

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
PADA PT. LION SUPER INDO**

***THE INFLUENCE OF PERFORMANCE APPRAISAL AND
WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE CAREER
DEVELOPMENT IN PT. LION SUPER INDO***

Oleh:

Ruli Azhari

2016410901

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik Dan Melengkapi Sebagian Dari
Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Jurusan Manajemen**



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ruli Azhari

NIM : 2016410901

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Lion Super Indo

Telah diperiksa, dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dihadapan panitia penguji skripsi.

Jakarta, 8 Agustus 2018

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui,

Pembimbing

(Dian Anggraeny, SE. MSi)

(Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM)

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
PADA PT. LION SUPER INDO**

***THE INFLUENCE OF PERFORMANCE APPRAISAL AND
WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE CAREER
DEVELOPMENT IN PT. LION SUPER INDO***

Oleh:

Ruli Azhari

2016410901

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana dalam
Ilmu Ekonomi Konsentrasi Manajemen pada Universitas Darma Persada
Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal 13 Agustus 2018 dengan hasil A**

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Pembimbing

Sukardi, SE, MM
Penguji I

Dian Anggraeny, SE, MSi
Penguji II

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Penguji III

Dr. Tri Mardjoko, SE, MA
Dekan Fakultas Ekonomi

Dian Anggraeny, SE, MSi
Ketua Jurusan Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ruli Azhari

NIM : 2016410901

Jurusan/Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. LION SUPER INDO** yang dibimbing oleh Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM adalah benar merupakan hasil karya tulis sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata diketemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 13 Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan,

Ruli Azhari

ABSTRAK

Nama : Ruli Azhari NIM : 2016410901 Judul : Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Lion Super Indo.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner terhadap 124 orang karyawan PT. Lion Super Indo.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang positif antara penilaian kinerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap pengembangan karir (Y) hal ini dibuktikan oleh hasil regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 23,149 + 0,317X_1 + 0,169X_2$ dan pengaruhnya sebesar 20,5%, penelitian antara penilaian kinerja (X1) terhadap pengembangan karir (Y) menunjukkan pengaruh yang positif hal ini dibuktikan oleh hasil regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 24,354 + 0,462 X_1$ dan pengaruhnya sebesar 19,8%, demikian pula pengaruh antara pengalaman kerja (X2) terhadap pengembangan karir (Y) menunjukkan pengaruh yang positif hal ini dibuktikan oleh hasil regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 25,404 + 0,439 X_2$ dan pengaruhnya sebesar 17,9%.

Jakarta, 13 Agustus 2018

Ruli Azhari

ABSTRACT

Name : Ruli Azhari NIM : 2016410901 Title : *The Influence of Performance Appraisal and Work Experience on Employee Career Development in PT. Lion Super Indo.*

Keywords : *Performance Appraisal, Work Experience, Career Development*

The research aims to know the influence of performance appraisal and work experience on career development in PT. Lion Super Indo.

The research method use compile data through distribution of questionnaires on 124 employees in PT. Lion Super Indo.

The results of research showed positive influence among performance appraisal (X1) and work experience (X2) on career development (Y) this is evidenced by multiple linier regression result with equation $Y = 23,149 + 0,317X_1 + 0,169X_2$ and the influence is 20,5%, research among performance appraisal (X1) on career development (Y) showed positive influence this is evidenced by simple linier regression result with equation $Y = 24,354 + 0,462 X_1$ and the influence is 19,8%, also research among work experience (X2) on career development (Y) showed positive influence this is evidenced by simple linier regression result with equation $Y = 25,404 + 0,439 X_2$ and the influence is 17,9%.

Jakarta, 13 Agustus 2018

Ruli Azhari

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Lion Super Indo. Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM selaku dosen pembimbing yang telah membantu memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penulisan skripsi ini.
2. Bapak Ivan Gunawan Putro selaku General Manager HR Service di PT. Lion Super Indo dan seluruh staffnya yang telah mendukung dan memotivasi penulis dengan memberikan ijin melakukan penelitian ini dan memberikan informasi data dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. Tri Mardjoko, SE, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada beserta jajarannya.
4. Ibu Dian Anggraeny, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
5. Seluruh dosen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada beserta staff.

