

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan penerapan assesment center terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia TBK, Regional III Bandung. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang pernah mengikuti assesment center dengan total pegawai 115 orang, jumlah sampel yang digunakan 58 orang. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian korelasional.

Alat ukur pengembangan karir, assesment center, dan kinerja karyawan dibuat dengan acuan dari penelitian terdahulu namun dimodifikasi oleh peneliti. validitas pengembangan karir $0,763 \geq 0,3$, reabilitas 0,642 dengan 13 item. Validitas item Assesment Center sebesar $0.694 \geq 0,3$ dan reabilitas 0,607 dengan 21 item yang digunakan. Validitas kinerja karyawan $0,627 \geq 0,3$ dan reabilitas 0,628 dengan 19 item yang digunakan.

Berdasarkan pada pengolahan data secara statistik, maka didapat bahwa pengembangan karir dan penerapan assesment center memiliki korelasi sebesar 14,262 yang lebih besar dari F tabel yaitu 3,8. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 2,945. Pengaruh penerapan Assesment Center terhadap kinerja sebesar 5,372. Kesimpulan yang dapat diperoleh adalah terdapat pengaruh pengembangan karir dan penerapan assesment center terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.

Peneliti mengajukan saran agar pengembangan karir dan penerapan assesment center di lingkup Regional III Bandung untuk mengadakan forum komunikasi yang terdiri dari umpan balik atas hasil assesment serta pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi yang kurang sehingga mendapatkan nilai terbaik untuk pengembangan kinerja selanjutnya.

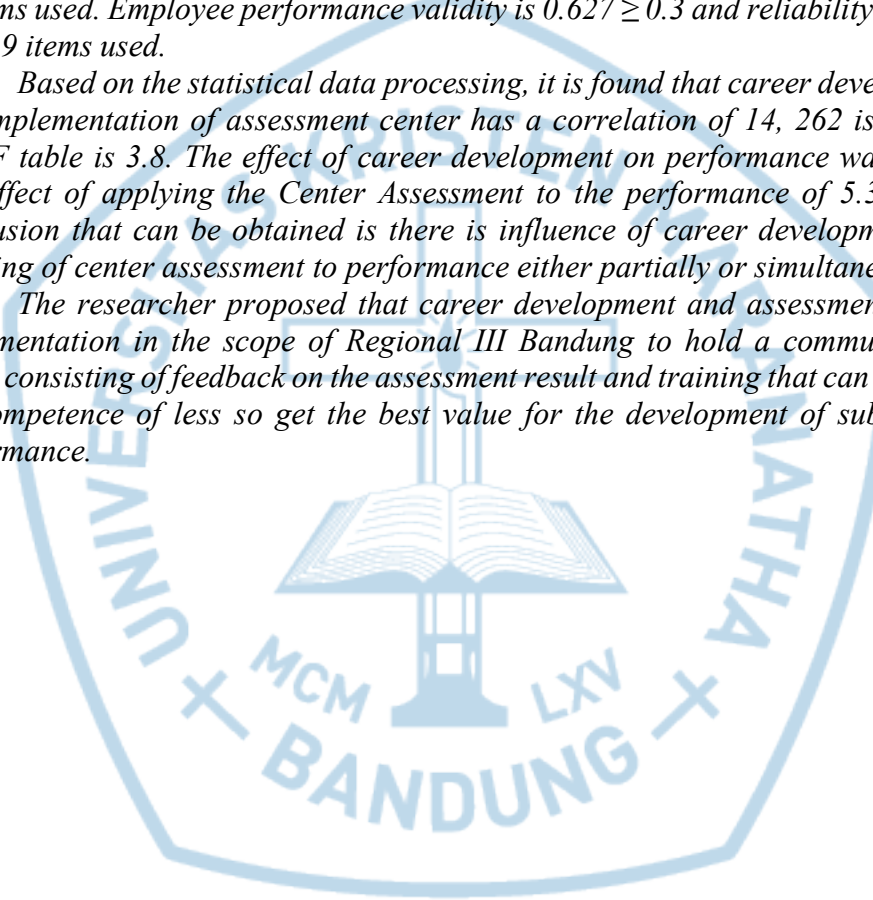
ABSTRACT

This research was conducted to find out the influence of career development and appraisal on employee performance of PT Telkom Indonesia TBK, Regional III Bandung. The population of this study is all employees who have followed the assessment center with a total of 115 employees, the number of samples used 58 people. The design used in this study is correlational research.

