

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS USU**

**SKRIPSI**

**OLEH:  
SORTA IDA SIANIPAR  
19.832.0395**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS USU**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar  
Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area**



**OLEH:  
SORTA IDA SIANIPAR  
19.832.0395**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU  
Nama : **SORTA IDA SIANIPAR**  
NPM : 19.832.0395  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



**(Dahrul Siregar, SE., M.Si)**

Pembimbing

Mengetahui :



**(Dr. Ansan Effendi, SE, M.Si)**

Dekan



**(Wan Rizca Amelia, SE., M.Si)**

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 03/Juni/2021

## **HALAMAN PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dan berjudul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU”**, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 03 Juni 2021  
Yang Membuat Pernyataan,



**SORTA IDA SIANIPAR**  
**NPM. 19.832.0395**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sorta Ida Sianipar  
NPM : 19.832.0395  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 31 Mei 2021



**SORTA IDA SIANIPAR**  
**NPM. 19.832.0395**

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan, Pada tanggal 25 Mei 1997 dari ayah Mister Sianipar (+) dan ibu Entelina Simanjuntak (+). Penulis merupakan putri ketiga dari lima bersaudara. Pada tahun 1992 penulis lulus dari SMA Negeri 2 Medan dan pernah menyelesaikan kuliah Strata satu (S1) di Graha Kirana pada tahun 2009 dan pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis program sudi Manajemen di Universitas Medan Area. Penulis menyelesaikan kuliah strata satu(S1) pada tahun 2021.



## ABSTRAK

**SORTA IDA SIANIPAR, 198320395, "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU". Skripsi. 2021.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, di mana variabel-variabel diukur dengan menggunakan metode skala likert. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan survey dokumentasi langsung. Populasi pada penelitian ini sebanyak 44 orang, kemudian pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS, metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU. Kemudian, secara parsial penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU.

**Kata kunci: Prestasi kerja, pengembangan karir, kinerja**

## ABSTRACT

**SORTA IDA SIANIPAR, 198320395, “The Effect of Employee Performance Appraisal and Career Development to Actual Performance of Faculty of Economics and Business Universitas Sumatera Utara”. Undergraduate Thesis. 2021.**

*The purpose of this study is to determine how the influence of job performance appraisal and career development on employee performance at the USU Faculty of Economics and Business. The type of research used is associative research, where the variables are measured using the Likert scale method. Data collection in this study was conducted by interview, questionnaires, and direct documentation surveys. The population in this study was 44 people, then the sample was taken using the saturated sampling method, which took the entire population as a sample. Data processing was carried out using the SPSS application, the data analysis method used was descriptive analysis and inferential statistical analysis using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that simultaneously, there is a significant effect of job performance assessment and career development on employee performance at the USU Faculty of Economics and Business. Then, partially assessing work performance and career development each has a positive and significant effect on employee performance at the USU Faculty of Economics and Business.*

**Keywords:** *Work performance, career development, performance*



## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Departemen Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dengan judul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis USU”**.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan, bimbingan, motivasi, saran, kritik dan doa dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, penulis dengan setulus hati menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Ihsan Effendi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
2. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Dahrul Siregar, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya memberi bimbingan, arahan, saran dan masukan selama penulisan skripsi ini.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE. M.M Selaku Dosen Pembimbing yang turut meluangkan waktu memberi arahan, saran dan masukan selama penulisan skripsi ini.
5. Ibu Fitriani Tobing, SE. M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

6. Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area untuk segala jasa-jasanya selama diperkuliahan.
7. Seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara sebagai tempat penelitian yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Teristimewa buat anak-anak tersayang Dearní Yoselina Purba, Siska Adelina Purba, Joice Sherina Purba dan Cynthia Gabriela Purba yang telah memberi motivasi dan dukungan selama perkuliahan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area,

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas budi baik dan memberikan berkat dan rahmat yang berlimpah kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan sehingga skripsi ini dapat selesai. Akhir kata penulis mengucapkan semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembacanya.

Medan, April 2021  
Penulis

**Sorta Ida Sianipar**  
**NPM. 198320395**


## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Penilaian Prestasi Kerja .....	9
2.1.1    Pengertian Prestasi Kerja.....	9
2.1.3    Indikator Penilaian Prestasi Kerja .....	10
2.1.4    Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	11
2.2 Pengembangan Karir .....	13
2.2.1    Pengertian Pengembangan Karir .....	13
2.2.2    Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir .....	14
2.2.3    Indikator-Indikator Pengembangan Karir.....	16
2.2.4    Bentuk Pengembangan Karir .....	17

2.3 Kinerja .....	18
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	18
2.3.2 Pengertian Penilaian Kinerja.....	20
2.3.3 Indikator - Indikator Kinerja Pegawai .....	21
2.3.4 Hubungan Antar Variabel Dalam Tujuan Dan Sasaran Kinerja.....	22
2.4 Penelitian Terdahulu .....	24
2.5 Kerangka Konseptual .....	25
2.5.1 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	25
2.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai.....	26
2.6 Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
3.2 Populasi dan Sampel .....	30
3.2.1 Populasi .....	30
3.2.2 Sampel .....	30
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	31
3.3.1 Variabel Bebas (Variabel Independen).....	31
3.3.2 Variabel Terikat ( <i>Variabel dependen</i> ) .....	32
3.4 Skala Pengukuran Variabel.....	33
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	34

3.7 Metode Analisa Data dan Uji Hipotesis .....	35
3.7.1 Uji Validitas dan reliabilitas.....	35
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	36
3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	36
3.7.4 Regresi Berganda .....	38
3.7.5 Uji Hipotesis .....	38
3.7.5.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	38
3.7.5.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	39
3.7.5.3 Pengujian Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> ).....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
4.1 Deskriptif Objek Penelitian .....	42
4.1.1 Sejarah Singkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU .....	42
4.1.2 Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU.....	43
4.1.2.1 Visi Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU .....	43
4.1.2.2 Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU .....	43
4.1.3 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU...44	
4.1.4 Karakteristik Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU52	
4.1.4.1 Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.1.4.2 Pegawai Berdasarkan Masa Kerja .....	53
4.2. Hasil Penelitian.....	54
4.2.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....	54
4.2.2 Uji Validitas.....	61
4.2.3. Hasil Uji Reliabilitas.....	63

4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	64
4.3 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	72
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
4.4.1 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	74
4.4.2 Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai	75
4.4.3 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai .....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>79</b>
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.2	Daftar Absensi pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU Tahun 2019.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	32
Tabel 3.2	Instrumen Skala Likert.....	33
Tabel 4.1	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Penilaian Prestasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.....	55
Tabel 4.2	Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Mengenai Pengembangan Karir pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.....	57
Tabel 4.3	Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Mengenai Kinerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.....	60
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	61
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas .....	63
Tabel 4.6	Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov .....	65
Tabel 4.7	Statistik Kolinearitas Model Regresi.....	67
Tabel 4.8	Koefisien Determinasi Model Regresi .....	69
Tabel 4.9	ANOVA Model Regresi.....	70
Tabel 4.10	Koefisien Regresi Linear Berganda .....	70
Tabel 4.11	Pengujian Hipotesis Penelitian.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU .....	45
Gambar 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Gambar 4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
Gambar 4.4	P-P Plot Residual Model Regresi.....	65
Gambar 4.5	Grafik Histogram Model Regresi .....	66
Gambar 4.6	Scatterplot Uji Heterokedastisitas Model Regresi .....	68





