

**HUBUNGAN ANTARA PRESTASI KERJA DENGAN
PENGEMBANGAN KARIR PADA PEGAWAI PT. PLN (Persero)
UNIT PELAKSANA KEGIATAN (UPK) PANGKALAN SUSU**

SKRIPSI

OLEH :

M. RIZA RIFAHMI LUBIS

NPM : 17.860.0109



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022

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 25/10/22

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/22

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Pada Pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu

Nama Mahasiswa : M. Riza Rifahmi Lubis

NPM/NIM : 178600109

Fakultas : Psikologi

Komisi Pembimbing
Pembimbing



(Dr. Risydah Fadillah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

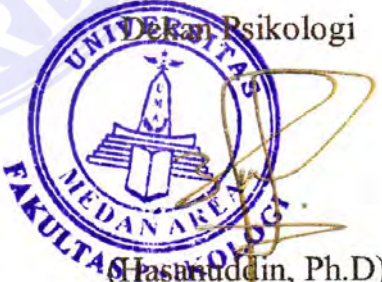
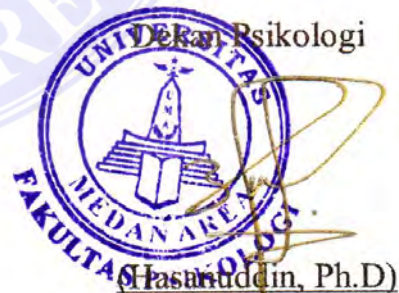
Mengetahui

Kepala Bagian



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Dekan Psikologi



(Hasanuddin, Ph.D)

Tanggal Sidang Meja Hijau

01 September 2022

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA PRESTASI KERJA DENGAN PENGEMBANGAN KARIR PADA PEGAWAI PT. PLN (Persero) UNIT PELAKSANA KEGIATAN (UPK) PANGKALAN SUSU

Dipersiapkan dan disusun oleh
M. Riza Rifahmi Lubis
17.860.0109

Telah dipertahankan di Medan Dewan Penguji
Pada tanggal, 01 September 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

(Dr. Risydah Fadillah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Ketua

(Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A)

Sekretaris

(Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi)

Penguji Tamu

(Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Sarjana tanggal, 01 September 2022

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

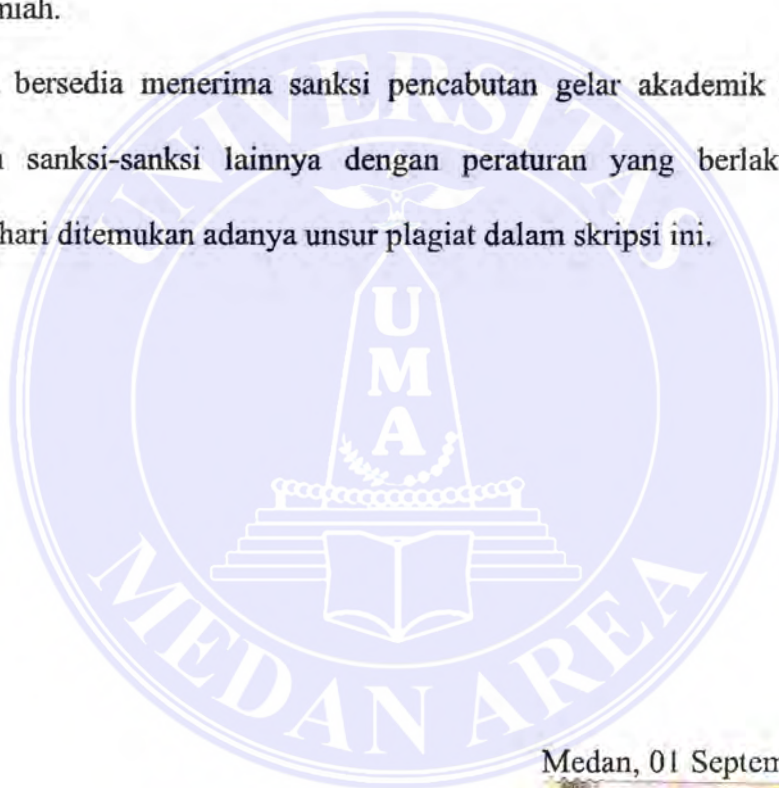
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Hasanuddin, Ph. D)

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. 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 unsur plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 01 September 2022



M. Riza Rifahmi Lubis

(178600109)

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

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Riza Rifahmi Lubis

NPM : 178600109

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

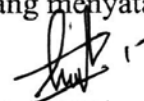
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 01 September 2022

Yang menyatakan

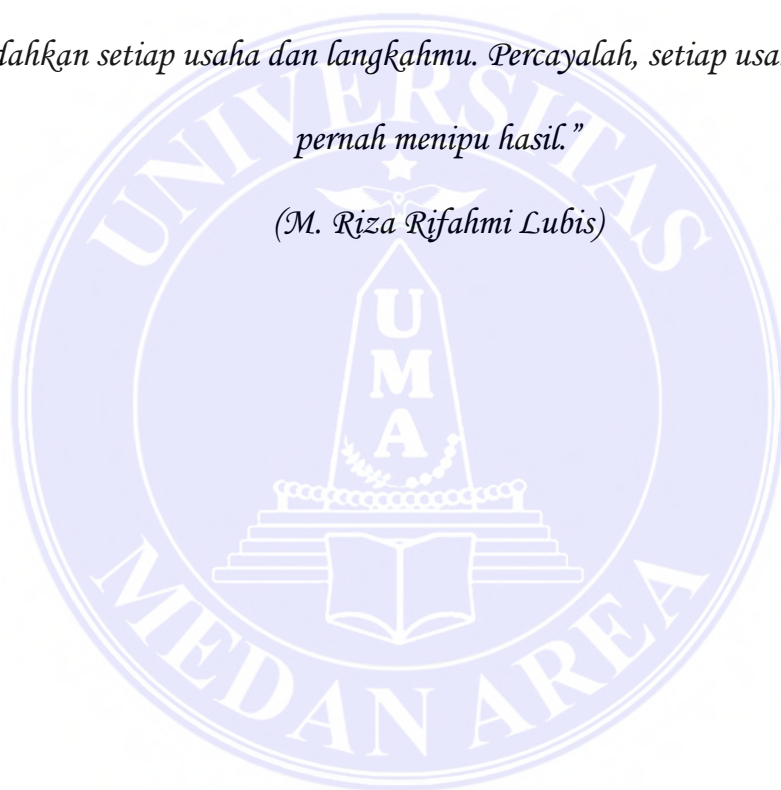


(M. Riza Rifahmi Lubis)

MOTTO

“Jadikanlah rasa lelah mu untuk penyemangat hari-hari mu, jadikanlah doa orang tua mu untuk restu dan ridho mu kepada Tuhan ALLAH SWT untuk memudahkan setiap usaha dan langkahmu. Percayalah, setiap usaha tidak akan pernah menipu hasil.”

(M. Riza Rifahmi Lubis)



PERSEMBAHAN

Puji dan syukur Atas Kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa

dan junjungan Nabi Muhammad Saw

Sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis tugas akhir ini.

Tugas akhir ini sepenuhnya peneliti persembahkan untuk kedua orang tua yang paling hebat dan paling kuat yang peneliti miliki.

Berkat doa, harapan dan dukungan yang selalu kalian berikan membuat peneliti terus berusaha dan pantang menyerah untuk mencapai mimpi sehingga menyelesaikan tugas akhir ini hingga dapat selesai sampai titik ini,

Terimakasih atas segala pengorbanan dan didikan yang telah kalian berikan kepada peneliti semoga peneliti dapat membanggakan kalian.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa oleh karena kasih dan karunia, berkat kemurahan dan pertolongan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu” Adapun penulisan skripsi ini sebagai syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata 1 (S1) Program Studi Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang terlibat secara langsung dalam mengerjakan skripsi ini. Skripsi ini saya dedikasikan untuk semua pihak yang telah banyak membantu yaitu :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Ibu Dr. Risydah Fadillah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti.
6. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berkontribusi memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti hingga saat ini dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
7. Kepada Ibu dan Ayah saya tercinta yang selalu memenuhi kebutuhan saya, memberikan kasih sayang, doa dan memotivasi saya hingga saat ini.
8. Kepada seluruh keluarga saya yang telah memberikan dukungan dan semangat.
9. Kepada seluruh sahabat saya yang saling menyemangati, menguatkan dan memotivasi sampai akhir penulisan skripsi ini

Akhir kata, peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini dan semoga bermanfaat untuk peneliti selanjutnya.

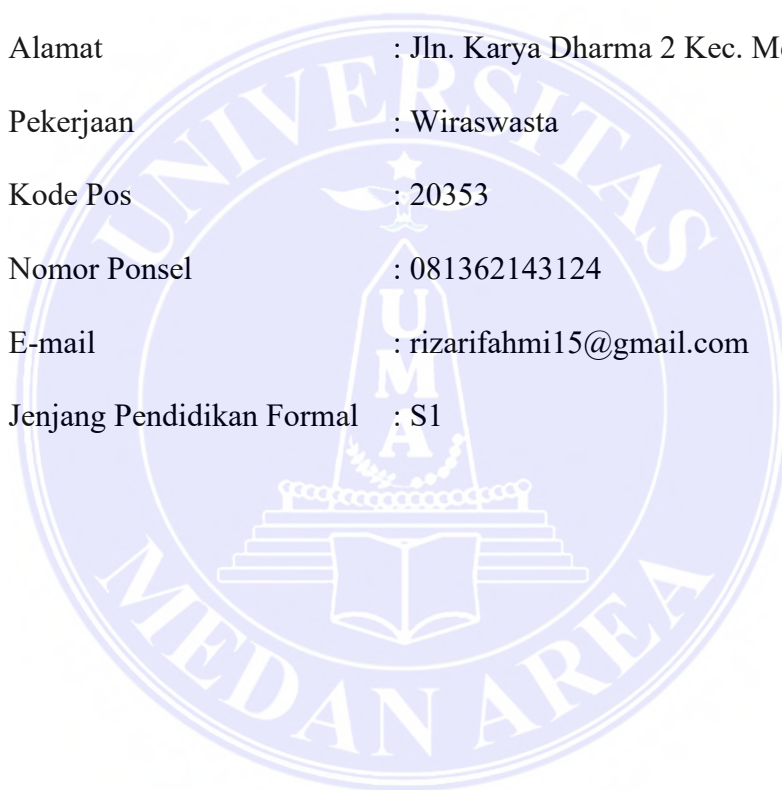
Medan, 01 September 2022

Peneliti

(M. Riza Rifahmi Lubis)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : M. Riza Rifahmi Lubis
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 15 Agustus 1999
Agama : Islam
Alamat : Jln. Karya Dharma 2 Kec. Medan Johor
Pekerjaan : Wiraswasta
Kode Pos : 20353
Nomor Ponsel : 081362143124
E-mail : rizarifahmi15@gmail.com
Jenjang Pendidikan Formal : S1



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II	15
LANDASAN TEORI.....	15
A. Pengembangan Karir	15
1. Pengertian Pengembangan Karir	15
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	17
3. Desain Program Pengembangan Karir	22
4. Proses Pengembangan Karir.....	23
5. Tujuan Pengembangan Karir	24
6. Aspek-Aspek Pengembangan Karir	26
B. Prestasi Kerja	26
1. Pengertian Prestasi Kerja.....	26
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	28
3. Aspek – Aspek Prestasi Kerja	32
C. Grand Theory (Teori Utama)	33
1. Teori Pengembangan Karir Menurut Super	33
D. Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir.....	36
E. Kerangka Konseptual	39