Measuring tools career development, assessment center, and employee performance is made with reference from previous research but modified by researchers. validity of career development $0.763 \geq 0.3$, reliability 0.642 with 13 items. Validitas item Assessment Center of $0.694 \geq 0.3$ and reliability of 0.607 with 21 items used. Employee performance validity is $0.627 \geq 0.3$ and reliability is 0.628 with 19 items used.

Based on the statistical data processing, it is found that career development and implementation of assessment center has a correlation of 14, 262 is greater than F table is 3.8. The effect of career development on performance was 2.945. The effect of applying the Center Assessment to the performance of 5.372. The conclusion that can be obtained is there is influence of career development and applying of center assessment to performance either partially or simultaneously.

The researcher proposed that career development and assessment center implementation in the scope of Regional III Bandung to hold a communication forum consisting of feedback on the assessment result and training that can improve the competence of less so get the best value for the development of subsequent performance.



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	15
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	15
1.2.2 Rumusan Masalah.....	15
1.3 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Kegunaan Penelitian.....	16
1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	17
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	19
2.1 Kajian Pustaka.....	19
2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.3 Pengembangan Karier.....	23
2.1.3.1 Pengertian Karier.....	23
2.1.3.2 Pengertian Pengembangan Karier.....	24

2.1.3.3 Tujuan Pengembangan Karier	25
2.1.3.4 Manfaat Pengembangan Karir	26
2.1.3.4 Bentuk Pengembangan Karir	27
2.1.3.5 Faktor-faktor Pengembangan Karier	28
2.1.3.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	29
2.1.3.7 Model Pengembangan Karir	32
2.1.3.9 Hubungan antara metode <i>assessment</i> dengan pengembangan karir	35
2.1.3.10 Dinamika Metode <i>Assessment Center</i> untuk Pengembangan Karir	36
2.1.4 Kinerja	40
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	40
2.1.4.2 Elemen untuk Mengukur Kinerja Karyawan	42
2.1.4.3 Pengertian Penilaian Kinerja	44
2.1.4.4 Masalah Utama dalam Penilaian	45
2.1.4.5 Definisi Kinerja Karyawan	46
2.1.4.6 Pengukuran Kinerja	46
1. Hubungan Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan	47
2.1.4.7 Hubungan <i>Assessment center</i> terhadap kinerja karyawan.	47
2.1.5 Metode <i>Assessment Center</i>	48
2.1.5.1 Pengertian Metode assesmen Center	48

2.1.5.2 Konsep Dasar dan Proses Assessment Center	51
2.1.5.2 Tujuan dan Manfaat dari Metode <i>Assessment center</i>	51
2.1.5.3 Pemberian umpan balik dari hasil metode <i>assessment center</i>	53
BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
.....	58
3.1 Rerangka Pemikiran	58
3.1.1 Pengaruh Pengembangan Karir dan Penerapan Asessesment Center...	58
3.1.2 Pengaruh Penerapan Assesment Center Terhadap Kinerja Karyawan	61
3.2 Model Penelitian.....	61
3.2 Hipotesis Penelitian	62
BAB IV METODE PENELITIAN	88
4.1 Populasi dan Teknik Pengambilan Pupulasi	88
4.2 Populasi dan Metode Pengambilan Data.....	88
4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	89
4.4 Jenis dan Sumber data	90
4.4.1 Teknik Pengumpulan Data.....	94
4.5 Metode Penelitian.....	95
4.5.1 Metode Penelitian yang Digunakan.....	95
4.5.2 Teknik Analisis.....	96

4.6 Operational Variable	105
4.7 Variable Kontrol.....	108
4.8 Tempat dan Waktu Penelitian.	108
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	88
5.1. Hasil Penelitian	88
5.1.1.Uji Instrumen Penelitian.....	88
5.1.1.1. Validitas penelitian.....	88
5.1.1.2. Reliabilitas Penelitian.....	90
5.1.2. Gambaran Demografis Responden	90
5.1.3. Gambaran Deskriptif Jawaban Responden.....	93
5.1.3.1. Variabel pengembangan karir	93
5.1.3.2. Variabel Assessment Center.....	95
5.1.3.3. Variabel Kinerja Karyawan	99
5.1.4 Pengembangan Karir Karyawan Regional III Bandung.....	102
5.1.5 Penerapan Aessment Center Regional III Bandung.....	106
5.1.6 Kinerja Karyawan Regional III Bandung.....	113
5.1.7. Uji Asumsi klasik	116
5.1.7.1. Uji Normalitas.....	117
5.1.7.2. Uji heteroskedastisitas.....	118
5.1.7.3. Uji multikolinieritas.....	119

