BTPN Cabang SungguminasaGowa. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan uji statistik t, nilai t hitung $5,878 > t$ table $1,695$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Sehingga disimpulkan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karir

ABSTRACT

AMRI JULIANSYAH, 2018, Effects of Performance Appraisal on Employee Career Development at PT. BANK BTPN Branch Sungguminasa Disticts Gowa, Thesis Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by Advisor Edi Jusriadi, and Supervisor Nasrullah.

This study aims to determine the effect of performance appraisal on career advancement of employees at PT. BANK BTPN Branch Sungguminasa Gowa. The type of research used is quantitative. Data collection is done by dividing the questionnaire to 32 respondents PT. BANK BTPN Branch SungguminasaGowa. This study uses a simple linear regression analysis method. The results of this study indicate that, based on the statistical test t, the value of t arithmetic $5.878 > t$ table 1.695 and a significant value of $0.00 < 0.05$. So that it was concluded that performance appraisal had a significant effect on career development.

Keywords: Assessment Performance and Career Development

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK INDONESIA	ix
ABSTRACT	X
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan penelitian	3
D. Manfaat penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Landasan Teori	5
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya	5
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya	6

2. Penilaian Kinerja	9
a. Pengertian Penilaian Kinerja	9
b. Hambatan penilaian kinerja	10
c. Metode penilaian kinerja	12
3. Pengembangan karir	12
a. Pengertian karir.....	12
b. Tujuan pengembangan karir	13
c. Manfaat sistem karir	15
d. Peran pegawai dalam pengembangan karir	15
e. Penelitian Empiris	19
B. Kerangka Pikir	22
C. Hipotesis	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian	23
B. Tempat Dan Waktu	23
C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran	23
D. Populasi Dan Sampel.....	25
E. Jenis Dan Sumber Data	26
F. Teknik Pengumpulan Data.....	26
G. Teknik Analisis Data.....	37
H. Analisis Instrumen Penelitian	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	32
B. Deskripsi Umum Responden	34
C. Hasil Penelitian	37

D. Hasil Pembahasan	45
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	47
B. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA.....	49

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Empiris	21
3.1	Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran.....	25
4.1	Responden Berdasarkan Usia	34
4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
4.3	Responden Berdasarkan Golongan	35
4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan	36
4.5	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	36
4.6	Hasil Validitas Penilaian Kinerja	38
4.7	Hasil Validitas Pengembangan Karir	38
4.8	Hasil Reliabelitas Penilaian Kinerja	39
4.9	Hasil Reliabelitas Karir	40
4.10	Analisis Deskriptif Penilaian Kinerja	41
4.11	Analisis Deskriptif Pengembangan Karir	42
4.12	Analisis Regresi Linear Sederhana	43
4.13	Hasil Koefisien Determinasi	44

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pikir.....	24
4.1	Gambaran Objek Penelitian	32

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil dalam setiap kegiatan perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam penggajian, perencanaan karier, dan lain-lainnya yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat dalam manajemen sumber daya manusia. PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Gowa adalah salah satu perusahaan yang memiliki jumlah sumber daya manusia (SDM) yang cukup banyak dan berkualitas.

Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan memberikan kinerja yang terbaik. Hampir semua karyawan mendambakan untuk mendapatkan karier di perusahaan yang dia bekerja, karena pada dasarnya karyawan menginginkan kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya seperti pendapatan yang lebih tinggi, bonus dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penilaian kinerja menunjukkan apakah sumber daya manusia (karyawan/pegawai) pada perusahaan tersebut sudah memenuhi target atau sasaran baik secara kualitas maupun kuantitas yang di kehendaki oleh PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Gowa, sehingga perusahaan dapat memberikan jenjang karier yang sesuai dengan hasil penilaian kinerja dan peraturan yang berlaku.

Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam usaha pelayanan jasa yaitu PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Gowa tidak menutup diri dalam menghadapi masalah-masalah yang terkait dengan karyawan khususnya dalam peningkatan karier para karyawannya. Untuk itu PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Gowa merasa perlu mengambil langkah yang tepat dalam menangani masalah karier karyawan melalui penerapan penilaian kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis mengajukan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Pada PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Gowa.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah : Apakah Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan pada PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Gowa.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Gowa terhadap pengembangan karier karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Teoritis

- a. Sebagai bahan referensi bagi yang berminat untuk memperdalam pengembangan karir karyawan.
- b. Dengan melakukan penelitian, diharapkan dapat memberikan pengalaman yang berguna bagi peneliti untuk dapat berfikir secara analisis dan dinamis dimasa yang akan datang.
- c. Sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutnya.

2. Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini maka dapat memberi suatu masukan berbagai pihak khususnya karyawan PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Gowa. agar dapat mengembangkan kinerja yang lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya.

Menurut Gary Dessler (2013:2) Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek sumber daya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

Sedangkan Menurut Hani Handoko (2012:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, pemeliharaan, dan

penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Melayu Hasibuan (2012:5). Menurutnya, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni :

1) Fungsi Manajemen

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b) Pengorganisasian (*Organizing*) Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara

pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi *staffing* dan *leading*. Fungsi *staffing* adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi *leading* dilakukan pengarahannya sumber daya manusia agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d) Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan (*Procurement*)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

b) Pengembangan (*Development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena

adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

d) Integrasi (*Integration*)

Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.

e) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan perusahaan.

f) Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja.

2. Penilaian Kinerja

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Kegiatan penilaian ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang.

Menurut Hani Handoko (20012:135), Penilaian prestasi adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.”

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:69), mengemukakan bahwa:penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan.