F. Hipotesis	39
BAB III	40
METODE PENELITIAN	40
A. Tipe Penelitian	40
B. Identifikasi Variabel Penelitian	40
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	40
D. Populasi Dan Sampel Penelitian	41
E. Teknik Pengumpulan Data	43
F. Validitas dan Reliabilitas	45
G. Metode Analisis Data	46
BAB IV	48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Orientasi Kancas Penelitian	48
B. Persiapan Penelitian	49
1. Tahap Observasi Dan Administrasi.....	49
2. Perjanjian Penelitian.....	49
3. Persiapan Instrumen Penelitian.....	50
C. Pelaksanaan Penelitian	52
D. Analisa Dan Hasil Penelitian	53
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	53
2. Uji Asumsi.....	56
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik.....	59
E. Pembahasan	61
BAB V	65
KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Penyebaran Skala Prestasi Kerja.....	49
Tabel 2 Distribusi Penyebaran Skala Pengembangan Karir	50
Tabel 3 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Prestasi Kerja Setelah Uji Validitas.....	52
Tabel 4 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Pengembangan Karir Setelah Uji Validitas.....	54
Tabel 5 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	55
Tabel 6 Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	56
Tabel 7 Hasil Analisa Korelasi Product Moment	57
Tabel 8 Kategorisasi Prestasi Kerja.....	58
Tabel 9 Kategorisasi Pengembangan Karir	59
Tabel 10 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Tabulasi Data	68
Lampiran B Kuesioner Skala Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir ...	75
Lampiran C Uji Validitas Dan Reliabilitas	88
Lampiran D Uji Normalitas, Uji Linearitas, Dan Uji Hipotesis	96
Lampiran E Surat Penelitian	100



ABSTRAK
M. RIZA RIFAHMI LUBIS
HUBUNGAN ANTARA PRESTASI KERJA DENGAN PENGEMBANGAN
KARIR PADA PEGAWAI
PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
2022

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empirik apakah ada hubungan prestasi kerja dengan pengembangan karir pada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu yang berjumlah 54 orang pegawai, teknik pengambilan sampel dengan cara total sampling dan sampel penelitian sebanyak 54 karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah skala prestasi kerja yang terdiri dari 96 aitem ($\alpha = 0.945$), skala pengembangan karir yang terdiri dari 54 aitem ($\alpha = 0.924$). Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif prestasi kerja dengan pengembangan karir yang artinya semakin positif prestasi kerja maka semakin tinggi pula pengembangan karir namun berdasarkan hasil perhitungan korelasi Pearson Product Moment dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan antara prestasi kerja dan pengembangan karir pada pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu karena nilai signifikansi ($\text{sig} = 0.004 < 0.05$) dengan demikian hipotesis penelitian ditolak, Hal ini dibuktikan melalui perhitungan korelasi Product Moment dengan nilai hubungan prestasi kerja dengan pengembangan karir didapatkan koefisien korelasi 0.382 Koefisien korelasi dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar 0,382 Ini menunjukkan bahwa hubungan X dengan Y sebesar 14,6%. Nilai rata-rata empirik variabel pengembangan karir = 85.4% sedangkan nilai rata-rata

hipotetiknya sebesar 112.5 nilai SD nya 28.019 Kemudian nilai rata-rata empirik prestasi kerja = 239.24 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 190 serta nilai SD nya 44.364. pengembangan karir yang tinggi akibat dari prestasi kerja yang positif yang dirasakan oleh pegawai.

Kata kunci : Prestasi Kerja, Pengembangan Karir, Pegawai.



ABSTRACT

M. RIZA RIFAHMI LUBIS

**CORRELATION WITH EMPLOYEE ACHIEVEMENT WITH CAREER
DEVELOPMENT IN EMPLOYEES**

PT. PLN (Persero) Activity Implementation Unit (UPK) Pangkalan Susu

faculty of Psychology

Medan University Area

2022

This study aims to determine and empirically test whether there was a correlation between work performance and career development for employees of PT. PLN (Persero) Activity Implementation Unit (UPK) Pangkalan Susu. The method used in this study was a quantitative research method. The subjects in this study were employees at PT. PLN (Persero) Pangkalan Susu Activity Implementation Unit (UPK) totaling 54 employees, the sampling technique was total sampling and the research sample was 54 employees. The measuring instrument used was a work performance scale consisting of 96 items ($\alpha = 0.945$), a career development scale consisting of 54 items ($\alpha = 0.924$). The hypothesis in this study was that there was a positive correlation between work performance and career development, which means that the more positive the work performance, the higher the career development. PLN (Persero) Activity Implementation Unit (UPK) Pangkalan Susu because of the significance value ($sig = 0.004 > 0.05$) thus the research hypothesis was rejected, this was proven by calculating the Product Moment correlation with the value of the correlation between work performance and career development, the correlation coefficient is 0.382 correlation coefficient of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y was 0.382. This shows that the correlation between X and Y was 14.6%. The empirical mean value of career development variable = 85.4% while the hypothetical average value was 112.5, the SD score was 28,019. high career development as a result of positive work performance felt by employees.

Keywords : Employee Achievement, Career Development, Employee



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan, pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiridan keluarganya, pekerjaan juga dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan kemampuan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga bagi dirinya, keluarganya, dan lingkungannya.

Adanya suatu organisasi perusahaan pasti berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Dalam organisasi perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi dan berperan penting bagi setiap individu dan kelompok. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan. Karyawan dalam suatu perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kebutuhan sesuai dengan lowongan jabatan yang ada dalam

perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan bekerja secara efektif dan efisien dan yang terpenting adalah tercapainya tujuan dari perusahaan.

Pegawai menurut (Mardiasmo, 2011) adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah. Menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Lain hal mengenai pendapat menurut Widjaja, A (2006) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga- lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Dalam bekerja seorang karyawan harus menjalankan pekerjaannya dengan rajin dan memiliki kemampuan serta keahlian bagi dirinya, salah satu nya

adalah pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila perusahaan swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka perusahaan ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Karyawan yang ingin memperoleh jabatan atau kedudukan yang tinggi akan meningkatkan kinerja, keahlian, dan kemampuannya dalam bekerja dengan begitu karyawan akan memperoleh peningkatan kedudukan dengan begitu perusahaan akan meraih tujuannya melalui karyawan dan karyawan tersebut memperoleh pengembangan karir (Rivai dan Sagala, 2009). Pernyataan tersebut sejalan dengan pernyataan yang di kemukakan oleh (Samsudin, 2010) Pengembangan karir (Career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya, Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan-peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi Menurut I Komang A. dkk dalam (Sunnyoto, 2012)

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007). Jadi kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan.

Tinggi rendahnya prestasi kerja yang di lakukan pada karyawan akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini juga di jelaskan pada Maier dalam Wijoyo (2014) bahwa prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.

Adanya prestasi kerja yang di miliki oleh karyawan juga dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan, Karir merupakan urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Selama ada karir seseorang maka akan berhubungan dengan suatu pekerjaan yang merupakan aktivitas yang di lakukan sehari – hari (Henry Simamora, 2007).

PT. PLN (Persero) adalah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan baik dari mulai mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. Unit PT. PLN (Persero) dibagi dalam beberapa Wilayah untuk mengurus Pembangkitan, Penyaluran (Transmisi) dan Pengatur Beban, dan Distribusi kepada pelanggan dibagi dalam unit induk.

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu yang berada di Pangkalan Susu Kabupaten Langkat. PT.

PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu mengelola operasi sistem tenaga listrik secara andal untuk kebutuhan energi listrik se Sumatera Bagian Utara. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu karena terdapat karyawan yang mengalami prestasi kerja yang menurun, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Hubungan Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu.

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu memiliki tujuan selaras dengan tujuan PLN pusat yaitu menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas, serta memberikan pelayanan kelas dunia (*World Class Service*) selaras dengan visi PT. PLN (Persero) yaitu diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Berdasarkan observasi yang di dapat oleh peneliti terdapat kendala yang di alami oleh karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu yaitu mengenai pengembangan karir. Hasil observasi dan wawancara yang di dapat dari karyawan antara lain masih ada karyawan yang banyak melakukan pelanggaran disiplin. Padahal seharusnya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, karyawan harus mematuhi

peraturan dan bekerja dengan baik untuk memperoleh peningkatan karir karyawan. Permasalahan ini seharusnya dapat dicegah oleh perusahaan pengguna, perusahaan pengguna harus tau cara meningkatkan prestasi kerja mereka kembali agar mereka memberikan hasil yang diinginkan perusahaan.

Untuk mengetahui lebih jelas fenomena tersebut, peneliti mendapatkan data yang di peroleh dari *HRD (Human Resource Development)* bagian SDM yang berada di PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu. Hasil data yang di peroleh ialah sebanyak 20% yang masih tidak bisa menguasai kemampuan menggunakan teknologi informasi dari seluruh karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu. Selanjutnya, sebanyak 5% kelalaian pada karyawan di bagian Engineering yang masih tidak disiplin dalam berintegritas (etika dan moral) meliputi kedisiplinan, kejujuran, motivasi kerja, dan etos kerja. Dan juga, sebanyak 5% kelalaian pada karyawan dalam menjalankan ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Hal ini di dapat dari hasil survey yang telah di lakukan oleh peneliti di PT. PLN (Persero) Unit Pelakasana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu. Berikut tabel penilaian prestasi kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelakasana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu.

Selanjutnya berdasarkan pengamatan peneliti selama melakukan observasi terdapat fenomena-fenomena (1) Kedisiplinan. Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang dilakukan padanya, terdapat karyawan yang masih terlambat dalam kehadiran padahal seharusnya jam kerja yang berlangsung

mulai pukul 07.30 – 17.00 WIB selanjutnya, masih ada karyawan yang santai dan bercerita dengan temannya dari pada menyelesaikan pekerjaannya dan juga terdapat karyawan yang tidak hadir dalam proses meeting pekerjaan di kantor .

(2) Kreatifitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik seperti pembuatan laporan dan data-data perusahaan. (3) Bekerja sama. Kesediaan karyawan berpartisipasi dalam berkerja dengan karyawan lain, misalnya masih ada karyawan yang kurang atensi terhadap karyawan lain dalam keikutsertaan dalam bekerja.

Adanya prestasi kerja yang tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Prestasi kerja karyawan ditunjukkan melalui pola kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan dengan prestasi kerja yang tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya.

Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi karakteristiknya adalah bekerja dengan senang hati dan hasil kerjanya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, ketepatan karyawan pada waktu datang dan pulang, partisipasi maksimal dan dapat bekerja sama dengan teman sejawat, serta menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, bekerja diluar SOP (Standar Operasional Prosedur) dan menurunnya hasil kerja. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang harus ditempuh

adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja karyawan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Peranan kompensasi, seperti pengupahan atau balas jasa, sering mendapatkan perhatian serius bagi pihak manajemen dalam usaha meningkatkan semangat kerja karyawan. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, maka semangat kerja karyawan akan mengalami penurunan dan akan berpengaruh terhadap hasil kerja sehingga perusahaan akan kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi dan melatih serta mengembangkan penggantinya.

Meskipun demikian perusahaan mengharapkan prestasi kerja yang baik atau mengalami peningkatan, akibat dari prestasi kerja karyawan yang rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan juga menurunnya kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan pengembangan karir seorang karyawan dengan meningkatnya prestasi kerja yang di dapat oleh karyawan perusahaan akan melakukan pengembangan karir kepadanya.