6. Kedua orang tua tercinta Ayah, Mama, serta kedua adikku tersayang Farhah Aulia dan Nabil Fauzan Rabbani yang telah memberikan dukungan dan doa demi tercapainya keberhasilanku.
7. Keluarga besar H. Nadih – HJ. Baroh dan Djalih – Rosanih yang telah memberikan dorongan serta bantuan baik moril maupun materil.
8. Rekan seperjuangan (genggong kampret & pns) yang turut serta dalam kelancaran penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat dibutuhkan. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Jakarta, 13 Agustus 2018

Penulis

Ruli Azhari

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Pembatasan.....	7
1.2.3 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
3. Tujuan dan Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia.	15
2.1.2 Penilaian Kinerja.	16
1. Pengertian Penilaian Kinerja.	16
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja.....	18
3. Metode Penilaian Kinerja.	19
4. Indikator Penilaian Kinerja.....	21
2.1.3 Pengalaman Kerja.....	22
1. Pengertian Pengalaman Kerja.....	22
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.	23
3. Manfaat dari Memiliki Pengalaman Kerja	24
4. Indikator Pengalaman Kerja.	25
2.1.4 Pengembangan Karir.	26
1. Pengertian Pengembangan Karir.	26
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.	26
3. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir.	29
4. Indikator Pengembangan Karir.....	30
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	32
2.2 Kerangka Pemikiran.	38
2.3 Hipotesis Penelitian.	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan.	40
3.3.1 Lokasi Penelitian.	40
3.3.2 Metode Penelitian.	40
3.2 Operasional Variabel.	41
3.3 Sumber Dan Cara Penentuan Data Atau Informasi.	45
3.3.1 Jenis Penelitian.	45
3.3.2 Sumber Data Yang Digunakan.	45
3.3.3 Cara Penentuan Data.	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data.	48
3.4.1 Penelitian Lapangan.	48
3.4.2 Penelitian Kepustakaan.	50
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.	50
3.5.1 Rancangan Analisis.	51
3.5.2 Alat Analisis.	52
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.	56
3.5.4 Uji Hipotesis.	60

BAB IV HASIL PENELITIAN, PEMBAHASAN DAN PEMECAHAN MASALAH

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.	63
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.	63
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.	64

4.1.3 Bidang Usaha dan Struktur Organisasi.....	65
4.2 Hasil Penelitian.	66
4.2.1 Profil Responden.	66
4.2.2 Tanggapan Responden tentang Variabel yang Diteliti.	69
4.2.3 Uji Keabsahan Data.	101
4.2.4 Alat Analisis.	104
4.2.5 Pengujian Hipotesis.	110
4.2.6 Uji Asumsi Klasik.	113
4.3 Pembahasan dan Pemecahan Masalah.....	117
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	120
5.2 Saran.....	122
DAFTAR PUSTAKA.....	123
LAMPIRAN.....	126

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir.	42
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan di Head Office PT. Lion Super Indo yang Dijadikan Sebagai Populasi Penelitian.	47
Tabel 3.3 Skala Likert.	49
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden.	49
Tabel 3.5 Koefisien Korelasi (R).	55
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	66
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.	67
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.	67
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.	68
Tabel 4.5 Jawaban responden mengenai tingginya tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan berdampak terhadap penilaian kinerja karyawan.	69
Tabel 4.6 Jawaban responden mengenai karyawan harus menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu.	70
Tabel 4.7 Jawaban responden mengenai karyawan harus memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan.	71
Tabel 4.8 Jawaban responden mengenai target yang ditetapkan oleh Atasan harus dicapai oleh karyawan.	71

Tabel 4.9 Jawaban responden mengenai malu jika meninggalkan pekerjaan yang belum tuntas.....	72
Tabel 4.10 Jawaban responden mengenai serius ketika melakukan pekerjaan.....	73
Tabel 4.11 Jawaban responden mengenai tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan.....	73
Tabel 4.12 Jawaban responden mengenai melaporkan dan meminta petunjuk pada Atasan apabila menemui kendala dalam pekerjaan.	74
Tabel 4.13 Jawaban responden mengenai tidak kesulitan untuk bekerjasama dengan rekan satu bagian maupun dengan bagian lain.....	75
Tabel 4.14 Jawaban responden mengenai memberikan kontribusi di dalam tim kerja.....	75
Tabel 4.15 Jawaban responden mengenai membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan.	76
Tabel 4.16 Jawaban responden mengenai melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu diperintah oleh Atasan.	77
Tabel 4.17 Jawaban responden mengenai bersedia melakukan pekerjaan yang bukan merupakan tugas pribadi jika diminta oleh Atasan...	77
Tabel 4.18 Jawaban responden mengenai mengakui kesalahan dan berusaha memperbaikinya tanpa diinstruksikan oleh Atasan.	78