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	85
Lampiran 2	Master Data Sampel dan Variabel Penelitian.....	88
Lampiran 3	<i>Output</i> Hasil Uji Statistik .....	97
Lampiran 4	<i>Output</i> Hasil Penelitian.....	99
Lampiran 5	Surat Izin Penelitian.....	100
Lampiran 6	Surat Balasan Izin Penelitian dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU .....	93



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap Perusahaan baik lembaga pemerintah maupun swasta didirikan dengan maksud mencapai tujuan Perusahaan. 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. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan keterampilan tinggi serta memiliki usaha keras untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja dari sumber daya manusia tersebut meningkat. Jadi sangat jelas bahwa salah satu kunci untuk menenangkan persaingan tersebut adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Ketika perusahaan mampu untuk mengelola setiap sumber daya manusia yang dimilikinya, maka akan menjadi lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkan, dan sebaliknya ketika perusahaan tidak mampu untuk mengelola setiap sumber daya manusia yang dimilikinya maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain bahwa kemampuan perusahaan dalam memaksimalkan sumber daya manusia akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai atau karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satunya disiplin pegawai atau karyawan seperti mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Disiplin harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai atau karyawan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Pegawai atau karyawan memiliki perbedaan pengetahuan, keahlian karakter, kemampuan serta keterampilan kerja dari pegawai tersebut. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir.

Salah satunya Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU sangatlah memperhatikan kinerja pegawai. Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU adalah tenaga kependidikan yang berstatus sebagai tenaga kependidikan PNS, tenaga kependidikan Tetap Non PNS dan tenaga kependidikan Tidak Tetap Non PNS. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara adalah suatu unit organisasi dalam lingkup Universitas Sumatera Utara sebagai unsur pelaksana yang membantu Dekan di bidang keuangan (Biro Keuangan), SDM (Biro SDM), Akademik (Biro Akademik), Kemahasiswaan dan Alumni (Biro Kemahasiswaan dan kealumnian), serta bidang perencanaan dan kerja sama (Biro Perencanaan dan Kerjasama).

Peran strategis Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai lembaga penyelenggaraan pendidikan tidak terlepas dari administrasi dan pengambilan keputusan oleh unsur pimpinan Universitas Sumatera Utara sangat membutuhkan para pegawai yang kompeten dibidangnya agar kegiatan Universitas secara umum tidak terhambat. Dalam upaya tersebut, Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU senantiasa mendorong pegawainya agar memiliki kinerja yang optimal dengan

berbagai cara diantaranya adalah dengan melakukan penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir.

Pada Penilaian prestasi kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU 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 pegawai 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 pegawai karena Penilaian prestasi kerja dapat menjadikan kerja Pegawai lebih baik, dengan kata lain dapat mengefektifitaskan kerja dan pada akhirnya akan terpenuhinya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Dalam PP NO. 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS cara mengukur penilaian prestasi kerja pegawai dengan status PNS dapat dilihat dari SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yaitu rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan Perilaku kerja yaitu setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan atau biaya. Sedangkan penilaian perilaku kerja meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan (untuk PNS yang menduduki jabatan struktural). Bagi PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS. Penilaian

Prestasi Kerja PNS ini dilaksanakan sekali dalam 1 (satu) tahun, yang dilakukan setiap akhir Desember dan paling lama akhir Januari tahun berikutnya.

Tabel 1.1  
Evaluasi Penilaian Kerja Pegawai tahun 2016-2020

No.	Tahun	Jlh Peg.	Unsur yang dinilai	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
1	2016	50	Sasaran Kerja Pegawai	4	44	2	0
			Perilaku Kerja	4	44	2	0
2	2017	50	Sasaran Kerja Pegawai	4	43	3	0
			Perilaku Kerja	4	43	3	0
3	2018	49	Sasaran Kerja Pegawai	3	42	4	0
			Perilaku Kerja	3	42	4	0
4	2019	44	Sasaran Kerja Pegawai	2	35	5	2
			Perilaku Kerja	2	35	5	2
5	2020	44	Sasaran Kerja Pegawai	2	35	5	2
			Perilaku Kerja	2	35	5	2

(Sumber : Sekretariat Bagian SDM FEB USU)

Pada tabel 1.1. dapat dilihat bahwa setiap tahun ada beberapa pegawai yang mendapat nilai cukup dan bahkan ada yang kurang. Ini menunjukkan kurangnya kinerja pegawai dengan perhitungan kurangnya melaksanakan kegiatan tugas jabatan dan kurangnya penilaian perilaku kerja yang terdiri dari unsur : Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan.

Selanjutnya, pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja dan sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan. Oleh sebab itu setiap

pegawai dalam meniti karirnya, diperlukan adanya perencanaan karir untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Selanjutnya pengembangan karir adalah suatu pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi.

Pengembangan karir (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai Ekonomi dan Bisnis USU, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya, sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya status sosial, perasaan bangga dan sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa pengembangan karir harus dilalui dengan penyusunan prasyarat yang harus dimiliki oleh seorang pegawai guna mendukung peningkatan karirnya. Prasyarat-prasyarat itu sifatnya saling mendukung, dalam arti setiap peningkatan karir seorang pegawai harus memiliki beberapa kriteria yang sudah ditentukan seperti prestasi, bobot tugas/ pekerjaan, adanya lowongan pekerjaan, efisiensi dan lainnya.

Tetapi secara umum penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir yang dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara belum maksimal dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Keadaan tersebut terlihat dari hasil kerja pegawai yang cenderung tidak memenuhi standar hasil kerja, dimana pegawai tidak mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, kurangnya kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas, kurangnya

kreatifitas pegawai dalam menyelesaikan tugas dan kurangnya kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas selama efektifitas bekerja per hari. Disamping itu, ketidakhadiran pegawai yang tiap bulan selalu bertambah, pelaksanaan pekerjaan juga cenderung lambat, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu, dan tidak sesuai dengan kebutuhan.

Data sehubungan dengan tingkat disiplin pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU dapat dicerminkan dari tingkat absensi pegawai yang ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Daftar Absensi pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU Tahun 2019**

No.	Bulan	Efektivitas bekerja (hari)	Jlh Peg	Keterangan		
				Alpa	Ijin	Sakit
1.	Januari	22	44 org	2	2	2
2.	Februari	19	44 org	1	4	0
3.	Maret	20	44 org	3	4	1
4.	April	20	44 org	4	3	0
5.	Mei	21	44 org	3	2	1
6.	Juni	18	44 org	4	3	0
7.	Juli	23	44 org	4	2	0
8.	Agustus	22	44 org	5	2	1
9.	September	21	44 org	4	1	1
10.	Oktober	22	44 org	6	2	0
11.	November	21	44 org	5	2	1
12.	Desember	20	44 org	7	2	1

(Sumber : Sekretariat Bagian SDM FEB USU tahun 2019)

Pada Tabel 1.2. dapat dilihat bahwa ketidakhadiran pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU selama tahun 2019 dari bulan Januari-Desember, sangat bervariasi setiap bulannya. Jumlah ketidakhadiran pegawai tiap bulannya semakin

meningkat, ini merupakan cermin dari pegawai yang tingkat kinerja yang kurang maksimal. Sebaliknya kehadiran pegawai adalah salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai mempengaruhi penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir.

Berdasarkan uraian diatas, dalam hal ini penulis sangat tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara?
2. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara?
3. Apakah penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

##### **1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU**

Memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang bermanfaat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penelitian prestasi kerja dan pengembangan karir.

