

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PEGAWAI DI KLINIK PRATAMA ROJA ASYIFA

Didik Setiyawan, Nadya Fildza Ghassani<sup>1,2</sup>

Universitas Mitra Bangsa

[Didiksetiyawan1425@gmail.com](mailto:Didiksetiyawan1425@gmail.com), [nadyafildzaghassani20@gmail.com](mailto:nadyafildzaghassani20@gmail.com)

### ABSTRAK

Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan baik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelelahan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui secara parsial pengaruh pengembangan karir terhadap promosi jabatan pegawai di Klinik Pratama Roja Asyifa, untuk secara parsial pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai di Klinik Pratama Roja Asyifa serta untuk menemukan informasi secara simultan penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap promosi jabatan pegawai di Klinik Pratama Roja Asyifa. Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Populasi 35 orang. Data dalam kajian penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden. setelah data diperoleh maka diadakan analisa dengan cara Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) serta Uji T. Temuan penelitian ini ialah penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada klinik pratama roja asifa, nilai R Square sebesar 0,894 atau 89,4%. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan pada klinik pratama roja assifa serta motivasi yang ada pada klinik pratama roja asifa ini ialah perusahaan memberikan gaji yang cukup kepada karyawan serta perusahaan memberikan jaminan kerja yang dapat menunjang karir karyawan.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan.

### ABSTRACT

*The importance of evaluating work performance that is rational and applied objectively can be seen in at least two interests, namely the interests of the employee concerned himself and the interests of the organization. For employees, this assessment acts as good feedback about various things such as abilities, fatigue, weaknesses and potential which in turn is useful for determining their goals, paths, plans and career development. The aim of this research is to partially determine the influence of career development on promotion of employee positions at Pratama Roja Asyifa Clinic, to partially determine the influence of job performance assessment on employee promotion at Pratama Roja Asyifa Clinic and to find information simultaneously on job performance assessment and career development on promotion to employee positions at Pratama Roja Asyifa Clinic. This research is quantitative research. Population 35 people. The data in this research study was collected by distributing questionnaires to respondents. After the data is obtained, analysis is carried out using Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Simple Linear Regression Test, Coefficient of Determination Test (R<sup>2</sup>) and T Test. The findings of this research are that work performance assessment has a significant effect on employee work motivation at Pratama Roja Clinic. Asifa, the R Square value is 0.894 or 89.4%. This shows that the assessment of work performance has a strong influence on employee work motivation at the Pratama Roja Assifa Clinic and the motivation at the Pratama Roja Assifa Clinic is that the company provides sufficient salaries to employees and the company provides job guarantees that can support employees' careers.*

**Keywords:** *Career Development, Job Performance Assessment and Position Promotion.*

## PENDAHULUAN

Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan informal ataupun formal dalam menilai kinerja karyawan mereka. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relative terhadap standar kerjanya. Saat "penilaian kinerja" biasanya terlintas alat penilaian khusus seperti formulir penilaian. Formulir sesungguhnya hanyalah bagian dari proses penilaian. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka dan supervisor juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan yang menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan baik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Bagi organisasi hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif. Setiap pemimpin perlu mengambil keputusan dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasinya juga tepat. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah penilaian prestasi. Tentu saja pelaksanaan penilaian prestasi itu sendiri harus benar agar informasi yang diperoleh juga benar. Pada dasarnya penilaian prestasi kerja dilaksanakan berdasarkan kesepakatan pelaksanaan suatu pekerjaan antara atasan dan stafnya, yang selanjutnya dimonitor dan disimpulkan selama masa penilaian berlangsung, dan pengertian penilaian prestasi kerja merupakan usaha membandingkan antara hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dengan standar prestasi yang telah ditetapkan.

