

HUBUNGAN PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KINERJA KARYAWAN PDAM CABANG MEDAN KOTA

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh:

AFULINA SEMBIRING

16.860.0495



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2023

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 30/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

HALAMAN PENGESAHAN


JUDUL SKRIPSI : Hubungan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kinerja
Karyawan PDAM Cabang Medan Kota

NAMA : Afulina Sembiring

NPM : 16.860.0495


BAGIAN : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


(Azhar Azis, S.Psi, M.A)

MENGETAHUI




(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)
Kas. Bagian Psikologi
Industri & Organisasi

Tanggal Sidang Meja Hijau

SURAT 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 aturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 16 Februari 2023



(Afulina Sembiring)
NPM 16.860.0495

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

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

Nama : Afulina Sembiring
NPM : 16.860.0495
Program Studi : 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 Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kinerja Karyawan PDAM Cabang Medan Kota.**

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif/format-kan, mengelola dalam bentuk pembagian data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 16 Februari 2023



Afulina Sembiring
(16.860.495)

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Tanjung Morawa pada tanggal 30 Agustus 1998 dari Ayah Rasmi Sembiring dan Ibu Susila Ningsih. Peneliti merupakan putri ketiga dari 4 bersaudara. Peneliti memiliki 1 abang laki-laki, 1 kakak perempuan dan 1 adik perempuan.

Pada tahun 2016 peneliti lulus dari SMA Negeri 1 Tanjung Morawa dan pada tahun 2016 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di kelas A4 (2016). Peneliti melaksanakan penelitian di PDAM Cabang Medan Kota.



HUBUNGAN PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KINERJA KARYAWAN PDAM CABANG MEDAN KOTA

AFULINA SEMBIRING
16.860.0495

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan persepsi pengembangan karir dengan kinerja karyawan PDAM Cabang Medan Kota. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per-satuan periode waktu sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Tipe penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 35 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Total Sampling*. Metode analisis data menggunakan teknik Korelasi Product Moment dari Pearson. Hasil analisa data menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan kinerja karyawan dimana nilai $r_{xy} = 0,986$, dengan $p < 0,000$. Nilai rata-rata mean empirik persepsi pengembangan karir (90,74) lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (72,5) dan nilai rata-rata mean empirik kinerja karyawan (137,63) lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (105). Adapun kontribusi persepsi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 97,2% ($R^2 = 0,972$), sedangkan sisanya (2,8%) ditentukan oleh faktor lain dalam penelitian ini yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Persepsi pengembangan karir; kinerja karyawan.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF CAREER
DEVELOPMENT WITH EMPLOYEES PERFORMANCE OF PDAM
MEDAN KOTA BRANCH**

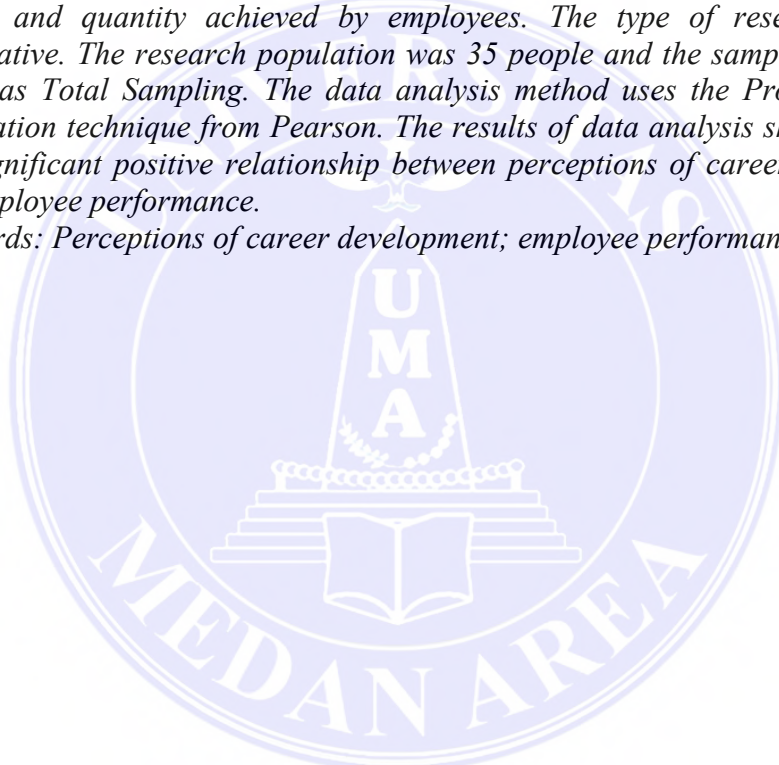
AFULINA SEMBIRING

16.860.0495

Abstract

The research objective was to determine the relationship between perceptions of career development and the performance of PDAM Medan City Branch employees. Employee performance is work performance or work results both in quality and quantity achieved by employees. The type of research used is quantitative. The research population was 35 people and the sampling technique used was Total Sampling. The data analysis method uses the Product Moment Correlation technique from Pearson. The results of data analysis show that there is a significant positive relationship between perceptions of career development and employee performance.