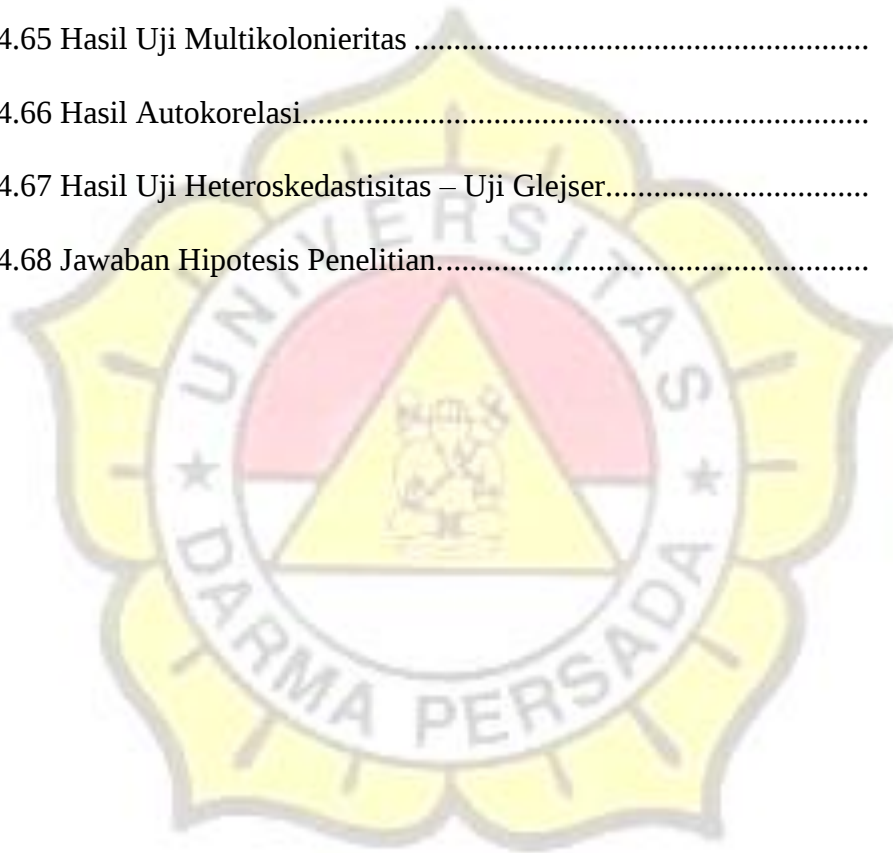
Tabel 4.19 Jawaban responden mengenai mengingatkan rekan-rekan kerja yang lain agar tidak menunda-nunda pekerjaan.	79
Tabel 4.20 Jawaban responden mengenai pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efisien.....	80
Tabel 4.21 Jawaban responden mengenai pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.	80
Tabel 4.22 Jawaban responden mengenai bersedia mendalami satu bidang pekerjaan yang merupakan <i>passion</i> pribadi.....	81
Tabel 4.23 Jawaban responden mengenai memilih ahli di dalam satu bidang pekerjaan.....	82
Tabel 4.24 Jawaban responden mengenai pengalaman kerja yang dimiliki akan berguna di masa yang akan datang.	82
Tabel 4.25 Jawaban responden mengenai karyawan harus mampu memahami dan menerapkan setiap informasi yang ada pada tanggung jawab pekerjaan.	83
Tabel 4.26 Jawaban responden mengenai karyawan harus memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam melakukan setiap pekerjaan.....	84
Tabel 4.27 Jawaban responden mengenai karyawan harus meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan.	85