Adapun aspek-aspek pada prestasi kerja menurut (Sutrisno, 2014) meliputi. Aspek pertama adalah kualitas kerja, kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya termasuk juga kompetensi, ketelitian, ketekunan, dan dapat dipercaya serta kecakapan dalam melakukan pekerjaan. Aspek kedua adalah kuantitas kerja, meliputi seberapa lama karyawan bekerja. Kuantitas juga berhubungan

dengan absensi, apakah karyawan selalu masuk atau tidak, terlambat atau sering absen dengan berbagai alasan. Aspek ketiga adalah waktu menyelesaikan tugas, bagaimana karyawan dapat menyelesaikan tugas – tugas nya, apakah dengan waktu yang cukup lama atau waktu yang cepat dan benar. Aspek keempat adalah tingkat efektifitas, meliputi ketepatan dan kemampuan dalam mengambil keputusan, kecepatan berfikir, dan bertindak dalam bekerja. Aspek kelima adalah kemandirian melakukan pekerjaan tanpa menggantungkan pada orang lain dan dapat melaksanakan tugas - tugasnya. Dan aspek yang terakhir yaitu aspek keenam adalah Tingkat Keterlibatan, dapat dilihat dari loyalitas, afektifitas yang dilakukan, bagaimana ini dapat berpengaruh pada prestasi kerja.

Adapun aspek-aspek pada pengembangan karir menurut (Saksono dalam Hajar, 2021) meliputi. Aspek pertama adalah Kesempatan Untuk Mencapai Suatu Yang Berharga, merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan dan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan. Aspek kedua adalah Kesempatan Untuk Mencapai Hal Baru, merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir. Aspek ketiga adalah Kesempatan Untuk Membuat Pegawai Merasa Senang, pegawai yang mendapatkan gaji yang sesuai dan fasilitas pekerjaan akan membuat pegawai merasa senang dan juga akan membuat kinerja jadi semangat sehingga pegawai akan mendapatkan

pengembangan karir. Aspek keempat adalah Kesempatan Untuk Mengembangkan Kecakapan dan Kemampuan, merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau yang lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu menggunakan strategi pengelolaan SDM di perusahaan yang mampu meningkatkan semangat dan prestasi kerja karyawan adalah pola karir. Pengembangan karir yang efektif merupakan suatu proses yang hidup dan suatu proses yang berkembang dan berubah mengikuti organisasi yang semakin fleksibel, oleh karena itu pengembangan karir harus dilakukan secara efektif dan dikembangkan secara terus menerus.

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu dalam menyediakan fasilitas pengembangan kompetensi dan karir pegawai sesuai prinsip-prinsip manajemen SDM, seperti (1) persyaratan pekerjaan (job

requirement), (2) jenjang dan jalur karir, (3) pengembangan kompetensi pegawai, (4) pengelolaan kinerja pegawai, (5) konseling pengembangan karir, (6) assessment dan evaluasi, dan (7) sistem informasi manajemen SDM.

Dalam pelaksanaannya, PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu melakukan pengembangan karir terhadap karyawan tidak bisa dilakukan sembarangan, untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan kompetitif. Pengembangan karir harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu melaksanakan rencana pengembangan karir pada karyawan terlebih dahulu dilihat dari prestasi kerja yang baik dan kedisiplinan pada pekerjaannya. Dengan kata lain, karyawanlah yang menjadi fokus kebutuhan untuk berkembang sehingga mereka bisa menumbuhkan karirnya. Untuk itu, perlu komunikasi dan pemahaman yang baik antara perusahaan dan karyawan. Itulah mengapa, pengembangan karir harus direncanakan dengan baik pula agar tepat guna.

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Pengembangan karir Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu.

B. Identifikasi Masalah

Di dalam perusahaan prestasi kerja merupakan sesuatu hal yang diinginkan dan diharapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk mengetahui

seberapa besar kita berkontribusi bagi sebuah perusahaan. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha bekerja sama dengan karyawan untuk tujuan instansi tersebut. Seperti kita ketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang menjadi bagian penting karena prestasi kerja karyawan akan berdampak kepada perusahaan tersebut, begitu juga sebaliknya semakin baik prestasi kerja karyawan yang ia capai maka perusahaan akan memberikan pengembangan terhadap karir nya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung kepada HRD (*Human Resource Development*) di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu maka dapat diidentifikasi terjadinya prestasi kerja yang tidak baik karena masih ada pegawai yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tidak baik.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan penelitian yang diteliti adapun batasan masalah, agar peneliti lebih terfokus dan signifikan terhadap permasalahan nya. Pada penelitian ini, peneliti hanya membatasi masalah pada Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis menentukan perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu adakah “Hubungan Antara

Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu.” ?.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan maka tujuan penelitian ialah untuk mengetahui Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca, serta sebagai acuan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis bagi penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu diharapkan memberikan pengetahuan, pemikiran, informasi, dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Sudiro, 2011). Pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Artinya dengan adanya prestasi kerja yang dimiliki karyawan di perusahaan akan memperoleh pengembangan karir yang ia dapatkan dan menjadi sasaran perusahaan untuk meningkatkan keefektifan karyawan dalam bekerja (Sadili Samsudin, 2014).

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2016). Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan-peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi Menurut I Komang A. dkk dalam (Sunyoto, 2012). Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (Marwansyah, 2016). Pengembangan

karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan caracara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut (Sunyoto, 2012). Pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum, Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah (Siagian, 2006) :

a. Prestasi kerja yang memuaskan.

Prestasi kerja merupakan pangkal tolak pengembangan karir seseorang, tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya untuk dipromosikan.

b. Pengenalan oleh pihak lain.

Berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pemimpin bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

c. Kesetiaan pada organisasi.

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama.

d. Pembimbing dan sponsor.

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seorang yang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

e. Dukungan para bawahan.

Dukungan dari karyawan mensukseskan tugas manajer.

f. Kesempatan untuk bertumbuh

Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

g. Pengunduran diri sendiri.

Merupakan keputusan dari diri sendiri untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi/organisasi lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

Selanjutnya, Menurut (Hasto Joko Nur Utomo dan M.Yani , 2012) faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu :

a. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Dalam keadaan ideal baik anggota maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Namun adakalanya anggota sudah bekerja dengan baik tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi anggota tersebut dengan penghargaan sewajarnya. Maka ketidak harmonisan hubungan antara anggota dan organisasi ini cepat atau lambat akan memengaruhi proses

b. Personalitas Karyawan

Kadangkala manajemen karir anggota terganggu karena adanya anggota yang mempunyai personalitas yang menyimpang, seperti : terlalu emosional, apatis, ambisius dan lain-lain. anggota apatis

sangat sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri ternyata tidak peduli dengan karirnya sendiri. Begitu pula anggota yang cenderung ambisius, anggota ini mungkin akan memaksakan kehendaknya untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

c. Faktor-faktor Eksternal

Adanya intervensi dari pihak luar. Seorang anggota mempromosikan ke jabatan lebih tinggi, misalnya mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang yang di-drop dari luar organisasi. Kejadian ini jelas mengacaukan manajemen karir yang telah dirancang oleh organisasi.

d. Politicking dalam Organisasi

Manajemen karir anggota akan tersendat dan bahkan mati jika faktor lain seperti hubungan antar teman, nepotisme dan sebagainya lebih dominan memengaruhi karir seseorang dari pada prestasi kerjanya. Dengan kata lain jika politicking dalam organisasi sudah tidak sehat, maka manajemen karir hampir dipastikan akan mati dengan sendirinya. Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi.

e. Sistem Penghargaan

Organisasi yang tidak memiliki sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan anggotanya secara subjektif. Anggota yang berprestasi baik dianggap sama dengan anggota yang kurang baik. Saat ini mulai banyak organisasi yang membuat sistem

penghargaan yang baik dengan harapan setiap prestasi yang ditunjukkan anggota dapat diberi kredit poin dalam jumlah tertentu.

Faktor-faktor pengembangan karir menurut wahyono (2015), antara lain:

a. Kinerja

Merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b. Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

c. Jaringan Kerja / Leveraging

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan

sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

d. Kesetiaan terhadap organisasi / Dedikasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaannya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (turn over) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktik-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

e. Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

f. Peluang untuk tumbuh / Edukasi

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan

melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

3. Desain Program Pengembangan Karir

Tiga fase dalam mendesain program pengembangan karir untuk membantu para manajer dalam membuat keputusan yang kreatif mengenai pengembangan karir pada pekerja, yang terdiri dari tahap berikut (Ardana *et al*, 2012):

- a. Fase Perencanaan, merupakan aktivitas menyelaraskan rancangan pekerja dan rancangan organisasi mengenai pengembangan karir di lingkungannya. Tujuan fase ini adalah untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- b. Fase Pengarahan, membantu para pekerja agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, dengan memantapkan tipe karir yang diinginkannya, dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh dan mewujudkannya. Kegiatan yang dilakukan konseling karir, serta pelayanan informasi.
- c. Fase Pengembangan, tenggang waktu yang digunakan pekerja untuk memenuhi persyaratan yang memungkinkannya melakukan gerak dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkannya. Dalam fase ini pekerja harus berusaha mewujudkan kreativitas dan inisiatifnya

yang dapat mendukung untuk memasuki posisi atau jabatan di masa mendatang.

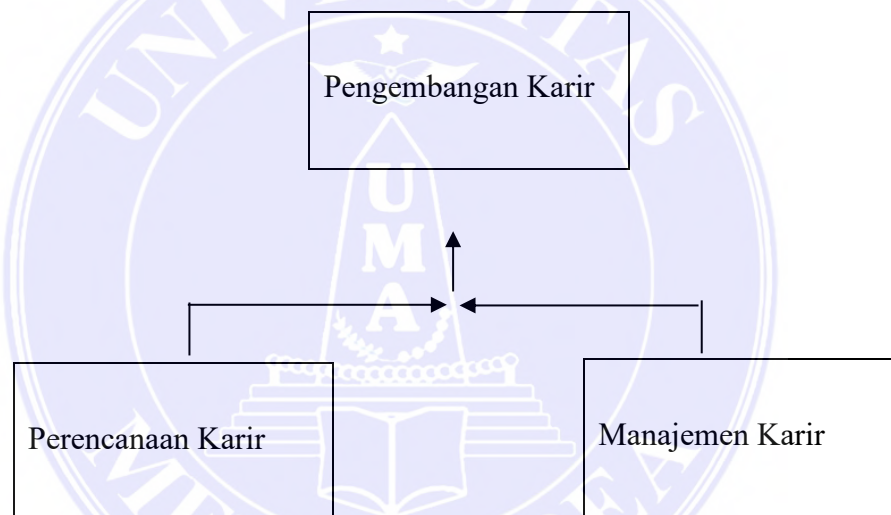
4. Proses Pengembangan Karir

Menurut Gomes dalam Raharjo (2013), dua proses utama dalam memahami pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan mewujudkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program-program pengembangan karir (manajemen karir). Perencanaan karir menurut Raharjo (2013) adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini menyangkut pilihan pekerjaan, pilihan organisasi, pilihan penugasan pekerjaan dan pengembangan diri individu.