Berdasarkan para pendapat di atas, maka pelaksanaan Penilaian kinerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting karena dengan penilaian kinerja pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan untuk

meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari karyawan tersebut.

b. Hambatan Penilaian Kinerja

Berikut adalah salah satu pendapat tentang kendala penilaian prestasi kerja karyawan. Menurut Marihot Tua Efendi (2012:201–202), yaitu :

- 1) *Halo effect*, yaitu penyimpangan yang terjadi karena pendapat, pribadi/subyektif penilai mempengaruhi penilaian untuk kerja. Pendapat tersebut umumnya dipengaruhi oleh ciri-ciri pegawai (biasanya tunggal) yang mengesankan seseorang sangat disukai atau tidak disukai oleh penilai, misalnya seorang pegawai yang cantik mempengaruhi penilaian seseorang.
- 2) *The error of central tendency*, yaitu penilai tidak senang memberikan penilaian jelek atau baik kepada pegawai, sehingga cenderung menilai secara rata-rata.
- 3) *The leniency and strictness biases*, yaitu penilai terlalu lunak atau terlalu keras. Terlalu lunak mengakibatkan penilai cenderung memberikan nilai terlalu tinggi, dan terlalu keras mengakibatkan penilai memberikan nilai terlalu rendah sehingga tidak mencerminkan pelaksanaan unjuk kerja yang sesungguhnya.
- 4) *Personal prejudice*, yaitu penilaian didasarkan atau dipengaruhi oleh prasangka-prasangka yang tidak baik terhadap suatu kelompok masyarakat, misalnya suku atau jenis kelamin dari kelompok mana pegawai berasal.

5) *The recency effect*, yaitu penilai mendasarkan penilaiannya pada perilaku-perilaku kerja yang paling akhir terjadi.

Jadi, kendala dalam melakukan penilaian kinerja ada lima, yaitu halo effect, kesalahan kecenderungan terpusat, bias terlalu lunak dan terlalu keras, prasangka pribadi, dan pengaruh kesan terakhir.

c. Metode Penilaian Kinerja

Berikut adalah salah satu pendapat tentang metode penilaian kinerja karyawan menurut Marihot Tua Efendi (20012 : 222) penilaian kinerja, yaitu

1) *Rating Scale*

Rating scale adalah penilaian yang didasarkan pada suatu skala, dari sangat memuaskan, memuaskan, cukup, sampai , kurang memuaskan, pada standar-standar unjuk kerja seperti inisiatif, tanggung jawab, hasil kerja secara umum, dan lain-lain. Penilaian dilakukan oleh seorang penilai yang biasanya atasan langsung, yang dilakukan secara subyektif.

2). *Checklist*

Checklist adalah penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah pegawai sudah memenuhi atau melakukannya. Standar-standar untuk kerja misalnya pegawai hadir dan pulang tepat waktu, pegawai bersedia bilamana diminta untuk lembur, pegawai patuh pada atasan, dan lain-lain.

3). *Critical Incident Technique*

Critical incident technique adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik. Penilaian dilakukan melalui observasi langsung ke tempat kerja, kemudian mencatat perilaku-perilaku kritis yang tidak baik atau baik, dan mencatat tanggal dan waktu terjadinya perilaku tersebut.

3. Pengembangan Karir

Gary Desler (2013:94) mengemukakan bahwa, pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pementapan, keberhasilan dan pencapaian karier seseorang.

Hadari Nawawi (2013:289) mengemukakan bahwa, pengembangan karier adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

Jadi Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya, sejak awal memasuki suatu perusahaan, sampai saat berhenti, baik karena pensiun atau berhenti maupun karena meninggal dunia.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin (2012:77) menguraikan sejumlah tujuan pengembangan karir yang dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karier karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, ini menunjukkan bahwa tercapai tujuan perusahaan dan tujuan individu.
- 2) Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Pegawai Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya sehingga memiliki loyalitas yang lebih tinggi.
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensinya. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- 4) Memperkuat hubungan antara Pegawai dan Perusahaan Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
- 5) Membuktikan Tanggung Jawab Sosial Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai lebih bermental sehat.
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program Perusahaan Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tercapai tujuan perusahaan.

- 7) Mengurangi Turnover (pergantian karyawan karena mengundurkan diri) dan Biaya Kepegawaian Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- 8) Mengurangi Keusangan Profesi dan Manajerial Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- 9) Menggiatkan Analisis dari Keseluruhan Pegawai Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian
- 10) Menggiatkan Pemikiran (Pandangan) Jarak Waktu yang Panjang Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai porsinya.

a. Manfaat Sistem Karir

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:244) bagi karyawan maupun perusahaan, sistem karier dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Bagi Karyawan
 - a) Mengembangkan potensi kemampuan dan keterampilannya
 - b) Mengetahui jalur pengembangan karier karyawan dalam organisasi.
 - c) Mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan arah pengembangankariernya.

2) Bagi Perusahaan

- a) Mengendalikan tingkat keluar masuk pegawai.
- b) Membantu terlaksananya program kaderisasi.
- c) Mengetahui dan mengantisipasi keinginan dan bakat tenaga kerja.
- d) Mengetahui sejak awal tenaga kerja yang kurang/tidak terampil, juga tenaga kerja yang tidak produktif, sehingga dapat diambil tindakan segera.

b. Peran pegawai dalam pengembangan karir

Peran pegawai dalam pengembangan karir menurut Anwar Prabu Magkunegara (2013:255) adalah:

1) Meningkatkan unjuk kerja

Unjuk kerja yang baik secara umum menjadi landasan yang dipakai pengambilan keputusan untuk menduduki suatu jabatan. Unjuk kerja buruk tentu saja akan mengakibatkan kesempatan menaiki tangga karier menjadi kecil.

2) *Exposure*

Exposure berarti menunjukkan potensi diri sendiri kepada pengambilan keputusan bahwa kita layak untuk melakukan sesuatu. Disamping itu, dapat juga dilakukan dengan keterlibatan dalam organisasi profesi.