Tabel 4.28 Jawaban responden mengenai karyawan harus meningkatkan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan.....	85
Tabel 4.29 Jawaban responden mengenai pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang dimiliki akan berguna di masa yang akan datang.....	86
Tabel 4.30 Jawaban responden mengenai karyawan harus menguasai semua aspek-aspek pekerjaan, berupa penggunaan alat/sistem dan implementasi SOP.	87
Tabel 4.31 Jawaban responden mengenai bersedia melakukan <i>research</i> tentang penggunaan alat bantu dalam bekerja.	87
Tabel 4.32 Jawaban responden mengenai bersedia melakukan pekerjaan sesuai SOP demi hasil kerja yang baik.	88
Tabel 4.33 Jawaban responden mengenai bersedia merancang sistem kerja yang dapat memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.	89
Tabel 4.34 Jawaban responden mengenai penguasaan terhadap pekerjaan dan alat-alat kerja akan berguna di masa yang akan datang.	90
Tabel 4.35 Jawaban responden mengenai proses promosi jabatan yang ada di perusahaan sudah adil bagi karyawan.	91
Tabel 4.36 Jawaban responden mengenai kriteria promosi jabatan di perusahaan sudah menerapkan prinsip yang objektif.	91
Tabel 4.37 Jawaban responden mengenai kriteria kriteria promosi jabatan di perusahaan sudah menerapkan prinsip yang rasional.	92

Tabel 4.38 Jawaban responden mengenai kriteria promosi jabatan diketahui secara luas di kalangan karyawan.....	93
Tabel 4.39 Jawaban responden mengenai pelaksanaan promosi jabatan di perusahaan dilakukan secara jujur dan terbuka.	93
Tabel 4.40 Jawaban responden mengenai atasan langsung terlibat dalam perencanaan karir masing-masing karyawan.....	94
Tabel 4.41 Jawaban responden mengenai atasan langsung selalu memberikan umpan balik tentang pekerjaan.	95
Tabel 4.42 Jawaban responden mengenai umpan balik yang diterima dari Atasan harus dipikirkan dengan baik.....	95
Tabel 4.43 Jawaban responden mengenai umpan balik merupakan hal penting bagi karyawan untuk menentukan langkah perbaikan.....	96
Tabel 4.44 Jawaban responden mengenai umpan balik dari Atasan langsung merupakan bukti kepedulian terhadap karyawan.	97
Tabel 4.45 Jawaban responden mengenai karyawan memiliki akses informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.....	97
Tabel 4.46 Jawaban responden mengenai atasan langsung selalu memotivasi karyawan dalam rangka menumbuhkan minat karyawan untuk dipromosikan.	98
Tabel 4.47 Jawaban responden mengenai karyawan bersedia mengikuti training dan assessment untuk bisa dipromosikan.....	98

Tabel 4.48 Jawaban responden mengenai karyawan merasa puas apabila berhasil mencapai tingkat posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya.	99
Tabel 4.49 Jawaban responden mengenai peningkatan karir yang diterima akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.....	100
Tabel 4.50 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja.	101
Tabel 4.51 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja.	102
Tabel 4.52 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir.	102
Tabel 4.53 Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Penilaian Kinerja.....	103
Tabel 4.54 Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Pengalaman Kerja.	103
Tabel 4.55 Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Pengembangan Karir...	104
Tabel 4.56 Parameter Kuantitatif Variabel Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir.....	105
Tabel 4.57 Parameter Kuantitatif Variabel Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir.	106
Tabel 4.58 Parameter Kuantitatif Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir.	107
Tabel 4.59 Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir.....	108
Tabel 4.60 Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir.	109
Tabel 4.61 Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir.	109

Tabel 4.62 Parameter Kuantitatif Uji F Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir.....	110
Tabel 4.63 Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir.	112
Tabel 4.64 Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir.	112
Tabel 4.65 Hasil Uji Multikolonieritas	114
Tabel 4.66 Hasil Autokorelasi.....	115
Tabel 4.67 Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser.....	116
Tabel 4.68 Jawaban Hipotesis Penelitian.....	117



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Penelitian Pendahuluan X1 terhadap Y.....	4
Gambar 1.2 Penelitian Pendahuluan X2 terhadap Y.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Lion Super Indo.....	65
Gambar 4.2 Analisis Grafik Hasil Uji Normalitas.....	115