Melalui perencanaan karir, setiap individu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis. Manajemen karir menurut Raharjo (2013) adalah bersifat formal, terorganisasi, dan terencana dalam rangka tujuannya untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan organisasi. Hal ini menyangkut proses yang dilakukan oleh organisasi

dalam mempersiapkan, mengimplementasikan dan mengontrol rencana karir seseorang dalam organisasi. Sub-prosesnya adalah rekrutmen dan seleksi, pengalokasian sumber daya manusia, penilaian dan evaluasi, pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan pengertian di atas maka terdapat tanggung jawab yang berbeda antara individu/karyawan dan organisasi dalam mengelola karir, seperti terlihat pada tabel di bawah ini :



Sub-sub proses :

Pilihan jabatan
Pilihan organisasional
Pilihan penugasan pekerjaan
Pilihan pengembangan diri

Sub-sub proses :

Rekrutmen dan Seleksi
Alokasi SDM
Pelatihan dan evaluasi
Pelatihan dan pengembangan

5. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan (Mangkunegara, 2005) adalah sebagai berikut :

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.
Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- c. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.
Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- d. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan.
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.
- e. Membuktikan tanggung jawab sosial.
Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat. .
- f. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian.
Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

6. Aspek-Aspek Pengembangan Karir

Aspek – aspek pengembangan karir menurut Saksono (dalam Hajar, 2021) yaitu :

a. Kesempatan untuk mencapai suatu berharga

Parameter yang diukur ialah promosi jabatan, adil dalam berkarir dan mendapatkan informasi peluang promosi.

b. Kesempatan untuk mencapai hal baru

Parameter yang diukur ialah kesempatan mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas.

c. Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang

Parameter yang diukur ialah kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan dan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara masing-masing.

d. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan

Parameter yang diukur ialah kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata.

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sebagaimana yang dijelaskan oleh (Sutrisno, 2011).

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari

tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Porter dan Lawler dalam (Wijono, 2010) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan sebuah bentuk penghargaan atas pencapaian seseorang dalam pekerjaannya dengan standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Prestasi kerja merupakan suatu usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditunjukkan secara kuantitas maupun kualitas (Wijono, 2010). Menurutnya, hal tersebut dicapai dengan cara menjalankan atau menyempurnakan tugas secara efisien dan efektif dalam organisasi. Dimensi - dimensi prestasi kerja yang dapat dijadikan contoh dalam penilaian kinerja dapat meliputi di antaranya kualitas atau mutu kerja, keefektifan kerja, sikap positif, kehadiran, dan hubungan dengan teman kerja.

Prestasi kerja merupakan suatu bentuk usaha seorang karyawan untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi (Robbin dalam Wijono, 2010). Hal ini sejalan dengan pernyataan (Olivia, 2014) yang menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja merupakan suatu kombinasi hasil gabungan antara keahlian atau kemampuan dan motivasi di mana keahlian adalah usaha individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan merupakan suatu ciri yang stabil. (Wijono, 2010) Prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu pertama secara

kuantitas yang mengacu pada hasil pekerjaan. Yang kedua yaitu dari segi kualitas yang mengacu pada bagaimana sempurna seseorang melakukan pekerjaan.

Dari beberapa definisi yang sudah dipaparkan diatas, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja yang di dapatkan oleh individu dari pekerjaannya dalam upaya untuk mendapatkan penghargaan oleh perusahaan tempatnya bekerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Ada empat faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja menurut pendapat (Mangkunegara, 2013), diantaranya yaitu:

a. Faktor kemampuan (ability).

Secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge and skill). Karyawan yang memiliki IQ di atas rata - rata dengan pendidikan memadai sesuai dengan jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari nya akan lebih mudah dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Sehingga penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki penting bagi perusahaan.

b. Faktor motivasi (motivation).

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri manusia yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi diartikan

sebagai suatu sikap (attitude) pimpinan atau karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, dan pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

- c. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

Memberikan kejelasan kepada pegawai mengenai peran serta job description pekerjaan yang akan dia lakukan pada jabatan tertentu, agar pekerjaan yang ia lakukan menjadi terarah dan sesuai peranan pegawai.

- d. Tingkat motivasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat yang baik.

Sedangkan menurut (Handoko, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah :

a. Disiplin

Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruktur yang diberikan kepadanya. Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Pelatihan

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar mengajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

c. Promosi

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walau tidak selalu demikian.

Dengan adanya promosi bagi pegawai akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja, hal ini terangsang dengan pengembangan karier atau kesempatan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi.

1. Manfaat Prestasi Kerja

Ada beberapa manfaat prestasi kerja yang di kemukakan oleh (Handoko, 2015). Manfaat prestasi kerja tersebut dapat dirinci sebagai berikut :

a. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.

b. Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja dapat membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu untuk diantisipasi. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan,

demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

3. Aspek – Aspek Prestasi Kerja

Adapun aspek – aspek dari prestasi kerja menurut (Sutrisno, 2014) ada enam yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya termasuk juga kompetensi, ketelitian, ketekunan, dan dapat dipercaya seras kecakapan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan diminta memiliki kemampuan yang semaksimal mungkin untuk menjalankan setiap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

b. Kuantitas Kerja

Meliputi seberapa lama karyawan bekerja. Kuantitas juga berhubungan dengan absensi, apakah karyawan selalu masuk atau tidak, terlambat atau sering absen dengan berbagai alasan.

c. Waktu Menyelesaikan Tugas.

Bagaimana karyawan menyelesaikan tugas - tugasnya, apakah dengan waktu yang cukup lama atau waktu yang cepat dan benar.

d. Tingkat Efektifitas

Meliputi ketepatan dan kemampuan dalam mengambil keputusan, kecapatan berfikir, dan bertindak dalam bekerja.

e. Kemandirian melakukan pekerjaan tanpa menggantungkan pada orang lain dan dapat melaksanakan tugas - tugasnya.

f. Tingkat Keterlibatan.

Dapat dilihat dari loyalitas, afektifitas yang dilakukan, bagaimana ini dapat berpengaruh pada prestasi kerja.

C. Grand Theory (Teori Utama)

1. Teori Pengembangan Karir Menurut Super

Teori ini dasarnya adalah bahwa kerja itu perwujudan konsep diri. Artinya bahwa orang mempunyai konsep diri dan ia berusaha menerapkan konsep diri itu dengan memilih pekerjaan, hal yang menurut orang tersebut paling memungkinkannya berekspresi diri. Menurut paham ini, pilihan karir adalah soal mencocokkan (matching). Teori perkembangan menerima teori matching (teori konsep diri), tetapi memandang bahwa pilihan kerja itu bukan peristiwa yang sekali terjadi dalam hidup seseorang. Orang dan situasi lingkungannya itu berkembang, dan keputusan karir itu merupakan rangkaian yang tersusun atas keputusan yang kecil-kecil. Pilihan kerja merupakan fungsi tahap perkembangan orang dan prosesnya berlangsung dalam rangka penunaian kegiatan-kegiatan atau tugas tugas yang dinamakan super tugas-tugas perkembangan pekerjaan. Tugas-tugas

perkembangan itu adalah preferensi pekerjaan (14-18 tahun), spesifikasi preferensi (18-21 tahun), implementasi preferensi (21-25 tahun), stabilisasi di dalam suatu pekerjaan (25-35 tahun), dan konsolidasi status dan kemajuan (masa akhir usia 30-an dan pertengahan usia 40-an). Teori Super dinyatakan dalam bentuk proposisi. Pada mulanya yaitu pada tahun 1953, Super mengenali sepuluh proposisi, kemudian tahun 1957 bersama Bachrach, itu dikembangkan menjadi 12. Proposisi-proposisi itu adalah:

- a. Orang itu berbeda-beda kemampuan, minat dan kepribadiannya.
- b. Karena sifat-sifat tersebut, orang itu mempunyai kewenangan untuk melakukan sejumlah pekerjaan.
- c. Setiap pekerjaan menghendaki pola kemampuan, minat, dan sifat kepribadian cukup luas, sehingga bagi setiap orang tersedia beragam pekerjaan dan setiap pekerjaan terbuka bagi bermacam-macam orang.
- d. Preferensi dan kemampuan vokasional, dan konsep diri orang itu berubah-ubah. Pilihan dan penyesuaian merupakan proses yang berkelanjutan.
- e. Orang mengalami proses perbuahan melalui tahap-tahap pertumbuhan (growth), eksplorasi, kemapanan (establishment), pemeliharaan (maintenance) dan kemunduran (decline). Tahap eksplorasi selanjutnya terbagi atas fase fantasi, tentatif dan realistik, sedangkan kemapanan terbagi atas proses uji coba (trial) dan keadaan mantap (stable). Tahap-tahap kehidupan tersebut

disebut “daur besar” (maxyecycle). Orang-orang juga mengalami daur yang lebih kecil ketika dalam peralihan satu tahap ke tahap berikutnya, yaitu waktu terjadi ketakmapanan karir. Keadaan ini menimbulkan pertumbuhan baru, ekplorasi baru dan pelembagaan baru.

- f. Pola karir yang ditentukan oleh taraf sosio ekonomi orang tua, kemampuan mental, ciri kepribadian, dan oleh tersedianya kesempatan.
- g. Perkembangan orang dalam melewati tahap-tahap dapat dipandu dengan bantuan untuk pematangan kemampuan dan minat dan dengan bantuan untuk melakukan uji realitas serta untuk mengembangkan konsep diri.
- h. Perkembangan karir adalah proses mensintesis dan membuat kompromi dan pada dasarnya ini adalah soal konsep diri. Konsep diri merupakan hasil interaksi kemampuan bawaan, keadaan fisik, kesempatan berperan, dan evaluasi apakah peranan yang dimainkan itu memperoleh persetujuan orang yang lebih tua atau atasan dan teman teman.
- i. Proses mensintesis atau kompromi antara faktor-faktor individu dan sosial antara konsep diri dan realitas adalah proses permainan peranan dalam berbagai latar dan keadaaan.
- j. Penyaluran kemampuan, minat, sifat kepribadian, dan nilai menentukan diperolehnya kepuasan kerja dan kepuasan hidup.

- k. Kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu selaras dengan penerapan konsep diri.
- l. Bekerja dan pekerjaan merupakan titik pusat organisasi kepribadian bagi kebanyakan orang, sedangkan bagi segolongan orang lagi yang menjadi titik pusat adalah hal lain, misalnya pengisiran waktu senggang dan kerumahtanggaan.

D. Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Porter dan Lawler dalam (Wijono, 2010) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan sebuah bentuk penghargaan atas pencapaian seseorang dalam pekerjaannya dengan standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Prestasi kerja merupakan suatu usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditunjukkan secara kuantitas maupun kualitas (Wijono, 2010).

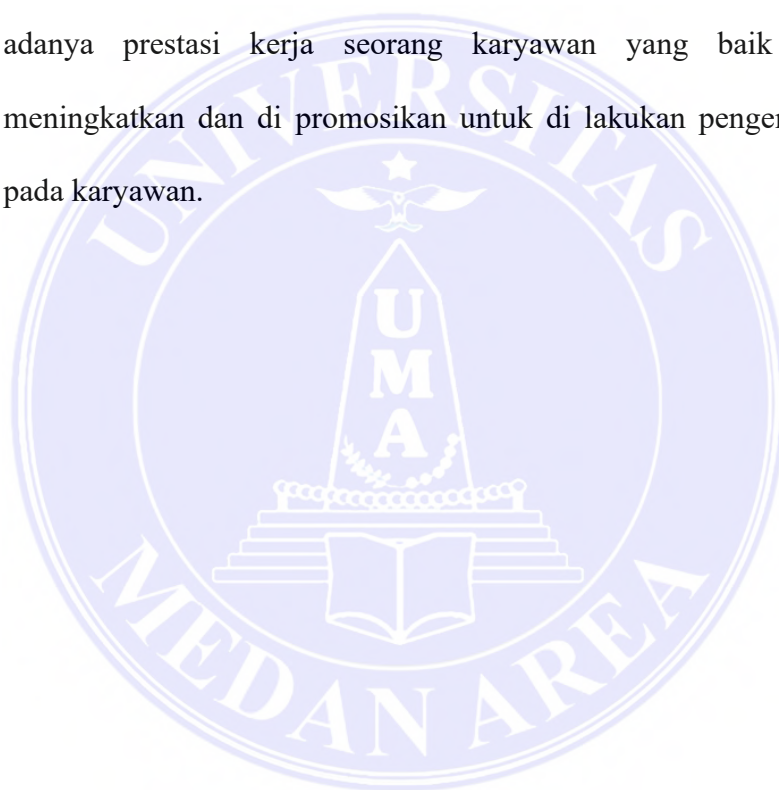
Adanya prestasi kerja yang di miliki oleh karyawan juga dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan, semakin baik prestasi kerja yang di miliki oleh karyawan maka perusahaan akan melakukan pengembangan karir pada karyawan tersebut. Akibatnya karyawan yang tidak memiliki prestasi kerja yang baik maka perusahaan

mengalami penurunan produktivitas perusahaan dan juga menurunnya kinerja seorang karyawan.