3) Mengundurkan diri dari organisasi

Pengunduran diri bisa menjadi satu pilihan dalam usaha mencapai tujuan karir. Hal ini dapat terjadi bila di perusahaan tempat kita bekerja tidak memungkinkan untuk mengembangkan

karier. Dengan pindah ke perusahaan lain, mungkin akan didapat pengetahuan dan pengalaman tambahan serta kenaikan gaji.

4) Loyal pada organisasi dan atasan

Loyalitas dapat berupa loyalitas pada organisasi, tetapi dapat juga dapat profesi. Loyalitas pada organisasi bisa menjadi cara untuk mencapai tujuan karir.

5) Mencari pembimbing dan sponsor

Mentor adalah orang yang memberikan bimbingan karir informal, yang juga dapat membantu untuk mengikuti berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pengembangan karir seperti promosi, transfer, atau mengikuti program pendidikan dan latihan. Sedangkan sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan untuk mengembangkan karir. Mentor dan sponsor biasanya adalah atasan langsung.

6) Menigembangkan keahlian dalam bidang yang sangat diperlukan organisasi

Berusaha menjadi seorang bawahan yang sangat diperlukan oleh atasan untuk menjadi pegawai tumpuan harapan atasan. Untuk itu kita harus memiliki keahlian atau spesialisasi yang sangat diperlukan, loyal pada atasan, dan membantu atasan secara penuh untuk mengembangkan karirnya.

7) Mengambil kesempatan untuk pengembangan diri

Mengambil atau mengikuti berbagai kesempatan yang berkaitan dengan pengembangan diri seperti mengikuti program-

program pelatihan, kursus, dan pendidikan lanjutan, sebab hal ini sangat diperlukan untuk pencapaian tujuan karier.

8) Mengembangkan jaringan

Menjalin hubungan kerja sama dengan anggota organisasi seluas mungkin, atau dengan pihak-pihak di luar organisasi.

9) Mempelajari organisasi dan departemen di mana kita berada

Memahami seluruh aktivitas organisasi, memasukan-masukkan, prosesnya, dan keluarannya.

10) Tetap berada pada kompetensi inti yang kita miliki

Setiap pegawai pasti memiliki keahlian tertentu atau bidang spesialisasi tertentu. Keahlian yang kita miliki lebih baik diperdalam atau ditingkatkan.

Perusahaan pegawai dituntut dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja, dapat menunjukkan potensi diri sendiri, serta memiliki loyalitas pada perusahaan, dan memahami seluruh aktivitas yang ada pada perusahaan.

c. Hubungan penilaian kinerja karyawan dengan peningkatan karir

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan.

Perusahaan melaksanakan penilaian kinerja karyawannya dengan baik perlu mempertimbangkan ruang lingkup dan obyek

penilaian, seperti apa yang dinilai, kenapa dinilai, di mana penilaian dilakukan, siapa yang akan dinilai dan menilai. Dalam pelaksanaan penilaian perusahaan membutuhkan dan memilih suatu metode yang pas dengan apa yang dinilai lalu mempertimbangkan faktor-faktor yang ada dan kemudian ditetapkan untuk dinilai.

Jika hasil penilaian kinerja karyawan benar, adil dan disetujui oleh pihak karyawan dan manajemen perusahaan, maka secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan karier karyawan yang bersangkutan. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke perkerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

d. Sistem Penilaian Kerja

Penilaian kinerja merupakan factor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa *"Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja"*. Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa *"Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa / mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang."* Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu

dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas dalam Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai. tiga Tahapan Utama dalam Penilaian Kinerja Karyawan Sistem pengelolaan kinerja (Performance Management System) adalah system terintegrasi yang terdiri dari pemahaman mengenai siklus Sistem pengelolaan kinerja (Performance Management System) adalah system terintegrasi.

e. Penilaian Kinerja

Menurut Menurut Hasibuan (2012:87) :Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai.

Menurut Rivai (2005:66) :Penilaian Kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan

dicapai didalam waktu yang singkatataupun lama. Peningkatan ini tidak terjdihanya karena sisitem yang yang dikemudikan oleh manajemen untuk mengatur kinerja dari karyawan mereka, tapi juga melalui suatu pendek atan kearah mengelola dan mengembangkan orang yang memungkinkan mereka untuk mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangkasaran yang jelas dan standar yang telah disetujui dengan para penyelia mereka. Menurut Mathis dan Jackson (2006:382) :Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasikaryawan, tinjauankerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

B. Penelitian Empiris

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat di jadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu di jadikan bagian tersendiri adalah penelitian tedahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian.