##### **2. Bagi Peneliti**

Menambah wawasan dan pengetahuan Peneliti yang berkaitan dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, serta dapat memperdalam pengetahuan Peneliti dalam bidang sumber daya manusia.

##### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penilaian Prestasi Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Prestasi kerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:9).

Edy Sutrisno mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Nurjaman (2014:169) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang didapatkan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan, pengalaman, dan motivasi untuk mencapai tujuan.

### 2.1.2 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:143) Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Mila Badriyah (2015:137) mendefinisikan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager. Manager menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan. Dari hasil pembahasan diatas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja yaitu : Penilaian prestasi ini merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.

### 2.1.3 Indikator Penilaian Prestasi Kerja

#### 1. Adil

Artinya indikator penilaian prestasi kerja dilakukan tanpa membeda-bedakan kondisi para karyawan (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin, maupun hal-hal lainnya).

#### 2. Objektif

Artinya hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.

#### 3. Transparan

Artinya hasil dari penelitian prestasi kerja yang dilaksanakan dapat diketahui oleh para karyawan (terbuka).

### 1. Konsisten

Artinya hasil penelitian tersebut dapat dipercaya (Konsisten dan Stabil). Suatu penilaian dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi apabila dua penilaian atau lebih menilai karyawan yang sama memiliki hasil penilaian yang tingkatnya relatif sama.

### 2. Sensitif

Artinya system penilaian cukup peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil atau sukses, cukup maupun gagal atas pelaksanaan tugas oleh seseorang karyawan. Indikator penilaian prestasi kerja ini sangat penting, karena jangan sampai suatu sistem penilaian tidak memiliki kemampuan membedakan karyawan yang berhasil dengan karyawan yang tidak berhasil atau gagal.

#### 2.1.4 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi dapat dilakukan dalam berbagai cara atau metode. Metode penilaian yang dilakukan perusahaan tentunya tergantung pada sasaran yang ingin dicapai dan bentuk perusahaan yang dihadapi. Beberapa metode dapat digunakan untuk menilai prestasi kerja namun tidak ada satu pun metode yang paling baik untuk semua organisasi. Oleh karena itu metode penilaian prestasi kerja dapat berbeda-beda tergantung pada apa yang menjadi tujuan dilaksanakan penilaian kerja dan hal yang ingin dicapai perusahaan. Menurut Mondy dan Noe di dalam Panggabean (2015:147-149), metode-metode yang dapat dipilih antara lain:

##### 1. *Rating Scale* (Skala rating)

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Skala itu dibagi dalam 7 atau 5 kategori dan karena konsep yang akan dinilai bersifat kualitatif, maka kategori yang digunakan bersifat kualitatif, yaitu sangat memuaskan sampai dengan sangat tidak memuaskan.

## 2. *Critical incidents* (insiden-insiden kritis)

Penilaian dilakukan pada saat-saat kritis saja, yaitu waktu dimana perilaku karyawan dapat membuat bagiannya sangat berhasil atau bahkan sebaliknya. Pada hakikatnya metode penilaian ini tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus digabungkan dengan metode lain.

## 3. Essay

Penilai menulis cerita ringkas yang menggambarkan prestasi kerja karyawan. Metode ini cenderung menggambarkan prestasi kerja karyawan yang luar biasa ketimbang kinerjanya setiap hari. Penilaian ini sangat mengandalkan kemampuan menulis penilai.

## 4. *Work Standards* (Standar Kerja)

Metode ini membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata karyawan dalam usaha normal.

## 5. Ranking,

Penilai membandingkan karyawan yang satu dengan lainnya untuk menentukan siapa yang lebih baik dari siapa dan kemudian menempatkan karyawan dalam urutan yang terbaik sampai terburuk.

## 6. *Forced distribution* (distribusi yang dipaksakan)

Dalam metode ini diasumsikan bahwa karyawan dapat dikelompokkan ke dalam 5 kategori yaitu kategori yang paling baik (10%), kemudian yang baik (20%), cukup (40%), buruk (20%) dan sisanya (10%). Kelemahan metode ini adalah apabila hampir semua karyawan dalam bagiannya mempunyai kinerja yang sangat memuaskan, maka akan sangat sulit membaginya ke dalam 5 kategori, begitu pula yang terjadi kebalikannya.

#### *7. Forced-choice and weighted checklist performance report*

Pemilihan yang dipaksakan dan laporan pemeriksaan kinerja tertimbang ini memerlukan penilaian untuk memilih karyawan mana yang dapat mewakili kelompoknya. Faktor yang dinilai adalah perilaku karyawan dan penilai memberikan nilai positif dan negatif namun penilai tidak peduli dengan bobot penilaiannya.

#### *8. Behaviourally anchored scales*

Merupakan metode penilaian berdasarkan catatan penilai menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

## **2.2 Pengembangan Karir**

### **2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Greenhaus (Marwansyah 2010) Karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya posisi, jabatan, tugas-tugas dan jabatan, keputusan, penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang.

Menurut Hady (2013) bahwa pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Pengembangan Karir (Bahri 2016) merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

Pengembangan karir sangat menguntungkan bagi suatu organisasi dalam meningkatkan kemampuan organisasinya untuk berkompetensi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Dalam suatu organisasi, senantiasa berupaya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan karier dari organisasinya. Pengembangan karier akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika para pengembang mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu (Nawawi 2008:291).

### **2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir**

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang

memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat ia bekerja. Menurut Mangkunegara (2015:77-78) tujuan pengembangan karir adalah:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
5. Membuktikan tanggung jawab sosial
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan
7. Mengurangi turn over dan biaya kekaryawanan
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan
10. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang

Manfaat pengembangan karir adalah untuk karyawan dan organisasi. Untuk karyawan, pengembangan karir yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya. Untuk organisasi, manfaat yang diperolehnya adalah peningkatan kinerja karyawannya dan banyak manfaat lain yang didapat organisasidalam meningkatkan potensi-potensi untuk meraih tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Sri Widodo (2015:54) ada lima manfaat dalam pengembangan karir, yaitu:

1. Pengembangan karier memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.



2. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karier menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai.
3. Dalam diri setiap manusia masih terdapat reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
4. Perencanaan karier mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga profesional.
5. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya.

Pengembangan karir bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

### **2.2.3 Indikator-Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Siagian (2015:207) berbagai dimensi dan indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Kepedulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas

masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

### 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

### 4. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

## 2.2.4 Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir pada dasarnya bergantung pada jalur karir menurut tiap-tiap organisasi yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan. "Jalur karir

adalah serangkaian posisi yang digunakan oleh organisasi untuk memindahkan seorang pegawai”. Bentuk pengembangan karir yang dapat dilaksanakan menurut Nitisemito (2016:74) yaitu:

a. Pembinaan dari pimpinan

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka mencapai tujuan perusahaan.

b. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

c. Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

d. Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja. Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja perusahaan. Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Kinerja di organisasi sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Banyak pemimpin dalam suatu organisasi tidak mengerti akan pentingnya kinerja seorang individu dalam suatu organisasi. Berikut ini pengertian kinerja pegawai menurut para ahli, yaitu : Menurut Robbins dan Coulter (2015:492), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan.

Menurut Armstrong (2016:248) mengemukakan bahwa: Kinerja berarti baik perilaku dan hasil perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak, bukan hanya instrument untuk hasil, perilaku juga hasil-hasil di mereka sendiri baik dari produk usaha mental dan fisik diterapkan pada tugas dan dapat dinilai dari hasil. Smith (2014:196) menyatakan bahwa “performance is output derives from processes, human otherwise, yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Berdasarkan

pengertian di atas maka dalam melakukan dan menyempurnakan suatu kegiatan harus di dasari dengan rasa tanggung jawab agar tercapai hasil seperti yang diharapkan.