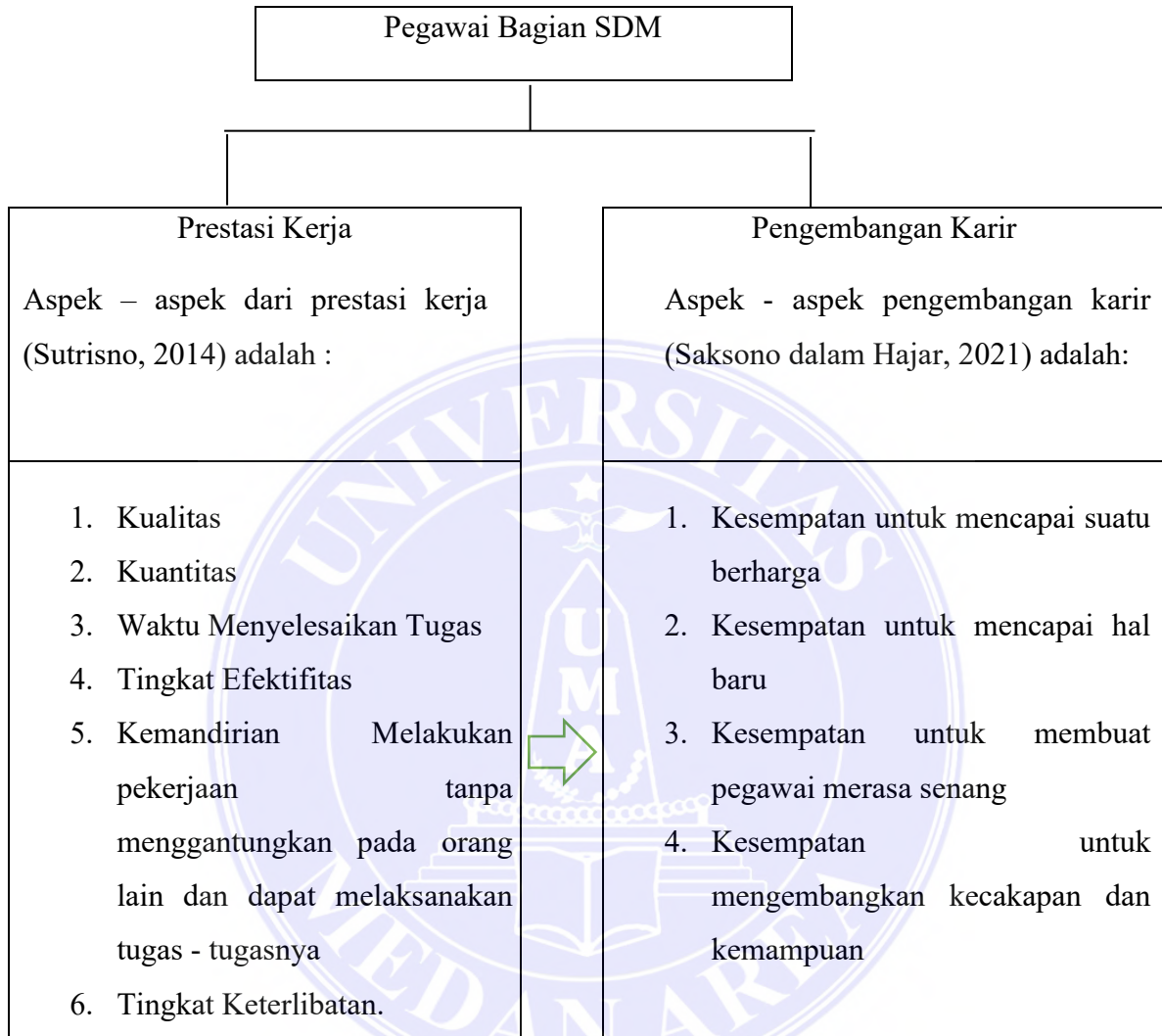
Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang berjudul “Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Karyawan Di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang” oleh Husnia dkk (2013) kesimpulan dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan pengembangan karir karyawan di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang. Terdapat beberapa karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang baik. Sebagian karyawan merasakan bahwa tuntutan pekerjaan di perusahaan terlalu banyak yang mengakibatkan tidak ada pengembangan karir pada karyawan dan juga beberapa karyawan tidak mengerti mengerjakan pekerjaan yang di beri oleh atasan. Selanjutnya berdasarkan penelitian sebelumnya yang berjudul “Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Pada Karyawan PT. Indosat Medan oleh Lestari, Indah Tia (2017) hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara prestasi kerja dengan pengembangan karir pada karyawan PT. Indosat Medan. Terdapat karyawan yang tidak mengikuti training dan pengembangan yang dilakukan perusahaan sehingga karyawan memiliki prestasi kerja yang kurang baik. Selanjutnya penelitian sebelumnya yang berjudul “Hubungan Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Karyawan Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kabanjahe 1 oleh Selli Fransiska Tarigan (2020) penelitian tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja

memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir. Hal ini sependapat dengan (Henry Simamora, 2007) Pengembangan Karir merupakan urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa adanya prestasi kerja seorang karyawan yang baik guna untuk meningkatkan dan di promosikan untuk di lakukan pengembangan karir pada karyawan.



E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis di dalam penelitian ini ialah ada hubungan yang positif antara prestasi kerja dengan pengembangan karir, dengan asumsi semakin tinggi prestasi kerja maka semakin tinggi juga pengembangan karir. Sebaliknya, semakin rendah prestasi kerja maka semakin rendah juga pengembangan karirnya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasari pada asumsi, kemudian ditentukan variabel, dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode-metode penelitian yang valid, terutama dalam penelitian kuantitatif (Sudjana dan Ibrahim, 2009). Variabel yang diteliti adalah variabel pengembangan karir dan variabel prestasi kerja. Pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skala untuk variabel – variabel tersebut.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian merupakan langkah penetapan variabel - variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsi-fungsinya masing-masing (Azwar, 2006). Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan terdiri dari :

Variabel Bebas (*Independent Variable*) (X) : Prestasi Kerja

Variabel Terikat (*Dependent Variable*) (Y) : Pengembangan Karir

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

a. Variabel bebas (*independent variable*) (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Prestasi Kerja. Prestasi kerja yaitu pencapaian atau hasil kerja yang didapatkan oleh individu dari pekerjaannya. Adapun aspek – aspek dalam prestasi kerja ialah kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu menyelesaikan tugas, tingkat efektifitas, kemandirian melakukan pekerjaan, dan tingkat keterlibatan.

b. Variabel terikat (*Dependent Variable*) (Y)

Variabel terikat adalah suatu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir. Pengembangan karir ialah kegiatan kepegawaian yang berguna untuk membantu pegawai merencanakan karir masa depan di tempat pekerjaannya. Adapun aspek – aspek pengembangan karir yaitu Kesempatan untuk mencapai suatu berharga, Kesempatan untuk mencapai hal baru, Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang, Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan

D. Populasi Dan Sampel Penelitian

a. Populasi Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Jadi populasi dari

penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu sebanyak 54 orang di bagian operasi, pemeliharaan, coal and handling, engineering, sdm.

b. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2011). Dalam hal ini, penelitian dilakukan terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu

c. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2011). Teknik *non probability sampling* yang digunakan yaitu sampel jenuh atau sering disebut *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Arikunto (2006) adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode interview, test, observasi, kuesioner dan sebagainya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai hubungan antara pengembangan karir dengan prestasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu dalam bentuk tertulis. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Arikunto (2006) yang menyatakan “kuesioner adalah jumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari subjek yang ingin diteliti dalam arti laporan tentang kepribadiaanya atau hal yang ia ketahui. Kuesioner yang dibuat bertujuan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan kegiatan penelitian yang sedang dilakukan.

Adapun instrument penelitan adalah dengan menggunakan Skala Likert. Dalam Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator/sub indikator variabel. Selanjutnya menyusun butir-butir instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Skala yang digunakan untuk mengukur pengembangan karir dan prestasi kerja adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu skala pengembangan karir dan skala prestasi kerja.

1. Skala Prestasi Kerja

Alat ukur yang digunakan terdiri dari aspek – aspek dari prestasi kerja menurut Sutrisno (2014) ada enam yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Waktu Menyelesaikan Tugas.
- d. Tingkat Efektifitas
- e. Kemandirian Melakukan pekerjaan tanpa menggantungkan pada orang lain dan dapat melaksanakan tugas - tugasnya.
- f. Tingkat Keterlibatan.

Skala dalam penelitian ini dibuat berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan-pernyataan positif (favourable) dan negatif (unfavourable). Suatu skala dikatakan favourable apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan unfavourable memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah : untuk aitem favourable, jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 4, Sesuai (S) mendapat nilai 3, Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 1. Untuk aitem Unfavourable maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 1, Sesuai (S) mendapat nilai 2, Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 4.

2. Skala Pengembangan Karir

Alat ukur yang digunakan terdiri dari aspek – aspek pengembangan karir menurut menurut Saksono (dalam Hajar, 2021) adalah:

- a. Kesempatan untuk mencapai suatu berharga
- b. Kesempatan untuk mencapai hal baru
- c. Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang
- d. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan

Skala dalam penelitian ini dibuat berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan-pernyataan positif (favourable) dan negatif (unfavourable). Suatu skala dikatakan favourable apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan unfavourable memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah : untuk aitem favourable, jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 4, Sesuai (S) mendapat nilai 3, Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 1. Untuk aitem Unfavourable maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 1, Sesuai (S) mendapat nilai 2, Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Alat Ukur

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurannya. Tes hanya dapat melakukan fungsinya dengan cermat kalau ada “sesuatu” yang diukur. Lebih lanjut, pengertian validitas suatu tes tidaklah berlaku umum untuk semua tujuan ukur. Sebuah tes biasanya hanya menghasilkan ukuran yang valid untuk satu tujuan ukur tertentu (Azwar, 2006). Menurut Siregar (2017) metode analisisnya menggunakan korelasi Product Moment dari Pearson. Penggunaan teknik ini adalah untuk melihat hubungan di antara variabel-variabel dalam penelitian. Penggunaan teknik tersebut dilakukan dengan bantuan computer SPSS for Windows. Memilih kriteria aitem dapat dipilih berdasarkan korelasi aitem total yang menggunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Artinya semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan (Azwar, 2012).