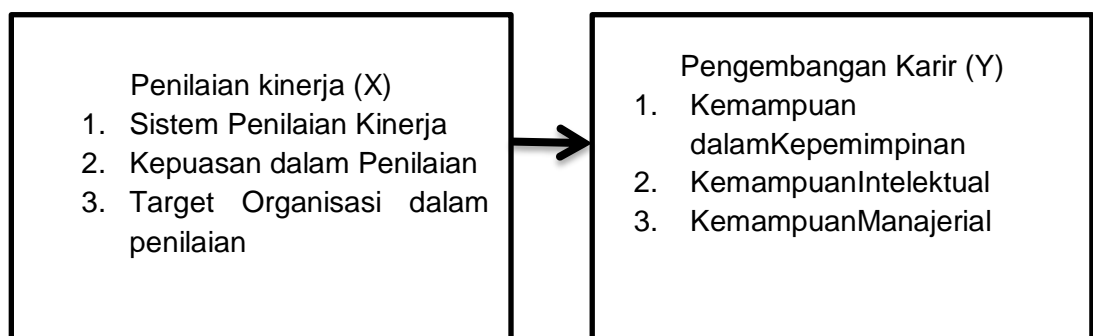
Tabel 2.1 Penelitian Empiris

No	Nama / Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ferdianto / 2012	Pengaruh penilaian kinerja terhadap peningkatan karir karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kota Makassar	Metode analisis deskriptif, analisi kuantitatif	Hasil menunjukkan bahwa, pengaruh penilaian kinerja terhadap peningkatan karir karyawan berpengaruh positif signifikan.
2.	Puspita / 2013	Pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir karyawandi pizza hut cabang trans studio mall bandung	Metode analisis deskriptif, analisi kuantitatif	Hasil ini menunjukkan bahwa, pengaruh penilaian karir berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di pizza hut trans studio bandung
3.	Sutaryam Ruslam / 2016	Pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap pengembangan karir pada kantor surat kabar mingguan Bom (Berani Obyektif Menarik) Kota Bandung	Metode deskriptif kuantitatif	Hasil ini menunjukkan bahwa, penilaian kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir di kantor surat kabar mingguan Bom (Berani Obyektif Menarik) Kota Bandung
4.	Made Ika Prastyadewi / 2016	pengaruh penilaian kinerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir di PT. Banik OCBC NISP Tbk Teuku Umar Denpasar Bali	Metode analisis deskriptif, analisi kuantitatif	Hasil ini menunjukkan bahwa, penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di PT. Banik OCBC NISP Tbk Teuku Umar Denpasar Bali,

5.	Suwanto / 2017	Pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Tirta Varia Inti Pratama	Metode analisis deskriptif dan analisis statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan.
----	----------------	---	---	---

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan sebelumnya, penulis membuat kerangka pemikiran yang menjelaskan tentang sistematika kerja penelitian ini, yaitu sebagaimana terlihat dalam gambar berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis dalam penilaian ini adalah penilaian kinerja terhadap pengembangan karier karyawan PT. BANK BTPN Cabang SungguminasaGowa.



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. sebagai langkah awal, peneliti mengumpulkan data sehubungan dengan topik menggunakan buku-buku yang dijadikan sumber referensi dalam memperoleh landasan teori dan cara untuk mengalisis data. Langkah selanjutnya yaitu pendekatan penelitian dengan cara meneliti dengan subyek tertentu dan kesimpulannya hanya berlaku pada subyek tersebut.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Tempat Penelitian ini dilaksanakan di PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Gowa yang berlokasi di Jl. Habibu Kulle Kabupaten Gowa.

2. Waktu

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan, mulai dari bulan Agustus sampai September 2018.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Identifikasi variabel

a. Variabel Independen

Variabel independen atau biasa disebut variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Penilaian Kinerja (X1).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen biasa disebut variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Pengembangan Karir Karyawan (Y).

2. Defenisi variabel, Operasional dan Indikator

Tabel 3.1

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Penilaian Kinerja (X)	penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan	1.Sistem penilaian kinerja, 2.Kepuasan dalam penilaian, 3.Target organisasi dalam penilaian	Likert
2	Pengembangan Karir (Y)	Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.	1.Kemampuan dalam kepemimpinan, 2.Kemampuan intelektual, 3.Kemampuan manajerial	Likert

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Gowa.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipercayai dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Karena populasi berjumlah 32 orang maka peneliti mengambil keseluruhan populasi tersebut sebagai sampel penelitian. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability smpling* dengan teknik sensus (*sensus sampling*), yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2012:96).

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk-bentuk angka dan berkaitan dengan masalah-masalah yang akan dibahas.

2. Sumber Data

Untuk melengkapi data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis memperoleh data yang bersumber dari :

- a. Data primer, yakni data yang diperoleh dan di kumpulkan dari karyawan dari hasil kuesioner.
- b. Data sekunder, yaitu data yang tersedia dari literatur, *website*, internet dan data yang mendukung data primer.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada responden penelitian dengan maksud untuk memperoleh data tentang tingkat pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Gowa.

2. *Library research* (riset kepustakaan)

Pengumpulan data dengan cara mempelajari bahan-bahan kuliah, *literature*, serta sumber lain yang dikumpulkan guna membantu memperkuat teori dan analisis.

G. Teknik Analisis Data

Menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas dan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Penelitian Zimri Remalya Mawara (2013:832) menurut ridwan 2011).

Tabel 3.2. identitas dan karakteristik responden

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat lemah
0,40-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Sumber :Ridwan (2011:102)

2. Analisis Regresi Linear sederhana

Metode ini digunakan untuk mengukur secara kuantitatif dilakukan dengan menggunakan program SPSS tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir yang dinyatakan dalam bentuk fungsi. (priyanto 2012:145) , dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana dibawah ini :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y : pengembangan karir

X : penilaian kinerja

a : Bilangan Konstanta

b : Koefisien Regresi

Setelah koefisien korelasi (r_{xy}) yang telah diketahui maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan agar dapat diketahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau

ditolak. Untuk mengetahui hal tersebut teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan test signifikan yaitu :

$$df = N - nr$$

Membandingkan indeks korelasi f_{tabel} dengan f_{hitung} untuk memperoleh r tabel maka dilakukan langkah sebagai berikut :

Dimana :

df : *digree of freedom* (derajat kebebasan)

N : jumlah sampel

nr : banyaknya variabel yang dikorelasikan

3. Analisis koefisien determinasi (R^2)

Pada model liner bergandaini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variable bebas secara bersama-sama terhadap variable terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi otalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu). Korelasi maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variable bebas terhadap variable terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati (0) nol, maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Karena variable independen pada penelitian ini adalah *adjusted resquare* (Iman Ghozali, 2013:39). Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari berapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentasi.

H. Analisis Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner maupun untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:34), untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan criteria statistic sebagai berikut :

- a) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variable tersebut tidak valid.
- c) Jika r hitung $>$ r table tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah data yang mengukur suatu keusioner yang merupakan indicator dari varabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang tentang pernyataan adalah konsisten atau stabildari waktu kewaktu. Kehandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pad asampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan ujistatistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Ghozali, 2013:14).