### 2.3.2 Pengertian Penilaian Kinerja

Kinerja dapat di ukur dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Pengukuran atau penilaian kinerja (performance measurement) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. (Moehariono 2012 : 95).

Menurut Lazer dan Wikstrom (1997) dalam Rivai (2006), unsur-unsur yang dinilai dibagi menjadi tiga kelompok :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain lain.

Aspek-Aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja yaitu :

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci.
3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran organisasi. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya (Moehariono 2012 : 97).

### **2.3.3 Indikator - Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya, yaitu :

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya serta peran kerjasama dalam tuntutan keberhasilan yang ditetapkan.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

#### **2.3.4 Hubungan Antar Variabel Dalam Tujuan Dan Sasaran Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2005:9). Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mempunyai kompetensi dan siap untuk bersaing didunia bisnis. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut setiap perusahaan harus bisa mengarahkan para karyawannya untuk disiplin pada kerjanya karena sangat berpengaruh pada hasil kerja dimana ketika

seseorang karyawan mampu mematuhi peraturan yang ditetapkan sebuah perusahaan, karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah faktor kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Hasibuan 2013:23) Disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:193) merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan. Disiplin kerja sebagai salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan yang diterapkan oleh organisasi, dengan demikian dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan dan dapat memenuhi target yang telah ditentukan oleh organisasi.



## 2.4 Penelitian Terdahulu

Pada Tabel 2.1 Penelitian terdahulu telah banyak dilakukan yang berkaitan dengan faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Nurainun (2016)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pada Biro Rektor USU	Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada Biro Rektor USU
2	Pradipta (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Propinsi Sulawesi Tengah	Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Propinsi Sulawesi Tengah
3	Rina Winarni, Ahmad Muhtadi, Emma Surahman (2016)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin	Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4	Ibnu Yarham Yamanie, Syaharuddin Y (2016)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda	Penilaian Prestasi Kerja Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5	Mika Andi Sihombing	Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja	Motivasi, Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh

(2018)	karyawan pada Siantar Hotel	positif dan signifikan terhadap kinerja
--------	-----------------------------	---

Sumber : Olahan Penulis, 2020

## 2.5 Kerangka Konseptual

### 2.5.1 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Nurlaila, (2010:71). Penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer. Sedangkan Menurut Luthans, ( 2005:165). penilaian prestasi adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusankeputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaak kerja mereka. Pengertian penilaian prestasi kerja menurut Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue (2004:251) adalah *Performance appraisal is a process of determining and communicating to an employee how he or she is performing on the job, and ideally, establishing a plan of improvement*. Penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses untuk menentukan dan mengkomunikasikan kepada karyawan tentang bagaimana performanya dalam melakukan pekerjaannya dan idealnya, membuat rencana untuk membangun kariernya.

Menurut T.Hani Handoko (2000:135) Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Penilaian prestasi mempunyai banyak kegunaan di dalam suatu organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001: 69)

mengemukakan tiga dimensi kinerja yang perlu dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja, yaitu:

- a. Tingkat kedisiplinan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk menahan orang-orang di dalam organisasi, yang dijabarkan dalam penilaian terhadap ketidakhadiran, keterlambatan, dan lama waktu kerja.
- b. Tingkat kemampuan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan Kebutuhan organisasi untuk memperoleh hasil penyelesaian tugas yang terandalkan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas kinerja yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

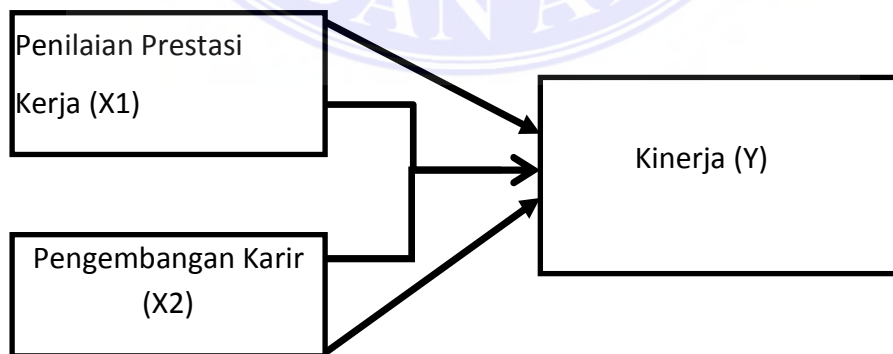
### **2.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor-faktor tersebut dapat berupa faktor internal maupun eksternal. Pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan. Sehingga dengan adanya pengembangan karir ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam mengembangkan karir dalam pekerjaannya dengan cara meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Pengembangan karir adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tentunya pentingnya pengembangan

karir ini erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai. Pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.

Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan. Sehingga dengan adanya pengembangan karir ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam mengembangkan karir dalam pekerjaannya dengan cara meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Charity (2015); Sarifah, dkk (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan Hal yang sama penelitian yang dilakukan oleh Asriningtyas (2016) yaitu terdapat pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis

Menurut Kuncoro (2009:59) Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Tujuan menggunakan hipotesis adalah agar fokus pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis. Berdasarkan perumusan masalah dan penelitian terdahulu serta teori-teori pendukung, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
3. Penilaian prestasi kerja dan Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Prof. TM. Hanafiah, SH Kampus USU Medan. Waktu penelitian dilakukan mulai Agustus sampai dengan Desember 2020.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah himpunan atau unit (orang, objek, atau kejadian) yang menjadi bahan perhatian penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Tenaga Kependidikan pada bagian administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan yang berjumlah 44 orang.

##### **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2010:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil pada populasi itu.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 44 orang yang merupakan pegawai tenaga kependidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

### 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. untuk mengukur suatu variabel didalam suatu penelitian perlu adanya defenisi operasional, yang dimaksud defenisi operasional adalah mengoperasionalkan variabel – variabel untuk dapat diukur, maka ditentukan defenisi oprasionalnya sebagai berikut :

#### 3.3.1 Variabel Bebas (Variabel Independen)

- a. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja (X1) adalah suatu metode atau cara yang digunakan untuk menilai dan mengetahui kemampuan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan seperangkat standar kerja yang telah ditentukan untuk suatu pekerjaan dalam suatu periode tertentu.
- b. Pengembangan karir (X2) adalah suatu perencanaan dan pengembangan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara tentang kemungkinan-kemungkinan seorang pegawai sebagai individu dapat naik pangkat atau jabatan yang dihubungkan



dengan kemampuan dan persyaratan pegawai tersebut sehingga dapat tercapai kepuasan kerja yang mendorong peningkatan prestasi dan perkembangan pribadinya.