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas ialah melalui koefisien Cronbach Alpha dengan bantuan computer SPSS for windows. Reliabilitas yang baik ditunjukkan jika nilai r_{xy} mendekati angka 1.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dipakai adalah metode product moment dari Karl Pearson. Bahwa pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan

antara suatu variabel bebas (Prestasi Kerja) dengan satu variabel terikat (Pengembangan Karir).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal. Uji normalitas ini menggunakan teknik uji Kolmogorov-smimov, dengan bantuan *computer SPSS for Windows*. Kolmogorovsmimov adalah uji yang memperlihatkan tingkat kesesuaian antara distribusi serangkaian harga sampel (skor yang diobservasi) dengan suatu distribusi teoritis tersebut. Kaidah normalitas yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka sebarannya dikatakan normal dan sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah antara variabel Prestasi Kerja memiliki hubungan yang linier dengan variabel Pengembangan Karir. Uji linier ini menggunakan anova dengan bantuan program *computer SPSS for Windows*. Uji linier digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah jika $p > 0,05$ maka sebarannya dinyatakan linier dan sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak linier.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Diketahui bahwa terdapat hubungan signifikan yang positif antara prestasi kerja dengan pengembangan karir pada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Kegiatan Pelaksana (UPK) Pangkalan Susu. Hubungan tersebut dapat dilihat dari korelasi $r_{xy} = 0,382$ dengan tingkat signifikan 0.004 ($\text{sig} < 0.05$). Artinya semakin rendah prestasi kerja maka pengembangan karir semakin rendah, sebaliknya semakin tinggi prestasi kerja maka pengembangan karir juga akan semakin tinggi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini diterima.
2. Sumbangan efektif untuk pengembangan karir sebesar $r^2 = 0,146$. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dipengaruhi oleh prestasi kerja sebesar 14,6% dan 85,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.
3. Secara umum hasil penelitian ini membuktikan bahwa prestasi kerja dinyatakan tinggi, dikarenakan mean empirik prestasi kerja (239,24) berada diatas 234,364 serta selisish diantara mean emipirik dengan mean hipotetik melebihi standar deviasi. Kemudian pengembangan karir dinyatakan sedang, dikarenakan mean empirik pengembangan karir (131,44) berada diatas 84,481 dan dibawah 140,519 serta selisish diantara mean emipirik dengan mean hipotetik tidak melebihi standar deviasi.

B. Saran

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Diharapkan para pegawai dapat meningkatkan skill dan potensi, yang dimana hal ini untuk mewujudkan prestasi kerja yang baik dan sebaiknya pegawai mengikuti program pengembangan karir yang sudah disediakan oleh perusahaan.

2. Saran Kepada Perusahaan

Diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan mutu pengembangan karir dengan cara memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti program – program pengembangan karir yang ada di perusahaan.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat meneliti faktor – faktor lain yang tidak dapat diteliti pada penelitian ini yang kemungkinan memiliki kontribusi yang lebih besar dari prestasi kerja. Dan juga diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan sampel yang lebih sedikit agar dapat mengkaji lebih dalam pengembangan karir pada tiap individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Raharjo. (2013). *Teori-teori Pembangunan Ekonomi Pertumbuhan Ekonomi dan Pertumbuhan Wilayah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aprilia.Olivia dan Yantje.(2014).*Kepemimpinan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), TBK. KCU Manado..Jurnal EMBA,Vol. 2,No. 2 Hal.944-954*
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar. (2006). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- AD. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan I)*, Jakarta: PT. Pradenya paramitha, 2006.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2, PT. Indeks: Jakarta*.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Edwin B. Flippo, 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II*.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hajar, N. S. (2021, Januari 15). *Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (persero)*.

Retrieved from Medan Area University Repository:
<http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/15799>

- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Karimah, E.K. (2012). *Pengaruh Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO)*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mardiasmo. 2011. *“Perpajakan Edisi Revisi”*. Yogyakarta: Andi
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Samsudin., & Sadili. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Samsudin, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Penerbit Kencana.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. 2009. *Penelitian Dan Penilaian Pendidikan*. Bandung.
- Sudiro. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia.
- Sugiyono (2007). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.

Wijoyo. S, 2014, *Psikologi Industri dan Organisasi, Cet. Keempat, Hal 77*, Jakarta.



LAMPIRAN A

TABULASI DATA



32	4	4	4	2	3	3	1	1	4	3	2	2	4	1	1	1	1	1	4	4	1	3	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3						
33	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	1	4	4	4	1	4	4	1	3	1	1	4	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1					
34	1	1	4	1	1	1	4	1	4	2	2	4	1	4	2	1	1	2	1	4	4	4	1	3	4	4	4	2	4	1	2	4	4	2	2	1	3	3	4	4	4	3	3	4	1	4	3					
35	4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	4	4	1	2	4	1	4	1	2	4	2	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	2	2					
36	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
37	1	1	4	1	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	2	3	3	1	4	1	3	3	3	1	1	1	3	3					
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	4	3	1	1	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	2	1	1	2	2	4	3	2	3	3	2
39	1	1	1	1	2	1	1	1	4	2	2	3	2	2	3	4	3	2	1	1	1	2	2	1	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	1	3	4	1	2	1			
40	4	1	3	2	3	3	4	1	4	3	3	4	1	4	4	2	3	3	4	1	1	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	1	4	2	1					
41	4	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	3	2	4	3	1	4	2	2	1	3	4	1	2	1	4	1	1	1	1	2	1	4	4	1	2	3	4	4	1	3	3					
42	1	2	4	3	3	2	3	1	1	3	2	3	3	4	4	2	2	2	1	1	1	3	3	2	3	1	1	1	2	2	4	1	4	1	2	2	4	3	4	1	2	2	4	3	4	2	2					
43	3	4	3	1	3	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	3	3	1	1	1	4	2	3	2	1	3	4	1	1	1	1	1	1	3	1	3	4	4	1	3	3	2	1	1	1	3	2					
44	4	4	4	3	2	4	4	1	4	1	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3	4	2	1	2	3	3	1	4	4	1	2	4	1	3	2					
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	4		
46	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	4	1	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4	3	1	4	3	1	3	1	4	1	3	1	4	3	4	3	1	1	2	2	3	4	1	4	3					
47	4	4	1	3	2	2	4	1	4	3	1	3	4	4	1	2	1	2	4	3	3	3	2	3	4	4	1	2	3	2	4	4	1	2	1	2	4	4	4	3	2	1	1	4	4	2	2					
48	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3					
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
51	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	1	1	4	2	3	3	3	1	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3					
52	2	2	4	3	1	3	4	3	1	3	4	3	1	2	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	1	3	1	2	1	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	3	4	1	1	4	3	1					
53	4	3	4	2	2	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3				
54	1	4	4	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	4	1	1	3	1	1	4	3	4	1	4	4	4	2	2	4	4	3	1	3	2	3	1	1	4	2	1	4	1	4	1	3	4					

32	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	1	1	1	1	4	4	2	1	1	1	4	3	1	3	3	4	2	1	1	1	1	3	1	4	3	1	2						
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
34	2	4	1	1	2	2	3	3	4	4	2	2	4	2	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	1	3	4	4	1	1	1	4	4	1	2	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1				
35	1	4	4	1	1	2	2	1	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	2	2	1	4	1	2	2	1	1	4	4	4	2	2	4	4	1	2	1	2	2	4	4	4	4	1	2						
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
37	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	4	1	1	2	1	4	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	3	1	1	3	3	1	3	1	3	4	2	1	3	3	1	2					
38	3	1	1	3	1	2	3	4	1	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
39	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	3	1	3	1	3	2	1	4	4	4	3	1	2	1	1	4	4	1	3	1	4	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1					
40	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	1	2	2	4	4	4	1	3	2	2	4	3	1	4	2	2	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	4	1	3	3	2	3				
41	3	4	4	1	2	2	3	4	3	4	1	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	4	1	1	1	4	4	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	4	4	1	3
42	1	4	1	4	2	1	1	2	4	4	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	4	2	4	2	2	1	1	2	1	2	4	3	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	4				
43	1	4	1	4	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	4	4	1	1	1	4	1	3	1	1	1	4	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1		
44	3	1	3	3	4	2	3	1	2	1	4	4	2	4	1	3	2	3	4	3	2	1	2	1	3	4	4	4	3	2	4	1	4	2	1	3	4	2	1	2	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4					
45	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1	1	1				
46	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	4	1	4	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	1	3	3	3	3	3	3	1	1	4	3	1	3	2	2	3	
47	2	1	1	1	2	2	3	4	1	3	2	1	3	3	4	1	2	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	1	4	1	1	1	4	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	2	4	4	4	3	2	2				
48	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	
49	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
50	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	2	4			
51	4	3	3	2	2	3	3	1	1	4	2	1	1	1	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	4	2	2	3	1	1	4	2	3	2	4	4	1	3	2	2	4	4	1	3	2	2				
52	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	4	4	2	2	2	4	1	1	2	1	2				
53	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
54	4	4	4	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	4	1	3	1	1	1	4	1	2	1	2	1	3	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

LAMPIRAN B

KUESIONER SKALA PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR



Skala Prestasi Kerja

Nama/Inisial :
Usia :
Jenis Kelamin :
Bagian/Divisi :
Lama Bekerja :

Petunjuk pengisian

1. Cermati setiap masing – masing pernyataan
2. Pilih salah satu jawaban dari empat jawaban yang diberikan dan beri tanda ceklis (✓) pada jawaban yang di pilih
3. Semua jawaban benar dan tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu jawablah sesuai dengan apa yang saudara/i alami

Keterangan Jawaban :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh :

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki prestasi kerja yang baik				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	saya memiliki kinerja yang baik				
2	saya memberikan kontribusi dalam perusahaan ini				
3	saya memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam perusahaan ini				
4	Saya tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan perusahaan				
5	Saya tidak memberikan kontribusi dalam perusahaan				
6	Kinerja saya tidak baik				
7	Saya memeriksa kembali tugas yang sudah saya kerjakan				
8	Saya berpikir kritis dalam melakukan sesuatu				
9	Saya melakukan tugas dengan saksama				
10	Saya tidak perlu berpikir kritis dalam melakukan sesuatu				
11	Saya tidak melakukan tugas dengan saksama				
12	Saya tidak pernah memeriksa kembali tugas yang saya kerjakan				
13	Saya bersungguh – sungguh dalam melakukan pekerjaan saya				
14	Saya merupakan orang yang gigih				
15	Saya termasuk orang yang giat dalam melakukan tugas				
16	Saya tidak giat dalam mengerjakan tugas				
17	Saya tidak bersungguh – sungguh dalam melakukan pekerjaan saya				

18	Saya bukan orang yang gigih				
19	Rekan saya meminta bantuan kepada saya dalam mengerjakan tugasnya				
20	Saya pernah diberikan tugas yang penting untuk saya kerjakan				
21	Saya bersikap jujur atas setiap yang saya lakukan				
22	Atasan saya ragu untuk memberikan tugas penting pada saya				
23	Saya cenderung menyembunyikan sesuatu atas setiap yang saya lakukan				
24	Rekan saya tidak pernah meminta bantuan kepada saya				
25	Saya mahir di dalam pekerjaan saya				
26	Saya memiliki keterampilan yang dapat diandalkan				
27	Keahlian yang saya miliki bermanfaat bagi perusahaan				
28	Keahlian yang saya miliki tidak bermanfaat bagi perusahaan				
29	Saya tidak mahir dalam pekerjaan saya				
30	Saya tidak memiliki keterampilan yang dapat diandalkan				
31	Saya tidak mengeluh pada jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan				
32	Perusahaan memberikan bonus jika lembur				
33	Jam kerja yang diberikan perusahaan sudah tepat				
34	Jam kerja yang diberikan perusahaan tidak tepat				