DAFTAR KEPUSTAKAAN iv

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi penilaian Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 1.2 Rata-Rata Kinerja Karyawan Tahun 2017	5
Tabel 1.3 Pengembangan Karir Dan Assessment Center	9
Tabel 1.4 Presentase Karyawan yang melakukan Kegiatan <i>Knowlade Sharing</i> ...	10
Tabel 1.5 Assement Event Planning Decription Of Assessment Activities In 2017	14
Tabel 1.6 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	17
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	56
Tabel 4.1 Jenis, Sumber dan Cara Pengumpulan data	91
Tabel 4.2 Likert.....	94
Tabel 4 3 Operasionalisasi Variable Penelitian.	105
Tabel 4 4 Variabel Kontrol	108
Tabel 4.5 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	109
Tabel 5. 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	91
Tabel 5. 2 Karakteristik Jenis Usia Responden.....	91
Tabel 5. 3Tingkat Pendidikan	92
Tabel 5.4 Tingkat Jabatan	92
Tabel 5. 5. Lama Bekerja Responden	92
Tabel 5.6. Menaksir Kebutuhan Karir.....	93
Tabel 5. 7 Kesempatan Karir	94
Tabel 5. 8 Penyesuaian Karir	95
Tabel 5. 9 Multi Metode/tools.....	95

Tabel 5. 10 Multikriteria	96
Tabel 5. 11 Multi Asesor.....	97
Tabel 5. 12 Multi Asesee	97
Tabel 5. 13 Integrasi Data	98
Tabel 5. 14 Umpan Balik	99
Tabel 5. 15 Kualitas Kerja	99
Tabel 5. 16 Kuantitas Kerja	100
Tabel 5. 17 Kreatifitas.....	101
Tabel 5. 18 Inisiatif	101
Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir	102
Tabel 5. 20 Tanggapan responden mengenai menaksir kebutuhan karir dalam organisasi	103
Tabel 5. 21 Tanggapan responden mengenai kesempatan karir dalam organisasi	103
Tabel 5. 22 Tanggapan responden mengenai penyesuaian karir dalam organisasi	104
Tabel 5. 23 Hasil Indeks Pengembangan Karir.....	104
Tabel 5. 24 Tanggapan Responden Mengenai Penerapan Asesemen Center....	107
Tabel 5. 25 Tanggapan responden mengenai multi metode dalam Assessment Center	107
Tabel 5. 26 Tanggapan responden mengenai multi kriteria dalam Assessment Center	108

Tabel 5. 27 Tanggapan responden mengenai multi Asessor dalam Assessment Center	108
Tabel 5. 28 Tanggapan responden mengenai multi Asesee dalam Assessment Center	109
Tabel 5. 29 Tanggapan responden mengenai Umpan balik dalam Assessment Center	110
Tabel 5. 30 Hasil Indeks Assessment Center	110
Tabel 5. 31 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	113
Tabel 5. 32 Tanggapan responden mengenai kualitas kerja dalam organisasi ...	113
Tabel 5. 33 Tanggapan responden mengenai kuantitas kerja dalam organisasi	114
Tabel 5. 34 Tabel Tanggapan responden mengenai kreatifitas dalam organisasi	114
Tabel 5. 35 Tabel Tanggapan responden mengenai inisiatif dalam organisasi...	114
Tabel 5. 36 Hasil Indeks Kinerja.....	115
Tabel 5. 37 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	117
Tabel 5. 38 Hasil Uji Multikolonearitas.....	119
Tabel 5. 39 Hasil Uji Pengaruh Antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	120
Tabel 5. 40 R Squire.....	120
Tabel 5. 41 Hasil Uji Pengaruh Antara Penerapan Asessment Center Terhadap Kinerja.....	121
Tabel 5. 42. R Square	122
Tabel 5. 43 ANOVA	123
Tabel 5. 44 R Square	124
Tabel 5. 45 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	124

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1.3.10	38
Bagan 2.2.1.4.3	45
Bagan 2 3.1.5.2	51
Bagan 3.1 Skema Rerangka Berpikir Peneliti.....	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 5 1 Grafik scatterplot	118
-------------------------------------	-----