3. Uji Hipotesis

Setelah koefisien (r_{xy}) yang telah diketahui maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan agar dapat diketahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Untuk mengetahui hal tersebut, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan test signifikan yaitu membandingkan indeks korelasi antar r table dengan r hitung untuk memperoleh r table maka dilakukan dengan langkah berikut ini.

$$df = N - nr$$

Diterima :

df : *digree of freedom* (derajat kebesaran)

N : jumlah sampel

nr : banyaknya variabel yang dikorelasikan ($nr - 2$).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT. BTPN Cabang Sungguminasa

PT.BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten gowa adalah salah satu Bank kantor cabang pembantu yang ada di gowa yang menyediakan pembayaran pelayanan Gaji, dan kredit pensiunan. PT. BTPN Kantor cabang pembantu yang berkedudukan di Cabang Sungguminasa gowa yang didirikan pada tahun 1997. PT. BTPN Cabang Sungguminasa berada di Jalan Habibu kulle No.11 Sungguminasa Kabupaten Gowa yang berlokasi tepat di pusat kota dan dikelilingi oleh perkantoran. Selain menangani pembayaran pelayanan Gaji, dan kredit pensiunan, ada juga program daya, yaitu daya kesehatan, daya tumbuh usaha, dan daya komunitas.

PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa memiliki 30 orang pegawai yang dikepalai oleh satu orang, yang dibantu oleh tiga supervisormarketing, operasional, dn kredit analis.

Ada juga sms (sales marketing supervisor) smo (sales marketing offices), ss (sales supporty), cas (credit analys supervisor), ca (credit analys), cos (credit operasional supervisor), co (credit operasional, security,office bog), teller (teller dapen, teller aktivasi E karip atau kartu pensiunan).

PT. BTPN cabang Sungguminasa kabupaten gowa difasilitasi oleh mobil operasional, daya kesehatan 3 hari pada awal bulan terdapat

ada dokter yang stenbay dan hari ke empat ada sosialisasi kesehatan oleh dokter, sosialisasi wirausaha satu bulan satu kali.

2. Visi-Misi PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa

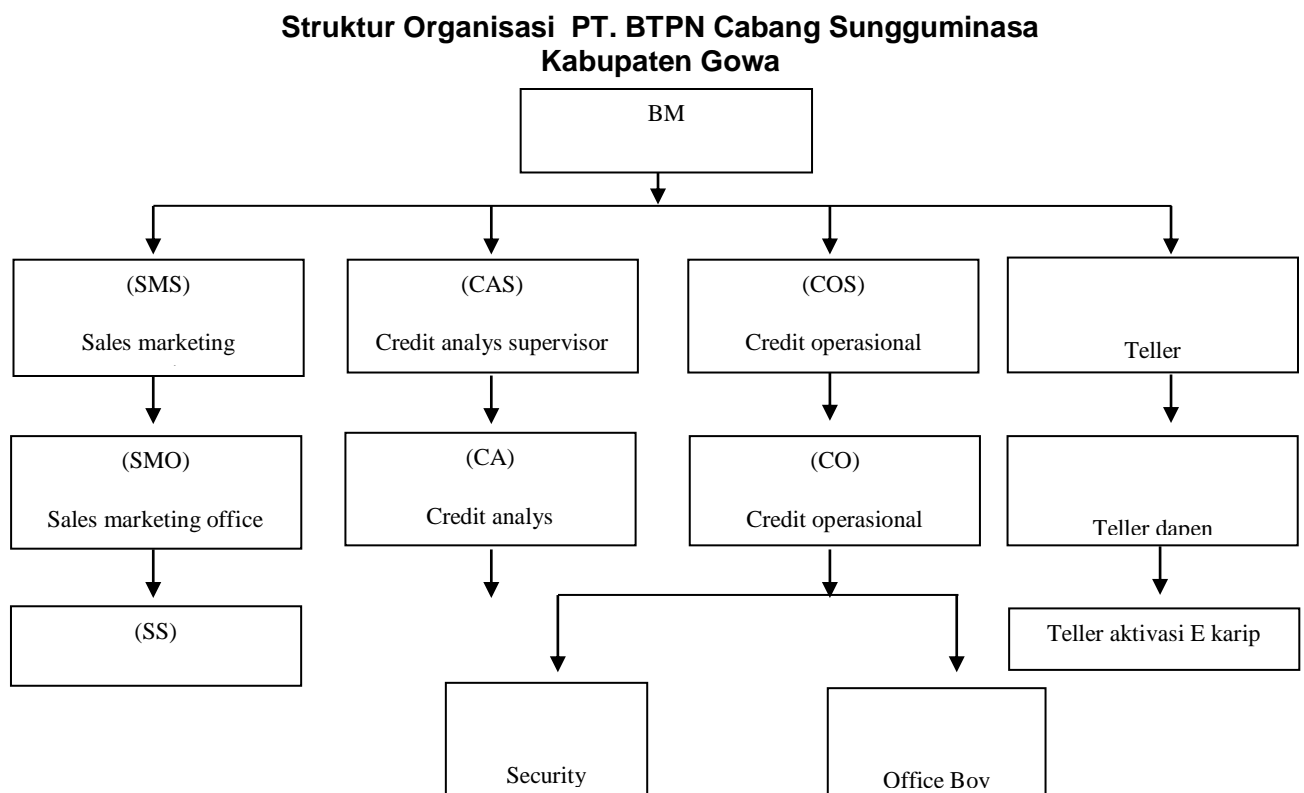
a. Misi PT. BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa

Bersama, kita ciptakan kesempatan tumbuh dan hidup yang lebih berarti.

b. Visi PT. BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa

menjadi bank mass market terbaik, mengubah hidup berjuta rakyat indonesia.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Srtuktur Organisasi

B. DESKRIPSI RESPONDEN

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh kompensasi finansial dapat mengembangkan kinerja karyawan PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dalam penelitian ini, menggunakan 32 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, golongan pangkat, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

1. Usia

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase (%)
1	25 – 31	16	50.00
2	34 – 38	8	25,0
3	40 – 50	8	25,0
Jumlah		32	100

Sumber : Data diolah 2018

Pada tabel 4.1 diatas dari 32 orang responden, pengelompokan umur diberikan label dengan kelompok umur 1 (25-32 tahun) yang hasilnya terdapat 16 orang atau 50,0%. Kelompok umur 2 (34-38 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%. Kelompok umur 3 (40-50 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berumur 25-32 paling banyak yang bekerja di Bank BTPN cabang sungguminasa Gowa.