Meskipun ide bahwa penilaian harus meningkatkan kinerja karyawan bukan hal baru, banyak manajer melakukan sifat terintegrasi dari proses tersebut-penetapan tujuan, pelatihan karyawan, kemudian penilaian, dan pemberian penghargaan-dengan lebih serius saat ini dibandingkan di masa lalu. Mereka menamakannya proses manajemen kinerja yang menyeluruh terintegrasi. Kita dapat mendefinisikan manajemen kinerja sebagai proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan bahwa kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Manajemen kinerja termasuk praktik manajer mendefinisikan tujuan dan pekerjaan karyawan, mengembangkan kemampuan karyawan, serta mengevaluasi dan memberikan penghargaan pada usaha seseorang yang keseluruhannya ada dalam kerangka bagaimana seharusnya kinerja karyawan berkontribusi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Ketika telah direncanakan dengan benar, manajemen kinerja tidak hanya melibatkan kepastian rapat dengan bawahan satu atau dua tahun sekali untuk "meninjau kinerja". Manajemen kinerja berarti penetapan tujuan yang masuk akal mengenai kebutuhan strategis perusahaan. Yang berarti interaksi harian atau mingguan untuk memastikan perbaikan kinerja dan kapasitas karyawan yang terus-menerus. Juga melibatkan kepastian secara terus-menerus bahwa karyawan memiliki pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **a. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kekayaan karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan yaitu

kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Bagi karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensinya yang ada pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

**b. Tujuan penilaian prestasi kerja**

Berdasarkan hasil tinjauan dapat dikemukakan bahwa penilaian prestasi dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manager sumber daya manusia (SDM) yang lain seperti perencanaan SDM, penarikan dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun dan pemecatan.

**c. Faktor-Faktor Prestasi Kerja**

- a) Kuantitas Kerja
- b) Kualitas Kerja
- c) Keandalan
- d) Inisiatif
- e) Kerajinan
- f) Sikap
- g) Kehadiran

**d. Tujuan Umum Dari Penilaian Kerja**

- a) Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensi.
- b) Penilaian kinerja bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan.
- c) Penilaian kinerja secara umum bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangka mengembangkan keseimbangan.
- d) Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada para prestasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk itu hasil penilaian kinerja perlu diketahui para pekerja.

**e. Tujuan Khusus Dari Penilaian Kerja**

- a) Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang hasilnya dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi, kualitas SDM.
- b) Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang validitasnya tinggi.

- c) Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang sebagai umpan balik (feedback) bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kinerjanya.
- d) Penilaian kinerja berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerjaan dalam meningkatkan prestasi kerja.
- e) Penilaian kinerja memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan, baik menurut pembidangan maupun berdasarkan penjenjangan dalam struktur perusahaan.
- f) Penilaian kinerja yang harus dilaksanakan oleh manajer dengan atau tanpa kerjasama petugas manajemen SDM terhadap bawahannya.

**f. Unsur-Unsur Penilaian Prestasi Kerja**

Wardhana (2014) menyatakan bahwa dalam pengukuran prestasi kerja mengandung unsur prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa.

- a) Unsur Prestasi Kerja.
- b) Unsur Tanggung Jawab.
- c) Unsur Ketaatan.
- d) Unsur Kejujuran.
- e) Unsur Kerjasama.
- f) Unsur Prakarsa.

**g. Metode Penilaian Prestasi Kerja**

Metode atau teknik penilaian prestasi kerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam prakteknya tidak ada satu pun teknik yang paling sempurna. Menurut Wardhana (2014), metode penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

- a) Metode Berorientasi Masa Lalu
- b) Metode Daftar Periksa (Checklist)
- c) Metode Pilihan yang Tepat
- d) Metode Kejadian Kritis
- e) Metode Catatan Prestasi
- f) Metode Berorientasi Masa Depan

Ada empat pendekatan yang bisa digunakan untuk mengevaluasi prestasi kerja masa depan yaitu:

- 1) Penilaian Diri
- 2) Pengelolaan Berdasarkan Tujuan
- 3) Penilaian Psikologis
- 4) Pusat-Pusat Penilaian

**h. Syarat-Syarat Penilaian**

Suatu penilaian dikatakan berhasil apabila hasilnya jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, namun untuk menghasilkan

penilaian yang berkualitas maka dibutuhkan tenaga penilaian yang berkualitas dan berpengalaman.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Populasi yang terdapat pada klinik pratama roja asifa yang berjumlah 35 orang. Sampel diambil dalam penelitian ini menggunakan Purposive Sampling yaitu mengambil sampel penelitian berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti sebanyak 35 orang karyawan. Jenis data dalam kajian ini ialah data primer adalah hasil observasi dan hasil wawancara mengenai penilaian prestasi kerja karyawan klinik pratama roja asifa serta data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumentasi, literatur dan bacaan yang relevan dengan penilaian prestasi kerja karyawan klinik pratama roja asifa. Data dalam kajian penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden. setelah data diperoleh maka diadakan analisa dengan cara Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) serta Uji – T.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. Hasil

#### 1. Identitas Responden

##### a) Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	25	71,4
2	Laki-Laki	10	28,6
3	Jumlah	35	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 35 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwakaryawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 25 orang atau 71,4%. dan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 10 orang atau 28,6%.