35	Saya mengeluh pada jam kerja yang ditetapkan perusahaan				
36	Perusahaan tidak memberikan bonus jika lembur				
37	Saya selalu hadir bekerja				
38	Saya tidak pernah terlambat datang bekerja				
39	Saya tidak pernah absen dengan alasan yang dibuat – buat				
40	Saya selalu mencari alasan untuk tidak bekerja				
41	Saya pernah tidak hadir bekerja				
42	Saya pernah terlambat datang bekerja				
43	Saya dapat menyelesaikan tugas saya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
44	Saya tidak pernah terlambat dalam mengumpulkan tugas				
45	Saya termasuk orang yang disiplin dalam mengerjakan tugas				
46	Saya pernah terlambat mengumpulkan tugas				
47	Saya tidak pernah menyelesaikan tugas tepat waktu				
48	Saya suka menunda waktu dalam mengerjakan tugas				
49	Saya tidak pernah membuat kesalahan dalam membuat tugas				
50	Tugas yang saya kerjakan selalu memuaskan				
51	Tugas yang saya kerjakan mendapat respon yang positif dari atasan				

52	Saya mendapat respon yang negatif atas tugas yang saya kerjakan				
53	Saya pernah membuat kesalahan dalam mengerjakan tugas				
54	Tugas yang saya kerjakan tidak memuaskan				
55	Saya memiliki ide – ide untuk kemajuan tim				
56	Saya melontarkan apa yang saya pikirkan dalam mengambil keputusan				
57	Saya memberikan saran terhadap hasil tugas rekan saya				
58	Saya tidak aktif berbicara dalam proses mengambil keputusan				
59	Saya merasa tidak yakin atas setiap saran yang saya berikan pada rekan saya				
60	Saya tidak memiliki ide untuk kemajuan tim				
61	Saya mampu berpikir dengan cepat				
62	Saya tidak memikirkan sesuatu diluar dari pekerjaan saya				
63	Saya mampu merencanakan sesuatu dengan cepat				
64	Saya tidak bisa merencanakan sesuatu dengan cepat				
65	Pikiran saya tidak fokus ketika melakukan pekerjaan				
66	Saya tidak bisa berpikir cepat				
67	Saya langsung mengerjakan tugas yang diberikan				
68	Saya tidak bertele – tele dalam mengerjakan tugas				

69	Jika ada kekurangan dalam tugas yang saya kerjakan, saya segera memperbaikinya				
70	Saya bertele – tele dalam mengerjakan tugas				
71	Saya tidak langsung memperbaiki kesalahan dalam tugas saya				
72	Saya pernah menunda mengerjakan tugas				
73	Saya mengerjakan tugas sendiri				
74	Kemampuan yang saya miliki bermanfaat bagi saya dalam mengerjakan tugas				
75	Tidak masalah bagi saya jika tidak ada rekan yang bisa membantu saya dalam mengerjakan tugas				
76	Saya dibantu dalam mengerjakan tugas				
77	Saya akan panik jika tidak ada yang bisa membantu saya dalam mengerjakan tugas				
78	Saya tidak percaya diri dalam melakukan tugas				
79	Saya tidak harus dibantu oleh rekan saya dalam mengerjakan tugas				
80	Saya dan rekan saya memiliki tugas masing – masing oleh karena itu kami mengerjakan tugas kami sendiri				
81	Saya mampu melakukan segala sesuatu sendiri				
82	Saya tidak bisa melakukan segala sesuatu sendirian				
83	Saya meminta bantuan rekan dalam mengerjakan tugas saya				

84	Saya harus dibantu oleh rekan saya dalam mengerjakan tugas				
85	Saya memegang teguh visi misi perusahaan				
86	Saya mentaati setiap peraturan yang ada				
87	Saya bersedia membantu dalam memajukan perusahaan				
88	Saya tidak peduli terhadap visi misi perusahaan				
89	Saya enggan membantu dalam memajukan perusahaan				
90	Saya cenderung melanggar setiap peraturan yang ada				
91	Saya akan menolong rekan saya yang kesusahan				
92	Saya merasa senang memiliki rekan kerja seperti rekan – rekan saya				
93	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini				
94	Saya merasa kurang nyaman pada rekan – rekan saya				
95	Saya tidak menolong rekan saya yang kesusahan				
96	Saya tidak merasa senang bekerja di perusahaan ini				

Skala Pengembangan Karir

Nama/Inisial :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Bagian/Divisi :
 Lama Bekerja :

Petunjuk pengisian

1. Cermati setiap masing – masing pernyataan
2. Pilih salah satu jawaban dari empat jawaban yang diberikan dan beri tanda ceklis (✓) pada jawaban yang di pilih
3. Semua jawaban benar dan tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu jawablah sesuai dengan apa yang saudara/i alami

Keterangan Jawaban :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh :

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki prestasi kerja yang baik				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya pernah mendapat tawaran promosi jabatan				
2	Karyawan yang memiliki kinerja bagus berhak mendapatkan promosi				
3	Pencapaian prestasi kerja merupakan salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan				
4	Tidak semua karyawan yang memiliki kinerja yang bagus mendapat kesempatan promosi				
5	Prestasi kerja tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan				
6	Saya tidak pernah mendapat tawaran promosi jabatan				
7	Semua karyawan diperlakukan secara adil				
8	Seluruh karyawan tidak ada yang saling menjatuhkan				
9	Perusahaan bersikap adil dalam karir				
10	Terdapat karyawan yang saling menjatuhkan				
11	Perusahaan tidak adil dalam karir				
12	Semua karyawan tidak diperlakukan secara adil				
13	Informasi promosi dapat diterima oleh seluruh karyawan				
14	Seluruh karyawan berpeluang mendapat promosi				
15	Dalam memberikan promosi, perusahaan tidak membedakan karyawan				
16	Tidak semua karyawan berpeluang mendapat promosi				

17	Perusahaan membeda - bedakan karyawan dalam memberikan promosi				
18	Tidak semua karyawan menerima informasi mengenai promosi				
19	Perusahaan memberikan akses pada karyawan untuk mengembangkan inovasi				
20	Perusahaan mendukung karyawan yang ingin mengembangkan inovasi				
21	Inovasi yang saya temukan bermanfaat dalam perusahaan				
22	Perusahaan tidak mendukung karyawan yang ingin mengembangkan inovasi				
23	Saya tidak berkontribusi dalam menemukan inovasi				
24	Perusahaan tidak memberikan akses pada karyawan untuk mengembangkan inovasi				
25	Perusahaan mendukung karyawan yang ingin mengembangkan kreativitas				
26	Karyawan bebas berkreaitivitas di perusahaan				
27	Perusahaan memberikan akses pada karyawan untuk mengembangkan kreativitas				
28	Karyawan tidak bebas berkreaitivitas di perusahaan				
29	Perusahaan tidak memberikan akses pada karyawan untuk mengembangkan kreativitas				
30	Perusahaan tidak mendukung karyawan yang ingin mengembangkan kreativitas				
31	Saya senang dengan pekerjaan saya sekarang				
32	Perusahaan memberikan fasilitas untuk mendukung saya dalam bekerja				

33	Saya senang karena perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan apa yang saya mau				
34	Perusahaan tidak memberikan fasilitas untuk mendukung saya dalam bekerja				
35	Perusahaan tidak memberikan pekerjaan sesuai dengan apa yang saya mau				
36	Saya tidak senang dengan pekerjaan saya sekarang				
37	Perusahaan memberikan kebebasan pada karyawan dalam cara menyelesaikan tugas				
38	Tidak ada cara khusus yang ditetapkan perusahaan untuk menyelesaikan tugas				
39	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kenyamanan masing - masing				
40	Ada cara khusus yang ditetapkan perusahaan untuk menyelesaikan tugas				
41	Karyawan tidak bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan kenyamanan masing – masing				
42	Perusahaan tidak memberikan kebebasan pada karyawan dalam cara menyelesaikan tugas				
43	Semua karyawan berkesempatan untuk mengikuti diklat				
44	Perusahaan memberikan diklat bagi karyawan yang memiliki kinerja menurun				
45	Diklat yang diberikan perusahaan berdampak positif bagi karyawan				
46	Perusahaan tidak memberikan diklat bagi karyawan yang mengalami penurunan kinerja				
47	Diklat yang diberikan perusahaan tidak berdampak positif bagi karyawan				

48	Tidak semua karyawan berkesempatan mengikuti diklat				
49	Perusahaan rutin memberikan seminar guna menambah pengetahuan				
50	Semua karyawan berkesempatan mengikuti seminar				
51	Seminar yang diberikan perusahaan berdampak positif bagi karyawan				
52	Tidak semua karyawan berkesempatan mengikuti seminar				
53	Perusahaan tidak pernah memberikan seminar pada karyawan				
54	Seminar yang diberikan perusahaan tidak berdampak positif bagi karyawan				

LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



Scale: Prestasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	236,56	1926,214	,313	,945
VAR00002	237,09	1915,029	,429	,945
VAR00003	236,35	1936,912	,262	,945
VAR00004	237,07	1919,768	,492	,944
VAR00005	236,78	1938,214	,357	,945
VAR00006	237,06	1915,940	,557	,944
VAR00007	236,91	1900,387	,550	,944
VAR00008	237,46	1909,650	,540	,944
VAR00009	236,78	1916,138	,389	,945
VAR00010	237,22	1943,006	,299	,945
VAR00011	237,13	1929,096	,416	,945
VAR00012	236,59	1924,246	,513	,944
VAR00013	236,65	1914,723	,467	,944
VAR00014	236,31	1926,522	,373	,945
VAR00015	236,50	1922,557	,374	,945
VAR00016	236,69	1943,691	,250	,945

VAR00017	236,89	1921,987	,509	,944
VAR00018	236,81	1930,418	,426	,945
VAR00019	236,50	1928,292	,314	,945
VAR00020	236,67	1910,755	,480	,944
VAR00021	236,74	1910,837	,463	,944
VAR00022	236,72	1933,714	,345	,945
VAR00023	236,56	1937,044	,327	,945
VAR00024	236,81	1920,795	,474	,944
VAR00025	236,56	1917,799	,395	,945
VAR00026	236,19	1975,474	-,089	,946
VAR00027	236,46	1919,046	,407	,945
VAR00028	237,15	1935,185	,365	,945
VAR00029	236,94	1920,808	,490	,944
VAR00030	237,33	1940,038	,316	,945
VAR00031	236,26	1905,592	,558	,944
VAR00032	236,44	1931,610	,296	,945
VAR00033	236,59	1902,435	,532	,944
VAR00034	237,09	1937,218	,328	,945
VAR00035	237,28	1924,544	,463	,944
VAR00036	236,89	1934,742	,405	,945
VAR00037	236,56	1944,063	,218	,945
VAR00038	236,24	1944,564	,249	,945
VAR00039	236,19	1934,795	,315	,945
VAR00040	236,43	1928,966	,387	,945
VAR00041	236,54	1934,668	,401	,945
VAR00042	236,59	1918,812	,516	,944
VAR00043	236,13	1934,907	,317	,945
VAR00044	236,17	1928,557	,354	,945
VAR00045	236,70	1925,533	,339	,945
VAR00046	236,57	1931,759	,434	,945
VAR00047	236,63	1936,238	,345	,945
VAR00048	236,70	1926,061	,476	,944
VAR00049	236,50	1936,972	,270	,945
VAR00050	236,76	1916,639	,423	,945
VAR00051	236,57	1918,513	,430	,945
VAR00052	236,78	1942,101	,283	,945
VAR00053	236,89	1949,799	,194	,945