### 3.3.2 Variabel Terikat (*Variabel dependen*)

Dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi oprasional	Indikator	Skala
Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja (X1)	Pelaksanaan penilaian prestasi kerja (X1) adalah suatu metode atau cara yang digunakan untuk menilai dan mengetahui kemampuan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan seperangkat standar kerja yang telah ditentukan untuk suatu pekerjaan dalam suatu periode tertentu.	1. Adil 2. Objektif 3. Transparan 4. Konsisten 5. Sensitif	<i>Likert</i>
Pengembangan karir (X2)	Pengembangan karir (X2) adalah suatu perencanaan dan pengembangan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU tentang kemungkinan-kemungkinan seorang pegawai sebagai individu dapat naik pangkat atau jabatan yang dihubungkan dengan kemampuan dan persyaratan pegawai tersebut sehingga dapat tercapai kepuasan kerja yang mendorong peningkatan prestasi dan perkembangan pribadinya.	1. Perlakuan yang Adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi pelatihan sesuai kebutuhan 4. Tingkat	<i>Likert</i>

Variabel	Defenisi oprasional	Indikator	Skala
		kepuasan	
Kinerja (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas	<i>Likert</i>

Sumber : Olahan Penulis, 2020

### 3.4 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah Skala Likert sebagai alat ukur untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Pengukuran variable-variabel yang diteliti, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2005:86)

Skala likert menggunakan 5 (lima) tingkatan jawaban yang dapat dilihat dari Tabel 3.2.

**Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert**

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2008: 133)

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Data adalah hasil pencatatan penulis, baik yang berupa fakta ataupun angka. Data adalah segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan (Marzuki 200:55). Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yakni :

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan/kuesioner kepada para pegawai tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal dan majalah dan situs internet untuk mendukung penelitian. Melalui tinjauan pustaka dapat dibangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual penelitian misalnya buku-buku referensi (baik buku-buku wajib perkuliahan maupun buku-buku umum), jurnal-jurnal penelitian, yang berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang dapat diterapkan dalam penelitian ini.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Keperpustakaan (*Library Research*). Teknik keperpustakaan adalah “penelitian keperpustakaan yang dilaksanakan dengan cara membaca, menelaah dan mencatat berbagai literatur atau bahan bacaan yang sesuai dengan pokok

bahasan, kemudian disaring dan dituangkan dalam kerangka pemikiran secara teoritis”.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*) penelitian yang dilakukan langsung ke lapangan atau objek yang diteliti untuk memperoleh data-data dan informasi dengan cara pengamatan tersebut dilakukan pula wawancara langsung dengan pihak secara langsung dengan masalah yang dibicarakan yang ada di perusahaan tersebut.

Adapun Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (*Quesioner*) yaitu sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan dan disebarakan untuk diisi jawabannya oleh karyawan dan kemudian disajikan dalam bentuk tabulasi.
2. Studi Dokumentasi, dilakukan dengan meneliti dokumen-dokumen dan bahan tulisan serta sumber-sumber lain seperti internet dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

### **3.7 Metode Analisa Data dan Uji Hipotesis**

#### **3.7.1 Uji Validitas dan reliabilitas**

- a. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkoreksi tiap butir skor pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap butir pertanyaan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Dengan jumlah minimal 30 orang distributor skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal.

Sampel uji validitas dalam penelitian ini diambil sebanyak 30 orang.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.00 dengan kriteria sebagai berikut :

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

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Kriteria pengujiannya yaitu :

- a. Jika hasil koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} \geq 0.80$  maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika hasil koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} \leq 0,80$  maka reliabilitas kurang baik.

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan sebelum melakukan analisa Regresi dan Koefisien Determinasi.

Agar didapat diperkirakan yang tidak biasa dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2010;160) Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov one sampel test

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011:139) Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama, disebut homoskedastisitas. dan jika variansnya tidak sama disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill). Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang tertentu.

## 3. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011:105) Uji asumsi klasik Multikolinieritas ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). kriteria pengujian

jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.

### 3.7.4 Regresi Berganda

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan alat SPSS 20. Model Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi variable X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi variable X<sub>2</sub>

X<sub>1</sub> : Penilaian Prestasi Kerja

X<sub>2</sub> : Pengembangan Karir

e : error

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 3.7.5.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi Simultan (Uji F) digunakan untuk melihat apakah variabel independent (Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir) secara bersama

sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (kinerja pegawai) Melalui uji statistic dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$  Artinya secara bersama sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent.
- $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  Artinya secara bersama sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent.

Rumus F Hitung :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan :

$R^2$  : Koefisien determinasi

n : jumlah data responden

k : jumlah variabel independen

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dengan tingkat keyakinan 95%

$H_1$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dengan tingkat keyakinan 95%

### 3.7.5.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji Signifikansi Parsial (Uji t) digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent. Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai).



Bentuk Pengujiannya yaitu :

$H_0 : \beta_i = 0$  Artinya variabel independent secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent.

$H_1 : \beta_i \neq 0$  Artinya variabel independent secara parsial berpengaruh positif dan signifikan variabel dependent.

Rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : statistik uji korelasi ( $t_{hitung}$ )

r : Koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

$r^2$  : Koefisien determinasi

Nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### 3.7.5.3 Pengujian Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam dalam menerangkan variabel terikat. Untuk mengetahui besar pengaruh variable indepen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

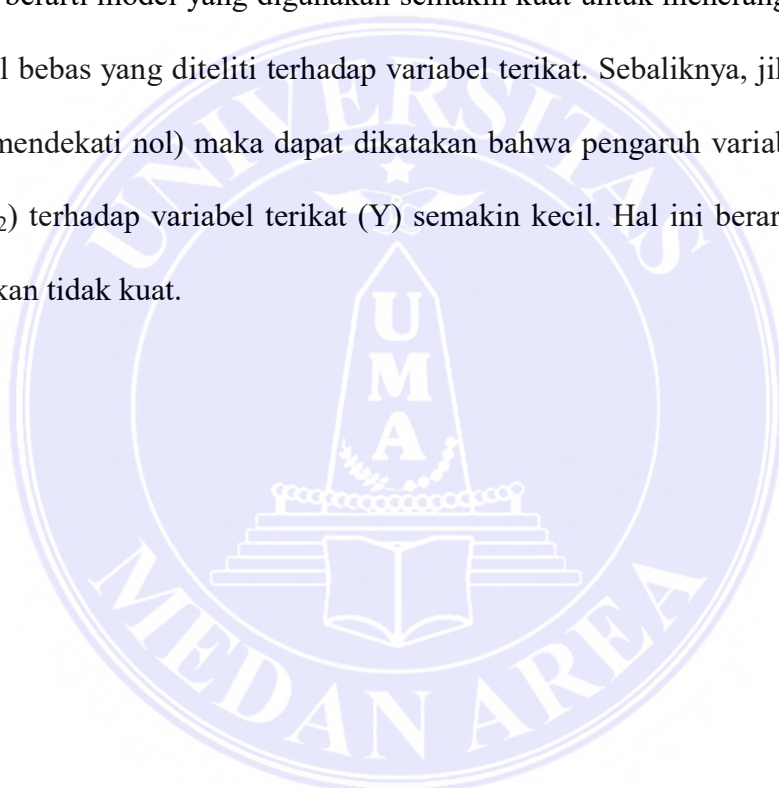
$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Kode Koefisien

$R^2$  : Koefisien Determanisasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini berupaya untuk menjawab tiga hipotesis penelitian yang diangkat sebagai topik penelitian ini. Melalui penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penilaian prestasi kerja pegawai memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Apabila pegawai merasakan penilaian prestasi kerja yang jelas, terbuka serta adil, mereka akan memberikan usaha terbaiknya untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.
2. Pengembangan karier pegawai memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Apabila pegawai mempersepsikan kesempatan pengembangan karier yang jelas, mereka akan memberikan usaha terbaik dalam mencapai kinerja yang lebih baik lagi.
3. Penilaian prestasi kerja dan pengembangan karier pegawai memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Kejelasan dalam penilaian prestasi kerja dipadu dengan kesempatan pengembangan karier yang jelas akan mendorong semangat dalam mencapai dan memberikan hasil kerja yang lebih baik dari pegawai.