##### b) Usia Responden

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20- 25 Tahun	6	17

2	26- 30 Tahun	21	60
3	31- 40 Tahun	5	14,2
4	41- 50 Tahun	3	8,5
5	Diatas 50 Tahun	0	0
	Jumlah	35	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 35 orang. Dari tabel tersebut yang berusia 20-25 tahun berjumlah 6 orang atau 17%. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 21 orang atau 60%. Karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 5 orang atau 14,2%. Dan karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 3 orang atau 8,5%.

### c) Pendidikan Tertinggi Responden

Tabel 4.3 Pendidikan Tertinggi Responden

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	3	8,5
3	SMA	5	14,2
4	Diploma	8	22,8
5	S1	19	54,2
6	Pascasarjana (S2,S3)	3	8,5
	Jumlah	35	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 35 orang. Dari tabel tersebut karyawan yang berpendidikan SMP berjumlah 3 orang atau 8,5%. Karyawan yang berpendidikan SMA berjumlah 5 orang atau 14,2%. Karyawan yang berpendidikan Diploma berjumlah 8 orang atau 22,8%. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 19 orang atau 54,2%. Dan karyawan yang berpendidikan pascasarjana (S2, S3) berjumlah 3 orang atau 8,5%.

**d) Masa Kerja Responden**

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	6 Bulan	5	14,2
2	1-3 Tahun	8	22,8
3	3-5 Tahun	17	48,5
4	10 Tahun	3	8,5
5	Diatas 10 Tahun	2	5,7
	Jumlah	35	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 5 orang atau 14,2%. Karyawan yang bermasa kerja 1-3 tahun berjumlah 8 orang atau 22,8%. Karyawan yang bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 17 orang atau 48,5%. Karyawan yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 3 orang atau 8,5%. dan Karyawan yang bermasa kerja diatas 10 tahun berjumlah 2 orang atau 5,7%

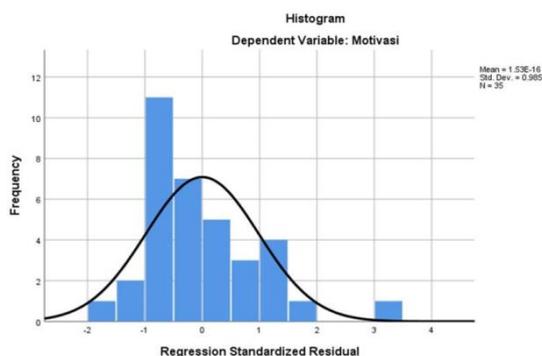
**2. Uji Kualitas Data****a) Uji Validitas**

Uji validitas pada variabel penilaian prestasi kerja (X) dan motivasi kerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,329. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 17 indikator variabel penilaian prestasi kerja dan 10 indikator variabel motivasi kerja karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

**b) Uji Reliabilitas**

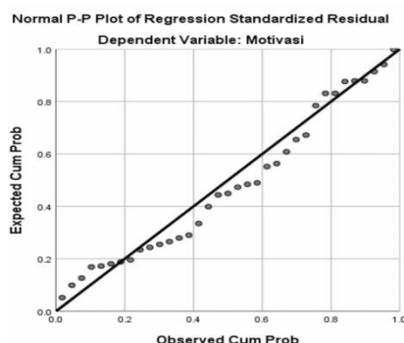
Uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas penilaian prestasi kerja (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,993 > 0,60$ ), begitu juga dengan uji reliabilitas variable motivasi kerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,991 > 0,60$ ). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel kompensasi dan motivasi kerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

**3. Uji Asumsi Klasik****a) Uji Normalitas**



Gambar 4.1 Uji Histogram

Dari gambar diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan histogram. Berdasarkan dari gambar yang dilihat bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya pada akhir garis frekuensi. Jadi dapat diartikan melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2 Normal P-Plot

Dari gambar diatas merupakan gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik titik dan bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun ada yang berjauhan dari titik titik tersebut. Akan tetapi masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