2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase (%)
1	Laki-laki	20	62,5
2	Perempuan	12	37,5
Jumlah		32	100

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS 20*, tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 20 orang atau 62,5% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 37,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki paling banyak yang bekerja di Bank BTPN cabang sungguminasa Gowa.

3. Golongan Pangkat

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pangkat

No	Golongan	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	5 – 9	29	90,6
2	11 – 13	3	9,4
Jumlah		32	100

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menjelaskan tentang golongan pangkat, golongan pangkat 5-9 sebanyak 29 orang (90,6%), dan golongan 11-13 sebanyak 3 orang (9,4%).

4. Pendidikan

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase (%)
1	D3	2	6,3
2	S1	27	84,4
3	S2	2	6,3
4	SMA	1	3,1
Jumlah		32	100

Sumber : Data diolah 2018

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.4 diatas, dari 32 orang responden terdapat 2 orang atau 6,3% yang berpendidikan D3. Terdapat 27 orang atau 84,4% yang berpendidikan S1.

Terdapat 2 orang atau 6,3% yang berpendidikan S2. Dan terdapat 1 orang atau 3,1% yang berpendidikan SMA.

5. Masa Bekerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Kerja	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase (%)
1	1 – 8	22	69
2	10-30	10	31
	Jumlah	32	100

Sumber : Data diolah 2018

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan data responden dalam penelitian ini pada umumnya memiliki masa kerja 1-8 sebanyak 22 orang (69%), dan masa kerja 10-30 sebanyak 10 orang (31%).

C. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi produk moment, kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

- a. $(a, n-2)$, $a = 5\%$ dan n adalah 32
- b. Jumlah responden sebanyak 32 responden untuk di uji
- c. r hitung (*tabel corrected item total correlation*) > r tabel (*tabel product moment*) atau bernilai positif maka data dikatakan valid.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji validitas Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Gowa.

a. Variabel Penilaian Kinerja

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Penilaian Kinerja (X)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,679	0,361	Valid
X2	0,803	0,361	Valid
X3	0,736	0,361	Valid
X4	0,738	0,361	Valid
X5	0,708	0,361	Valid

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kinerja memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,361.

b. Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (Y)

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Y1	0,407	0,361	Valid
Y2	0,722	0,361	Valid
Y3	0,690	0,361	Valid
Y4	0,755	0,361	Valid

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel Peningkatan karir memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah data yang mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari varabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang tentang pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013:14). Perhitungan koefisien *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.

a. Variabel Penilaian Kinerja

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Penilaian Kinerja

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N Of Item</i>	Keterangan
Penilaian Kinerja	0,720	5	Reliabel

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018

Tabel 4.8 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel penilaian kinerja sebesar 0,720. Dengan demikian bahwa

pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

b. Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N Of Item</i>	Keterangan
Peningkatan Karir	0,648	4	Reliabel

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel Pengembangan Karir sebesar 0,648. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

3. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel statistik deskriptif pada penelitian adalah sebagai berikut.

a. Penilaian Kinerja

Penelitian Penilaian Kinerja (X), ini digunakan 5 butir pernyataan untuk mengukur Penilaian kinerja, yaitu:

Tabel 4.10

No	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1	11	34,4	19	59,4	2	6,3	0	0,0	0	0,0	4,28
2	X2	12	37,5	20	62,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,38
3	X3	18	56,3	13	40,6	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,53
4	X4	13	40,6	17	53,1	2	6,3	0	0,0	0	0,0	4,34
5	X5	17	53,1	14	43,8	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,50
Total Rata-Rata : 22,03												

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diatas tentang jawaban responden mengenai penilaian kinerja dapat diketahui bahwa nilai mean variabel penilaian kinerja 22,03. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan X3 dengan nilai rata-rata 4,53. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan X1 dengan nilai rata-rata sebesar 4,28.

b. Pengembangan Karir

Penelitian pengembangan karir (Y), ini digunakan 4 butir pernyataan untuk mengukur pengembangan karir yaitu :

Tabel 4.11

No	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	18	56,3	13	40,6	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,53
2	Y2	1	43,8	18	56,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,44
3	Y3	12	37,5	20	62,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,38
4	Y4	17	53,1	14	43,6	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,50
Total Rata-Rata : 17,85												

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas tentang jawaban responden mengenai pengembangan karir dapat diketahui bahwa nilai mean variabel produktivitas kerja 17,85. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan Y1, dengan nilai rata-rata 4,53. Sedangkan pernyataan yang meberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan Y3 dengan nilai rata-rata sebesar 4,38.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik dilakukan dengan analisis

regresi linear sederhana. Ringkasan hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dalam pemilihan ini didapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.565	2.974		8.259	,000
x	,430	,073	,533	5,878	,000

a. Dependent Variable: pengembangan karir

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018

$$Y = 24.565 + 0,430x + e$$

$$Y = a + b x$$

Dimana :

Y : Pengembangan Karir

X : Penilaian Kinerja

b : Koefisien Regresi

e : Standar Kesalahan

- 1) Hasil diperoleh persamaan regresi $Y = 24.565 + 0,430x$ yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 24.565 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X

mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,430, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 67,5 % yang dibuktikan dengan nilai t hitung $5,878 > t$ tabel 1,695 dan nilai signifikan variabel X $< 0,05$.

2) Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan pada tabel Uji t diatas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut : Pengaruh variable penilaian kinerja (X) terhadap pengembangan karir (Y). Pada tabel 4.13 nilai t hitung untuk penilaian kinerja sebesar 5,878 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,695. Maka dapat disimpulkan t hitung $5,878 > t$ tabel 1,695 dan nilai signifikan 0,000 lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap pengembangan karir di teliti (H_a diterima dan H_o ditolak),

artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap pengembangan karir).

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Penilaian Kinerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (peningkatan karir). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 4.13

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706 ^a	,521	,675	2,271
a. Predictors : (constant), Penilaian Kinerja				

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018

Dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan 67,5 % variasi pada variabel Peningkatan karir mampu diterangkan oleh variabel (penilaian kinerja), sedangkan sisanya yang sebesar 32,5 % diterangkan oleh variabel lain diluar model ini. Berarti bahwa variabel penilaian kinerja mempengaruhi secara langsung variabel pengembangan karir sebesar 67,5 % sedangkan 32,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Hasil Pembahasan

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket pernyataan dari variabel X yaitu penilai kinerja dan variabel Y yaitu pengembangan karir dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk meyakinkan item-item angket kelengkapan sarana dan prasarana kantoran motivasi kerja karyawan terpercaya kembali dilakukan uji reliabilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel X penilaian kinerja dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari r_{tabel} sedangkan variabel Y pengembangan karir dikatakan tidak reliabel karena nilai alpha lebih kecil dari r_{tabel} .

Berdasarkan pada tabel Uji t diatas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut : Pengaruh variable penilaian kinerja (X) terhadap pengembangan karir (Y). Pada tabel 4.13 nilai t hitung untuk penilaian kinerja sebesar 5,878 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,695. Maka dapat disimpulkan t hitung 5,878 > t tabel 1,695 dan nilai signifikan 0,000 lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap pengembangan karir di terima (H_a diterima dan H_o ditolak), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap pengembangan karir).

Hasil diperoleh persamaan regresi $Y = 24.565 + 0,430x$ yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 24.565 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami

penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,430, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 67,5 % yang dibuktikan dengan nilai t hitung $5,878 > t \text{ tabel } 1,695$ dan nilai signifikan variabel X $< 0,05$.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sutaryam Ruslam / 2016 Pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap pengembangan karir pada kantor surat kabar mingguan Bom (Berani Obyektif Menarik) Kota Bandung, menunjukkan bahwa, penilaian kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir di kantor surat kabar mingguan Bom (Berani Obyektif Menarik).

Senada dengan teori yang dijelaskan oleh Menurut Hani Handoko (20012:135), Penilaian prestasi adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung $5,878 > t$ tabel $1,695$ dan nilai signifikan variabel $0,00 < 0,05$.

Pelaksanaan penilaian kinerja yang diadakan PT. Bank BTPN Cabang sungguminasa Kabupaten Gowa memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir karyawan sehingga kegiatan penilaian kinerja tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu wadah untuk memotivasi kerja para karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga bisa meraih peningkatan karir.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis sarankan kirannya PT. Bank BTPN Cabang sungguminasa Kabupaten Gowa:

1. Penilaian kinerja membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan oleh sebab itu perusahaan sebaiknya menerapkan sistem penilaian kinerja yang dapat membantu perusahaan agar dapat mengetahui kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan karyawan supaya karyawan dapat berusaha belajar meningkatkan kelemahannya pada tugas dan tanggung jawab diberikan.
2. Dalam penilaian kinerja pada sistem penilaian terus prestasi utama dan kegagalan atau keberhasilan maka sebaiknya para karyawan harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimal sehingga

mendapatkan penilaian yang istimewa atau baik dan dari situ karyawan bisa cepat mendapatkan pengembangan karir yang sesuai dengan prestasinya.

Kepada peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang kelengkapan sarana dan prasarana kantor sebaiknya pelajari dan kenali terlebih dahulu tentang sarana dan prasarana karena hal ini sangat berkaitan dengan motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, Dubrin. 2012. Tujuan pengembangan karir dikemukakan (<https://tipsserbaserbi.blogspot.com/2015/09/pengertian-dan-tujuan-pengembangan-karir.html>)
- Dessler, G. (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Indeks.
- Dessler, G. (2013:94) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Indeks.
- Efendi, M (2012:201-202) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Grasindo.
- Efendi, M (2012:222) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Grasindo.
- Handoko, H. (2012:4) Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPEF.
- Handoko, H. (2012:135) Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPEF.
- Hasibuan, M. (2012:5) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012:87) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2013:69) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2013:244) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2013:255) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2013:289) Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit. Yogyakarta. Bumi Aksara.

- Prastyadewi, M. 2016. pengaruh penilaian kinerja dan pengalaman kerja terhadap pengembanagn karir di PT. Banik OCBC NISP Tbk Teuku Umar Denpasar Bali. (Online), (<http://ippm.unmas.ac.id> diakses 27 april 2018).
- Puspita. 2013. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Pizza Hut Cabang Trans Studio Mall Bandung. (Online), (<http://repository.upi.ac.id> diakses 30 april 2018).
- Sutaryam, R 2012. Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Pengembanagn Karir Pada Kantor Surat Kabar Mingguan Bom (Berani Obyektif Menarik) Kota Bandung. (oniline). (<http://repository.unikom.ac.id> diakses 28 april 2018).
- Suwanto. 2017. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Tirta Varia Inti Pratama. (online), Vol. 2 No. 3 (<http://openjournal.unpam.ac.id> di akses 1 mei 2018)