## 5.2 Saran

Melalui penelitian yang telah dilaksanakan, penulis hendak menyampaikan beberapa saran terkait dengan hasil penelitian yang telah dicapai. Saran tersebut meliputi:

1. Kepada pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, hasil penelitian ini mengindikasikan pentingnya penilaian prestasi kerja dan pengembangan karier pegawai terhadap pencapaian kerja pegawai. Pegawai melihat kedua hal tersebut sebagai *reward* yang diperoleh atas hasil kerja yang telah diberikannya kepada Fakultas. Meskipun sebagian besar dari pegawai telah merasakan bahwa kedua hal tersebut telah diterapkan dengan adil, penting untuk selalu menjaga keterbukaan dan keadilan dalam memberikan penilaian kerja serta kesempatan pengembangan karier. Juga memberi pengarahan agar pegawai lebih paham arti ukuran penilaian kerja dan dapat menghadapi tugas dan tanggung jawab dimasa mendatang.
2. Kepada peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya membahas dua aspek yaitu penilaian prestasi kerja dan pengembangan karier pegawai dalam memprediksi tingkat kinerja pegawai. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini mengidentifikasi peran penting dari faktor motivasi kerja dalam menjembatani peningkatan kinerja pegawai yang terjadi. Oleh karena itu peneliti sangat menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk melibatkan faktor motivasi kerja ataupun mengembangkan penelitian ini di lingkungan kerja yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael.(2016). A Handbook of Human Resources Management Practice. London: UK and Philadelphia, USA: Kogan Page International Student Edition, 10th edition.
- Asriningtyas & Padmantlyo, Sri. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Karyawan Pt Inti Sukses Garmino Tbk Semarang). Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bahri, D. (2016). Pengembangan Karier dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Journal Ecoment Global, Vol. 1 No. 1, 51-61.
- Bett Chepkosgey Charity. (2015). Effect Of Training And Career Development On Employee Performance. Kenya: A Case Of KCB Branches In The North Rift Region.
- Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. (2004). Human Resource Management. 8th edition. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, Imam. 2010. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hady, D. H. (2013). Hubungan Kompetensi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kotabumi Lampung Utara.
- Handoko, T. Hani. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Edisi ke 2 BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad, 2009. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2005. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001), Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2009). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Marzuki. 2000. Metodologi Riset. Yogyakarta: PT Prasetia Widia Pratama.
- Mila, Badriyah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy & Noe, 2015, Human Resource Management. Jakarta: Tenth Edition, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Erlangga
- Nawawi, Hadari. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S.. (2016). Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Ternate: Penerbit LepKhair.

- Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Robert, Mathis.L. & John, Jackson.H.. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan sttrategi, isu-isu utama dan globalisasi. Bandung : Manggu Media.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wahidatus Sarifah, Azis Fathoni, Maria M. Minarsih. 2016. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Nusantara Tour. Semarang: Journal of Management Vol 2 No. 2 Maret 2016.
- Wright, P.L. 191. Motivation in organizations. In M. Smith (Ed). 2014. Analysing Organizational Behaviour (p. 7-102.. London: Macmilan Education Ltd

# LAMPIRAN





## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN “PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS USU”

Saya mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Departemen Manajemen Universitas Medan Area, sedang menyusun sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Medan Area dengan judul

“ Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Usu”

Besar harapan saya kiranya Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur – jujurnya sesuai kondisi atau keadaan sebenarnya. Penelitian ini semata – mata hanya untuk kepentingan akademik penyusunan skripsi. Atas kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

#### Petunjuk pengisian

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari dengan sejujur – jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist ( ✓ ) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut: SS = Sangat Setuju

S = Setuju  
KS = Kurang Setuju  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

#### Identitas Responden

Umur :  
Lama bekerja :  
Jenis kelamin : a. Laki - laki  
b. perempuan  
Pendidikan Terakhir : a. Pendidikan Dasar  
b. SLTA/ SMK,  
c. Diploma, dan  
d. S1/ S2/ S3

Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari.

### Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Adil</b>						
1.	Pelaksanaan penilaian prestasi kerja tidak membedakan pegawai (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin, maupun hal- hal lainnya).					
2.	Setiap pegawai mendapat perlakuan yang sama dalam penilaian prestasi kerja					
<b>Objektif</b>						
3.	Ukuran penilaian kinerja jelas dan dapat dipahami					
4.	Penilaian prestasi kerja berhubungan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai bidang kerja					
<b>Transparan</b>						
5.	Saya memperoleh informasi yang berhubungan dengan prosedur penilaian prestasi kerja.					
6.	Hasil penilaian diberitahukan kepada seluruh pegawai					
<b>Konsisten</b>						
7.	Hasil penilaian prestasi kerja dapat dipercaya					
8.	Hasil penilaian prestasi kerja sesuai kinerja					
<b>Sensitif</b>						
9.	Penilaian prestasi dapat membedakan tingkat keberhasilan pekerjaan					
10.	Penilaian prestasi dapat membedakan tingkat kemampuan kerja pegawai					

### Variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kebijakan Organisasi</b>						
1.	Organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengembangkan karier.					
2.	Peningkatan jenjang karier sesuai dengan peraturan					
<b>Pelatihan</b>						

3.	Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU menyediakan fasilitas pelatihan yang memadai					
4.	Saya mengikuti pelatihan dengan serius untuk mendapatkan promosi jabatan					
<b>Keterampilan</b>						
5.	Pegawai yang lebih terampil akan lebih cepat dalam pengembangan kariernya					
6.	Jabatan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
<b>Pengembangan diri</b>						
7.	Setiap pegawai memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri baik secara formal maupun informal					
8.	Pegawai dipersiapkan untuk menghadapi tugas-tugas dan tanggung jawab dimasa mendatang					

**Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan memuaskan.					
2.	Saya selalu berhati - hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					
<b>Jangka waktu</b>						
3.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan tidak menunda – nunda waktu pengerjaannya.					
4.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
<b>Kehadiran</b>						
5.	Saya selalu hadir pada hari kerja.					
6.	Saya selalu tepat waktu datang ke kantor.					
<b>Kerja sama</b>						
7.	Saya mampu bekerja sama dengan atasan maupun rekan kerja.					
8.	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai pada bagian lain.					