## b. Pembahasan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan klinik pratama roja asifa. Dengan adanya penilaian prestasi karyawan dengan efektif dan dilakukan secara berkala maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Uji t Parsial

menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung > dari  $t$  tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada klinik pratama roja asifa. Skor persentase tertinggi pada variabel penilaian prestasi kerja berada pada indikator Karyawan klinik pratama roja asifa selalu jujur dalam bekerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini dituntut untuk selalu bekerja dengan jujur dan melakukan pekerjaan dengan kejujuran. Karena jika karyawan jujur maka konsumen yang membeli produk atau obat di klinik pratama roja asifa ini merasa percaya diri. Dan skor persentase yang paling rendah berada pada indikator Karyawan klinik pratama roja asifa mampu menilai kemampuan diri untuk mengevaluasi prestasinya, Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini kurang mampu menilai dan menunjukkan kemampuannya lebih tinggi sehingga kemampuannya dalam bekerja tidak dikembangkan dan prestasi kerjanya kurang selalu di evaluasi oleh karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Silvia Oktaviani pada tahun 2014 yang berjudul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Aditama Raya Farindo Jawa Timur. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Aditama Raya Farindo Jawa Timur. Dan penelitian yang dilakukan oleh Raja Sakti Putra Harahap pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Peningkatan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Apex Pharma Indonesia Serang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pada PT. Apex Pharma Indonesia Serang. Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa nilai  $R$  Square sebesar 0,894 atau 89,4%. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan pada klinik pratama roja asifa. Berdasarkan hasil ini peneliti mengamati bahwa dengan adanya penilaian prestasi kerja seperti menilai tanggung jawab, kebijaksanaan karyawan, kepribadian karyawan serta penilaian karyawan untuk selalu menjaga nama baik perusahaan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a) Penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada klinik pratama roja asifa, pada indikator selalu jujur dalam bekerja merupakan skor tertinggi, sedangkan skor persentase yang paling rendah berada pada indikator mampu menilai kemampuan diri untuk

mengevaluasi prestasinya, Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini kurang mampu menilai dan menunjukkan kemampuannya lebih tinggi sehingga kemampuannya dalam bekerja tidak dikembangkan dan prestasi kerjanya kurang selalu di evaluasi oleh karyawan itu sendiri.

- b) Nilai R Square sebesar 0,894 atau 89,4%. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan pada klinik pratama roja assifa
- c) Motivasi yang ada pada klinik pratama roja asifa ini ialah perusahaan memberikan gaji yang cukup kepada karyawan serta perusahaan memberikan jaminan kerja yang dapat menunjang karir karyawan.

## **b. Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka yang akan dijadikan saran oleh penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan penilaian prestasi kerja kepada karyawan, dan mempertahankan bentuk penilaian prestasi kerja secara berkala.
- b) Diharapkan kepada karyawan perusahaan klinik pratama roja asifa untuk selalu menilai dan mengevaluasi prestasi kerjanya agar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat berkembang dengan baik.
- c) Bagi peneliti diharapkan untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan yang berhubungan dengan penelitian ini.
- d) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang masih belum ada yang diteliti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amstrong, M. (2006). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines* (3rd ed.). London & Philadelphia: Kogan Page.
- Anderson, G. C. (1993). *Managing Performance Appraisal Systems*. Oxford: Blackwell Publisher.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2001) *Managing Human resources* 2nd Edition. USA: South Western College Publishing.
- Cascio, W. F. (1987). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* 4th edition. New York: Mc Graw Hill.
- Flippo, E. B. (1995). *Manajemen Personalia*, Alih Bahasa Moctar Masud, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, I. (2009) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan ke IV, Semarang: Badan penerbit UNDIP.
- Gibson, J. C., John M. I., James H. D. J. (1985). *Organizations, Behaviour-Structure-Processes*. Texas: Business Publications Inc.

- Gomes, Faustino Cardoso. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta :Penerbit Andi Offset.
- Gray, J. L., & Frederic A. S. (1984). Organizational Behaviour, Concepts, and Human Resources Approach. New York: Mc. Graw-Hill Book Company.
- Hamalik, O. (1995). Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara. Hariandja, Marihot. ( 2002). Manajemen SDM. Jakarta: Gramedia
- Hellriegel, D., & John W. S. J. (1992). Management 6th Edition, USA: Addison Wesley Publishing Company.