VAR00054	236,26	1938,686	,370	,945
VAR00055	236,31	1929,088	,358	,945
VAR00056	236,74	1924,271	,400	,945
VAR00057	236,63	1938,690	,235	,945
VAR00058	236,91	1922,878	,532	,944
VAR00059	236,89	1928,478	,411	,945
VAR00060	236,76	1935,205	,348	,945
VAR00061	236,31	1922,597	,454	,945
VAR00062	236,65	1927,930	,335	,945
VAR00063	236,78	1899,082	,575	,944
VAR00064	236,72	1941,035	,301	,945
VAR00065	236,96	1930,263	,420	,945
VAR00066	236,41	1966,925	,003	,946
VAR00067	236,39	1922,167	,400	,945
VAR00068	236,46	1929,876	,333	,945
VAR00069	236,74	1952,007	,119	,946
VAR00070	236,59	1936,321	,333	,945
VAR00071	237,15	1945,298	,244	,945
VAR00072	237,41	1917,340	,555	,944
VAR00073	236,81	1913,135	,435	,945
VAR00074	236,44	1939,195	,260	,945
VAR00075	236,67	1923,623	,407	,945
VAR00076	236,59	1951,869	,155	,945
VAR00077	237,44	1922,742	,580	,944
VAR00078	237,39	1940,091	,290	,945
VAR00079	237,24	1914,375	,514	,944
VAR00080	236,59	1935,755	,258	,945
VAR00081	236,48	1928,632	,373	,945
VAR00082	237,48	1930,669	,448	,945
VAR00083	237,00	1921,358	,576	,944
VAR00084	236,67	1934,189	,347	,945
VAR00085	236,76	1925,054	,377	,945
VAR00086	236,61	1923,450	,428	,945
VAR00087	236,98	1910,132	,532	,944
VAR00088	237,37	1922,653	,445	,945
VAR00089	237,26	1921,856	,497	,944
VAR00090	236,96	1941,433	,253	,945

VAR00091	236,44	1954,252	,143	,945
VAR00092	237,02	1894,320	,610	,944
VAR00093	236,56	1935,308	,303	,945
VAR00094	236,54	1930,555	,407	,945
VAR00095	237,41	1915,189	,628	,944
VAR00096	237,09	1921,671	,491	,944



Scale: Pengembangan Karir

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	128,98	744,698	,533	,921
VAR00002	128,65	784,195	-,006	,925
VAR00003	128,70	755,231	,397	,922
VAR00004	129,17	768,368	,297	,923
VAR00005	129,26	760,271	,427	,922
VAR00006	129,04	773,885	,183	,924
VAR00007	128,87	756,228	,359	,923
VAR00008	128,78	747,572	,503	,921
VAR00009	128,89	746,063	,486	,922
VAR00010	129,44	762,138	,371	,922
VAR00011	129,07	763,881	,367	,923
VAR00012	129,20	760,694	,420	,922
VAR00013	129,17	750,670	,467	,922
VAR00014	129,00	742,566	,577	,921

VAR00015	129,02	740,320	,576	,921
VAR00016	129,07	759,504	,381	,922
VAR00017	129,39	752,431	,546	,921
VAR00018	129,30	751,646	,499	,921
VAR00019	128,91	767,369	,243	,924
VAR00020	129,15	745,638	,553	,921
VAR00021	129,28	749,035	,502	,921
VAR00022	129,13	758,304	,410	,922
VAR00023	129,33	748,604	,571	,921
VAR00024	129,44	753,308	,498	,922
VAR00025	128,65	752,647	,456	,922
VAR00026	128,61	759,978	,355	,923
VAR00027	128,85	762,280	,288	,923
VAR00028	129,26	762,875	,318	,923
VAR00029	129,06	763,148	,358	,923
VAR00030	128,98	759,830	,379	,922
VAR00031	128,93	753,617	,412	,922
VAR00032	128,57	773,494	,147	,924
VAR00033	128,61	757,261	,475	,922
VAR00034	129,04	764,602	,332	,923
VAR00035	128,80	769,109	,251	,923
VAR00036	128,91	753,369	,546	,921
VAR00037	129,37	744,955	,593	,921
VAR00038	129,20	750,014	,486	,922
VAR00039	129,20	752,618	,447	,922
VAR00040	129,44	751,761	,595	,921
VAR00041	129,24	750,639	,540	,921
VAR00042	129,00	751,887	,486	,922
VAR00043	128,61	765,223	,260	,924
VAR00044	128,81	749,286	,501	,921
VAR00045	128,50	761,160	,385	,922
VAR00046	129,24	763,394	,375	,922
VAR00047	129,15	750,581	,587	,921
VAR00048	129,44	756,327	,500	,922
VAR00049	128,85	755,713	,427	,922
VAR00050	128,67	762,000	,315	,923
VAR00051	128,65	754,346	,437	,922

VAR00052	128,76	782,865	,021	,925
VAR00053	128,91	758,086	,436	,922
VAR00054	129,00	762,038	,344	,923



LAMPIRAN D

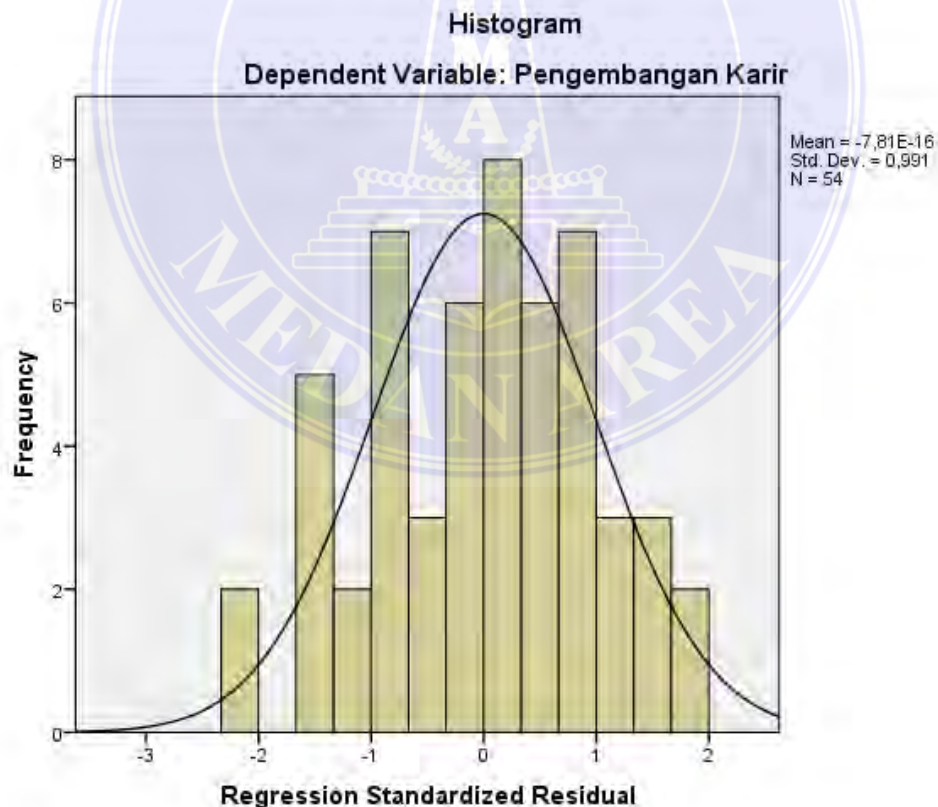
UJI NORMALITAS, UJI LINEARITAS, DAN UJI HIPOTESIS



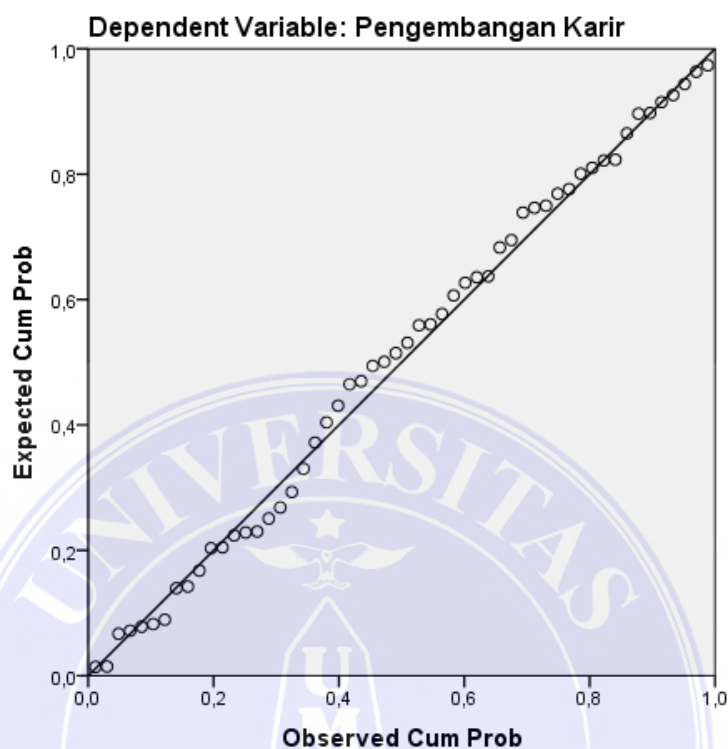
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Prestasi Kerja	Pengembangan Karir
N		54	54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	239,24	131,44
	Std. Deviation	44,364	28,019
Most Extreme Differences	Absolute	,076	,099
	Positive	,076	,099
	Negative	-,066	-,088
Test Statistic		,076	,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pengembangan Karir * Prestasi Kerja	Between Groups	(Combined)	39108,3	47	832,092	1,99	,196
			33		6		
	Linearity		6057,60	1	6057,60	14,5	,009
			3	3	32		
	Deviation from Linearity	33050,7	46	718,494	1,72	,256	
		30		4			
Within Groups			2501,00	6	416,833		
			0				
Total			41609,3	53			
			33				

Correlations

		Prestasi Kerja	Pengembangan Karir
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	1	,382**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	54	54
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	,382**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	54	54

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

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Pengembangan Karir *	,382	,146	,969	,940
Prestasi Kerja				

LAMPIRAN E

SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kofam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 521/FPSI/01.10/IV/2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

20 April 2022

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. PLN (Persero)
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : M. Riza Rifahmi Lubis
NPM : 178600109
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. PLN (Persero), Pangkalan Susu Kabupaten Langkat guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Laili Alifita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



LAMPIRAN F

SURAT KETERANGAN SELESAI

PENELITIAN





Medan, 22 April 2022

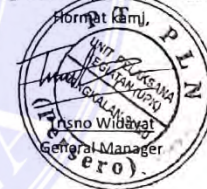
Nomor : 203/PSU.00/X/2022
Perihal : Selesai Pengambilan Data & Riset

Nama : M. Riza Rifahmi Lubis
NIM : 178600109
Fakultas : Psikologi
Kampus : Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu Kabupaten Langkat yang di laksanakan terhitung dari tanggal 21 April 2022 sampai dengan tanggal 22 April 2022 untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul " Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK) Pangkalan Susu ".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk di gunakan seperlunya.

Pangkalan Susu, 22 April 2022



Dusun VI / Desa Tanjung Pasir, Kec. Pangkalan Susu
Kab. Langkat, Provinsi Sumatera Utara 20858

Paraf _____



Digencal dengan CamScanner