**TERIMA KASIH ATAS WAKTU DAN PARTISIPASI ANDA**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

**Lampiran 2 : Master Data Sampel dan Variabel Penelitian****Tabulasi Jawaban Responden  
Pelaksanaan Penilaian Kerja**

No	Variabel Pelaksanaan Penilaian Kinerja										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46
2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	40
6	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
7	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
8	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
9	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
11	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
12	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
13	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
14	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
16	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46
19	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
20	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	40
21	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
22	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
24	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44
25	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
26	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
28	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
30	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
40	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	42
41	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
42	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	41

### Tabulasi Jawaban Responden Pelaksanaan Pengembangan Karier

No	Variabel Pengembangan Karier								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	3	4	3	3	4	5	5	5	32
2	4	4	5	5	5	4	5	5	37
3	5	5	5	4	4	5	5	5	38
4	5	5	4	5	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
6	5	4	3	4	4	5	4	4	33
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	5	5	5	5	5	5	4	38
9	4	3	5	3	4	4	5	5	33
10	5	5	4	4	4	5	5	4	36
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	4	5	5	4	3	4	5	35
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	5	5	4	5	4	4	4	36
15	4	4	5	4	4	4	5	5	35
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	5	5	5	4	4	5	5	38
18	3	4	4	3	4	4	5	5	32
19	4	5	5	5	5	5	5	5	39
20	3	4	5	4	4	4	4	4	32
21	5	4	5	5	5	5	5	4	38
22	5	4	4	4	5	5	4	4	35
23	5	4	3	3	4	4	5	5	33
24	5	5	4	4	5	5	4	5	37
25	5	3	5	4	4	4	5	4	34
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	5	4	5	5	5	36
28	4	3	4	3	5	5	5	5	34
29	5	5	3	4	4	4	5	5	35
30	5	5	4	5	4	5	4	5	37
31	5	3	3	3	3	5	5	5	32
32	4	4	4	5	3	4	4	4	32
33	4	4	5	5	5	4	4	4	35
34	4	5	5	5	5	5	5	5	39
35	4	4	4	4	4	5	5	4	34
36	5	5	5	4	4	4	5	5	37
37	4	4	4	5	5	4	4	4	34
38	4	4	4	4	4	4	5	4	33
39	5	5	4	5	5	5	5	5	39
40	4	4	5	4	5	4	5	5	36
41	4	4	4	4	3	4	4	5	32
42	5	5	5	5	5	5	5	4	39
43	5	5	5	5	5	5	4	5	39
44	5	4	3	5	5	5	5	4	36

### Tabulasi Jawaban Responden Pelaksanaan Kinerja Pegawai

No	Variabel Kinerja Pegawai								Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	3	4	3	4	4	5	5	5	33
2	4	5	5	5	5	4	5	5	38
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	4	5	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
6	4	4	3	4	4	4	4	4	31
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	3	5	5	5	4	5	5	36
10	5	5	4	4	5	5	5	4	37
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	5	5	5	5	5	4	4	37
14	5	5	5	4	5	5	5	4	38
15	4	4	5	4	4	4	5	5	35
16	5	5	5	5	5	4	5	5	39
17	5	5	5	5	4	4	5	5	38
18	3	4	4	3	4	4	5	5	32
19	4	5	5	5	4	4	5	5	37
20	3	4	5	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	5	5	5	5	4	39
22	5	4	4	4	5	5	4	4	35
23	5	4	5	5	4	4	5	5	37
24	5	5	5	4	5	5	4	5	38
25	5	3	5	5	4	4	5	4	35
26	5	5	5	4	5	5	5	5	39
27	4	5	5	5	5	5	5	5	39
28	4	5	5	3	5	5	5	5	37
29	5	5	3	4	4	4	5	5	35
30	5	5	4	5	4	5	4	5	37
31	5	5	5	5	3	5	5	5	38
32	4	5	5	5	5	5	5	4	38
33	4	4	5	4	4	4	4	4	33
34	4	4	4	4	5	5	5	5	36
35	5	5	5	5	5	5	5	4	39
36	5	5	5	4	4	4	5	5	37
37	4	4	4	5	5	4	4	4	34
38	4	4	5	5	5	4	5	4	36
39	5	5	4	5	5	5	5	5	39
40	4	4	5	5	5	5	5	5	38
41	4	4	5	4	5	4	4	5	35
42	5	5	5	5	5	5	5	4	39
43	5	5	5	5	5	5	4	5	39
44	5	4	5	5	5	5	5	4	38

## Uji Validitas & Reliabilitas Pelaksanaan Penilaian Kerja

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X1
X1.1	Pearson	1	.671**	.271	.233	.599**	.539**	.300	.178	.407*	.760**	.618**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		.000	.147	.216	.000	.002	.107	.346	.026	.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson	.671**	1	.579**	.423*	.906**	.737**	.533**	.489**	.393*	.894**	.876**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.020	.000	.000	.002	.006	.032	.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson	.271	.579**	1	.545**	.465**	.584**	.507**	.346	.242	.419*	.697**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.147	.001		.002	.010	.001	.004	.061	.198	.021	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson	.233	.423*	.545**	1	.441*	.454*	.267	.316	.479**	.233	.618**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.216	.020	.002		.015	.012	.153	.089	.007	.216	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson	.599**	.906**	.465**	.441*	1	.708**	.464**	.340	.385*	.811**	.795**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.015		.000	.010	.066	.036	.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson	.539**	.737**	.584**	.454*	.708**	1	.281	.549**	.422*	.659**	.818**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.012	.000		.133	.002	.020	.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson	.300	.533**	.507**	.267	.464**	.281	1	.402*	.379*	.406*	.674**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.107	.002	.004	.153	.010	.133		.028	.039	.026	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson	.178	.489**	.346	.316	.340	.549**	.402*	1	.213	.373*	.652**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.346	.006	.061	.089	.066	.002	.028		.258	.042	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson	.407*	.393*	.242	.479**	.385*	.422*	.379*	.213	1	.407*	.628**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.026	.032	.198	.007	.036	.020	.039	.258		.026	.000

N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson	.760**	.894**	.419*	.233	.811**	.659**	.406*	.373*	.407*	1	.766**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.021	.216	.000	.000	.026	.042	.026		.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X1	Pearson	.618**	.876**	.697**	.618**	.795**	.818**	.674**	.652**	.628**	.766**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Item	r <sub>tabel</sub>	r <sub>hitung</sub>	Validitas
1.	0.361	0.618	Valid
2.	0.361	0.876	Valid
3.	0.361	0.697	Valid
4.	0.361	0.618	Valid
5.	0.361	0.795	Valid
6.	0.361	0.818	Valid
7.	0.361	0.674	Valid
8.	0.361	0.652	Valid
9.	0.361	0.628	Valid
10.	0.361	0.766	Valid

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	10



## Pengembangan Karier

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2
X2.1	Pearson	1	.646**	.407*	.310	.604**	.413*	.404*	.240	.696**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.000	.026	.096	.000	.023	.027	.201	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson	.646**	1	.482**	.533**	.467**	.282	.364*	.336	.717**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.002	.009	.131	.048	.069	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson	.407*	.482**	1	.629**	.490**	.437*	.482**	.385*	.766**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.026	.007		.000	.006	.016	.007	.036	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson	.310	.533**	.629**	1	.435*	.366*	.241	.387*	.711**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.096	.002	.000		.016	.047	.200	.035	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson	.604**	.467**	.490**	.435*	1	.427*	.267	.066	.663**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.006	.016		.018	.154	.728	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson	.413*	.282	.437*	.366*	.427*	1	.608**	.574**	.742**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.023	.131	.016	.047	.018		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson	.404*	.364*	.482**	.241	.267	.608**	1	.420*	.659**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.027	.048	.007	.200	.154	.000		.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson	.240	.336	.385*	.387*	.066	.574**	.420*	1	.642**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.201	.069	.036	.035	.728	.001	.021		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X2	Pearson	.696**	.717**	.766**	.711**	.663**	.742**	.659**	.642**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Item	$r_{\text{tabel}}$	$r_{\text{hitung}}$	Validitas
1.	0.361	0.696	Valid
2.	0.361	0.717	Valid
3.	0.361	0.766	Valid
4.	0.361	0.711	Valid
5.	0.361	0.663	Valid
6.	0.361	0.742	Valid
7.	0.361	0.659	Valid
8.	0.361	0.642	Valid