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesedian Bapak/ibu/Saudara untuk menjadi Responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.**

- **Identitas Responden**

- Nama Responden :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia :
- Jabatan :

- **Pernyataan**

Centanglah (√) salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut :

<ul style="list-style-type: none"> • Penilaian Karir (X) 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju						
NO	Pernyataan	SKOR				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Sistem penilaian kinerja sangat diperlukan dalam perusahaan					
2.	Karyawan puas dengan sistem penilaian yang ada					
3.	Target yang diinginkan perusahaan adalah harus dicapai kinerja penilaian					
4.	Penilaian kinerja sangat membantu untuk meningkatkan keterampilan karyawan					

5.	Transfer, penurunan pangkat dan pemecatan didasarkan pada penilaian kinerja					
----	---	--	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan Karir (Y) 						
1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju						
NO	Pernyataan	SKOR				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Dalam perusahaan saya kemampuan intelektual menjadi dasar penilaian untuk penembangan karir					
2.	Dalam perusahaan saya kemampuan dalam kepemimpinan menjadi dasar penilaian untuk pengembangan karir karyawan					
3.	Dalam perusahaan saya kemampuan dalam manajerial menjadi dasar penilaian bagi pengembangan karir karyawan					
4.	Dalam perusahaan saya promosi kerja menjadi dasar penilaian bagi pengembanagn karir					

Lampiran 2

HASIL UJI SPSS

UJI VALIDITAS X1

		Correlations				
		X1	X2	X3	X4	JUMLAH
X1	Pearson Correlation	1	,470**	,241*	,343**	,679**
	Sig. (2-tailed)		,000	,032	,002	,000
	N	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	,470**	1	,516**	,426**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	,241*	,516**	1	,379**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,032	,000		,001	,000
	N	32	32	32	32	32
X4	Pearson Correlation	,343**	,426**	,379**	1	,738**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001		,000
	N	32	32	32	32	32
X5	Pearson Correlation	,323	,411	,367	1	,708
	Sig. (2-tailed)	,004	,000			,000
	N	32	32	32	32	32
JUMLAH	Pearson Correlation	,679**	,803**	,736**	,738**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	8032

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS Y

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	1	,047	-,059	,171	,407**
	Sig. (2-tailed)		,678	,603	,128	,000
	N	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	,047	1	,442**	,355**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,678		,000	,001	,000
	N	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	-,059	,442**	1	,365**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,603	,000		,001	,000
	N	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	,171	,355**	,365**	1	,755**
	Sig. (2-tailed)	,128	,001	,001		,000
	N	32	32	32	32	32
JUMLAH	Pearson Correlation	,407**	,722**	,690**	,755**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32

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

UJI RELIABELITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	5

UJI RELIABELITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,648	4

HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.217	1	178.217	34.550	.000 ^a
	Residual	448.771	87	5.158		
	Total	626.989	88			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.565	2.974		8.259	.000
	X	.430	.073	.533	5.878	.000

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.521	.675	2.271

a. Predictors: (Constant), X

HASIL UJI DESKRIPTIF RESPONDEN

Statistics

		X1	X2	X3	X4	X5
N	Valid	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,28	4,38	4,53	4,34	4,50

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6,3	6,3	6,3
	4	19	59,4	59,4	65,6
	5	11	34,4	34,4	100,0
Total		32	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	62,5	62,5	62,5
	5	12	37,5	37,5	100,0
Total		32	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3,1	3,1	3,1
	4	13	40,6	40,6	43,8
	5	18	56,3	56,3	100,0
Total		32	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6,3	6,3	6,3
	4	17	53,1	53,1	59,4
	5	13	40,6	40,6	100,0

Total	32	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3,1	3,1	3,1
4	14	43,8	43,8	46,9
5	17	53,1	53,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4
N	Valid	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,53	4,44	4,38	4,50

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3,1	3,1	3,1
4	13	40,6	40,6	43,8
5	18	56,3	56,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	18	56,3	56,3	56,3
5	14	43,8	43,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	20	62,5	62,5	62,5
5	12	37,5	37,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3,1	3,1	3,1
	4	14	43,8	43,8	46,9
	5	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 3

TABULASI DATA

NO	PENILAIAN KINERJA						PENINGKATAN KARIR				
	X1	X2	X3	X4	X5	JML	Y1	Y2	Y3	Y4	JML
1	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	18
2	3	4	5	3	4	19	4	4	4	5	17
3	4	5	3	4	3	19	3	5	4	4	16
4	3	4	5	4	4	20	4	5	4	5	18
5	4	5	4	3	4	20	4	4	4	3	15
6	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	17
7	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	19
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
12	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	18
13	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	18
14	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	18
16	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	5	21	5	4	5	4	18
18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	17
19	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20
20	5	5	5	4	5	24	5	5	4	4	18
21	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	19
22	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	19
23	5	5	5	5	4	24	4	4	5	4	17
24	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	19
25	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	19
26	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	19
27	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	19
28	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	19
29	4	4	5	4	5	22	5	4	4	5	18
30	4	4	5	4	5	22	5	4	4	5	18
31	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	18
32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16

Lampiran 4

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

BIOGRAFI PENULIS



Amri Juliansyah Biasa dipanggil Bejo tama angin Lahir di Majene pada tanggal 19 Juli 199 dari pasangan suami istri bapak Agussalim Radjab dan ibu Ratnawati. Peneliti adalah anak keempat. Peneliti sekarang bertempat tinggal di BTN Gowa Lestari.

Pendidikan yang telah di tempuh oleh peneliti yaitu SDN. 2 Sungguminasa, SMPN. 1 Sungguminasa, SMAN. 1 Sungguminasa, dan pada tahun 2014 mulai mengikuti program S.1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dan pada tahun 2014 penulis melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi melalui jalur Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB), dan diterima di jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar program studi (S1) Strata 1.