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	8

## Kinerja Pegawai

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total_Y
Y1	Pearson	1	.383*	.393*	.076	.574**	.346	.524**	.293	.613**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.037	.032	.691	.001	.061	.003	.116	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson	.383*	1	.538**	.502**	.198	.269	.198	.263	.617**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.037		.002	.005	.294	.151	.294	.161	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson	.393*	.538**	1	.268	.320	.402*	.278	.352	.629**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.032	.002		.152	.085	.028	.137	.057	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson	.076	.502**	.268	1	.261	.276	.248	.257	.593**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.691	.005	.152		.164	.140	.187	.171	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson	.574**	.198	.320	.261	1	.447*	.961**	.408*	.758**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.001	.294	.085	.164		.013	.000	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson	.346	.269	.402*	.276	.447*	1	.435*	.961**	.758**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.061	.151	.028	.140	.013		.016	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson	.524**	.198	.278	.248	.961**	.435*	1	.394*	.736**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.003	.294	.137	.187	.000	.016		.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson	.293	.263	.352	.257	.408*	.961**	.394*	1	.722**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.116	.161	.057	.171	.025	.000	.031		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson	.613**	.617**	.629**	.593**	.758**	.758**	.736**	.722**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

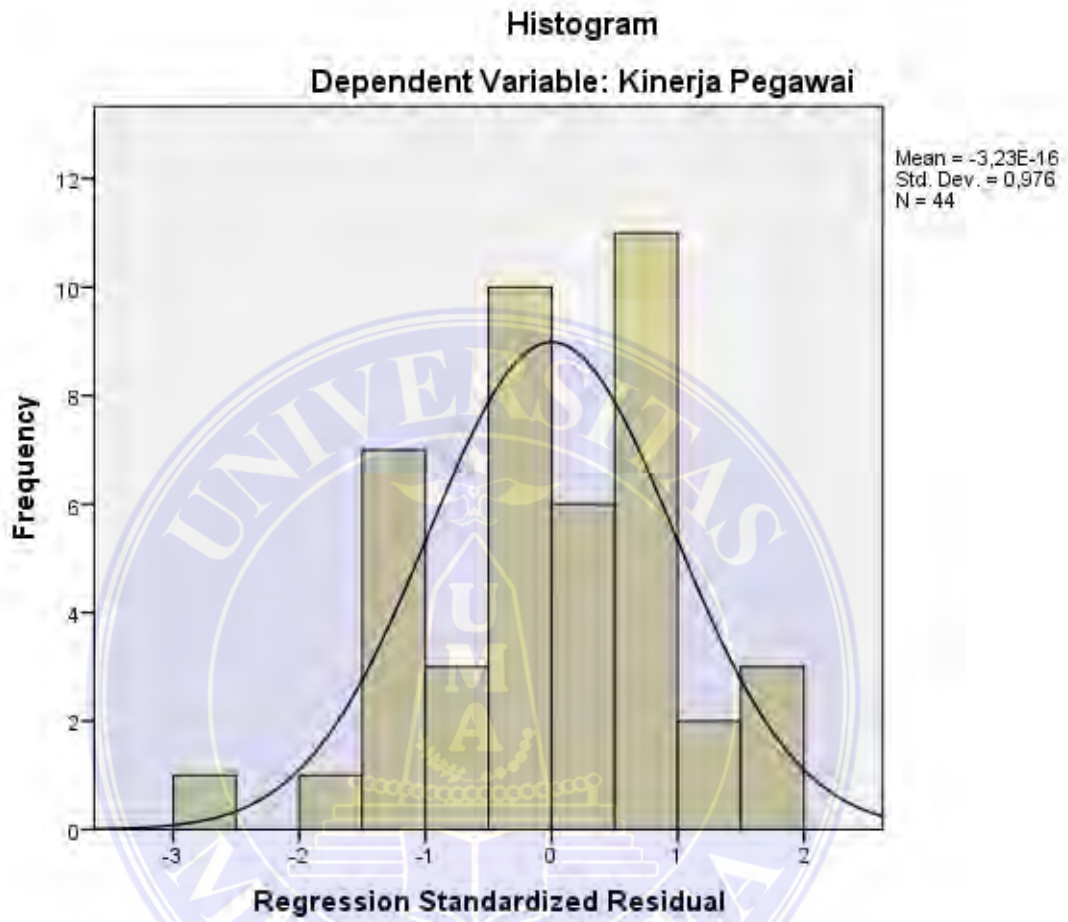
Item	$r_{\text{tabel}}$	$r_{\text{hitung}}$	Validitas
1.	0.361	0.613	Valid
2.	0.361	0.617	Valid
3.	0.361	0.629	Valid
4.	0.361	0.593	Valid
5.	0.361	0.758	Valid
6.	0.361	0.758	Valid
7.	0.361	0.736	Valid
8.	0.361	0.722	Valid

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	8

**Lampiran 3 : Output Hasil Uji Statistika**

**Output Regresi  
Uji Normalitas**



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,01745796
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,061
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,485
Asymp. Sig. (2-tailed)		,973

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

## Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,113	3,196		1,913	,063		
	Pelaksanaan Penilaian Kinerja	-,043	,052	-,126	-,822	,416	,996	1,004
	Pengembangan Karier	-,071	,065	-,167	-1,095	,280	,996	1,004

a. Dependent Variable: ABSRES

## Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,469	5,743		-,604	,549		
	Pelaksanaan Penilaian Kinerja	,335	,094	,363	3,562	,001	,996	1,004
	Pengembangan Karier	,735	,117	,642	6,291	,000	,996	1,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,469	5,743		-,604	,549		
	Pelaksanaan Penilaian Kinerja	,335	,094	,363	3,562	,001	,996	1,004
	Pengembangan Karier	,735	,117	,642	6,291	,000	,996	1,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Lampiran 4 : *Output* Hasil Penelitian

### Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,758 <sup>a</sup>	,575	,554	2,066	1,703

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pelaksanaan Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236,870	2	118,435	27,745	,000 <sup>b</sup>
	Residual	175,016	41	4,269		
	Total	411,886	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pelaksanaan Penilaian Kinerja

### Uji Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,469	5,743		-,604	,549		
	Pelaksanaan Penilaian Kinerja	,335	,094	,363	3,562	,001	,996	1,004
	Pengembangan Karier	,735	,117	,642	6,291	,000	,996	1,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian



# UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998  
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331  
Email : univ\_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas : ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1508 /01.1/XI/2020  
Lamp. :  
Perihal : **Izin Research / Survey**

09 November 2020

Kepada, Yth Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis USU

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : SORTA IDA SIANIPAR  
N P M : 198320395  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Penilaian Prestasi kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis USU

Untuk diberi izin Research / Survey di Instansi yang Saudara pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik

  
Teddi Pribadi, SE, M.Si

### Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertiinggal

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21



## Lampiran 6 : Surat Balasan Izin Penelitian Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jalan Prof. T.M. Hanafiah, SH Kampus USU Medan 20175  
Telepon: (061) 8218532, 8214545, 8225421 Fax. (061) 8218532  
<http://fe.usu.ac.id/>

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 9623/UN5.2.1.5/KMS/2020

Saya yang bertanda tangan dibawah ini Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU menerangkan bahwa:

Nama : Sorta Ida Sianipar  
Tempat, Tgl Lahir : Medan/ 25 Mei 1974  
NPM : 198320395  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area (UMA)  
Program Studi : Manajemen

Benar adanya yang bersangkutan telah mengadakan penelitian (Research) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU yang terhitung dari tanggal 1 -28 Desember 2020 guna penulisan skripsi yang berjudul :

**“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU “**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 29 Desember 2020



Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja, SE, MSi  
NIP. 195910131986012003