Keywords: Perceptions of career development; employee performance.



MOTTO

“Only you can change your life. Nobody else can do it for you”

Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.



PERSEMBAHAN

*Dan pada setiap lelah,
Tak boleh merasa tak sanggup meski memang begittu berat
Tetaplah memilih untuk rela mencoba lagi,
Berusaha lagi,
Apa yang di inginkan pada semoga untuk sebuah rencana,
tidak selalu menjadi rencana terbaik
Terimakasih untuk diri sendiri
Atas pencapain yang bersedia sabar dan kuat
Bukan aku yang hebat
Tapi, Allah yang mudahkan.*

*Terima kasihku kepada **Ibunda dan Alm.Ayahanda**
Yang selalu melangitkan Do'a untukku
Kaulah alasan aku bisa
Kaulah alasan aku bertahan
Untukmu aku persembahkan, semua yang **terbaik** dariku.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas Rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area dengan judul “Hubungan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kinerja Karyawan PDAM Cabang Medan Kota”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Azhar Azis, S.Psi, MA selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini,
6. Ibu Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Si selaku penguji yang telah memberikan saran yang baik untuk peneliti.
7. Ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku sekretaris yang telah memberikan saran yang baik untuk peneliti.
8. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.

9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memotivasi peneliti dan memberikan bekal ilmu pengetahuan dan para staf
10. Kepada Kepala PDAM Cabang Medan Kota yang telah memberikan kesempatan untuk peneliti melakukan penelitian
11. Kepada kedua belahan jiwaku Bapak dan Mamak (Alm.Rasmi Sembiring/Susila Ningsih).Terimakasih telah mengajarkan banyak hal tentang dunia ini, terimakasih atas support, dukungan, bekal nasihat yang engkau berikan. Buat alm.bapak maaf belum bisa kasih yang terbaik disaat sesama hidup, dan terimakasih nasihat yang dulu engkau berikan agar selalu menjadi manusia baik kepada sesama didunia yang keras ini, terimakasih banyak buat mamak tersayang atas doa yang mamak panjatkan, bantuan secara moril dan material, yang telah diberikan selama ini sehingga mampu menghantarkan peneliti menyelesaikan studinya. Terimakasih Syurgakuu
12. Kepada abangku Alm.Bayu Olanda Sembiring S.E , kakak perempuanku dr.Figa Deba Sembiring dan adik perempuanku Okia Sari Sembiring, Terimakasih telah mendukung dan mensupport saya untuk menyelesaikan studi. Trimakasih atas moril maupun material yang diberikan, semoga kalian saudaraku selalu dalam lindungan allah Ta'ala, diberikan rezeki yang lancar dan sehat selalu Aamiin Allahumma Aamiin.
13. Kepada sahabatku 7 comeback Suci, Marwah, Meutia, Liza, Meisy, Siti Ramadhayanti, terimakasih sudah menjadi support system dalam lika-liku penuh drama hidup selama perkuliahan, semoga kita selalu menjaga silaturahmi kita.
14. Kepada Muhammad Fajar terimakasih sudah masuk jadi bagian proses menyelesaikan studi ini, dan terimakasih sudah membantu dan direpotkan selama meraih gelar.
15. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2016 kelas pagi.
16. Kepada sahabatku Dhea, Ajeng, Igo, Olvy, terimakasih telah memberikan dukungan kepada penulis, terimakasih atas kebersamaan kita, semoga hubungan kita tetap terjaga.

17. Semua pihak yang ikut membantu peneliti dan selalu mendukung selama penyusunan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Medan, 16 Februari 2023

Afulina Sembiring

16.860.0495



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SUB JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRAK	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR/ GRAFIK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Karyawan	10
2.1.1 Pengertian Karyawan.....	10
2.2 Kinerja Karyawan	11
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.2.3 Aspek-aspek Kinerja Karyawan	19
2.2.4 Ciri-ciri Kinerja	23
2.2.5 Cara meningkatkan kinerja karyawan	25
2.3 Persepsi Pengembangan Karir	27

2.3.1	Pengertian Persepsi.....	27
2.3.2	Pengertian Karir.....	28
2.3.3	Pengertian Persepsi Pengembangan Karir.....	29
2.3.4	Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi Pengembangan Karir....	30
2.3.5	Aspek-aspek Persepsi Pengembangan Karir	33
2.4	Hubungan Persepsi Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan.....	37
2.5	Kerangka Konseptual.....	40
2.6	Hipotesis	41

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tipe Penelitian	42
3.2	Identifikasi Variabel Penelitian.....	42
3.3	Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	42
3.4	Subjek Penelitian	44
3.5	Teknik Pengambilan Data.....	44
3.6	Validitas dan Reliabilitas	46
3.7	Metode Analisis Data.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Orientasi Kanchah Penelitian.....	52
4.2	Persiapan Penelitian	57
4.3	Hasil Penelitian	60
4.4	Pembahasan	65

BAB V PENUTUP

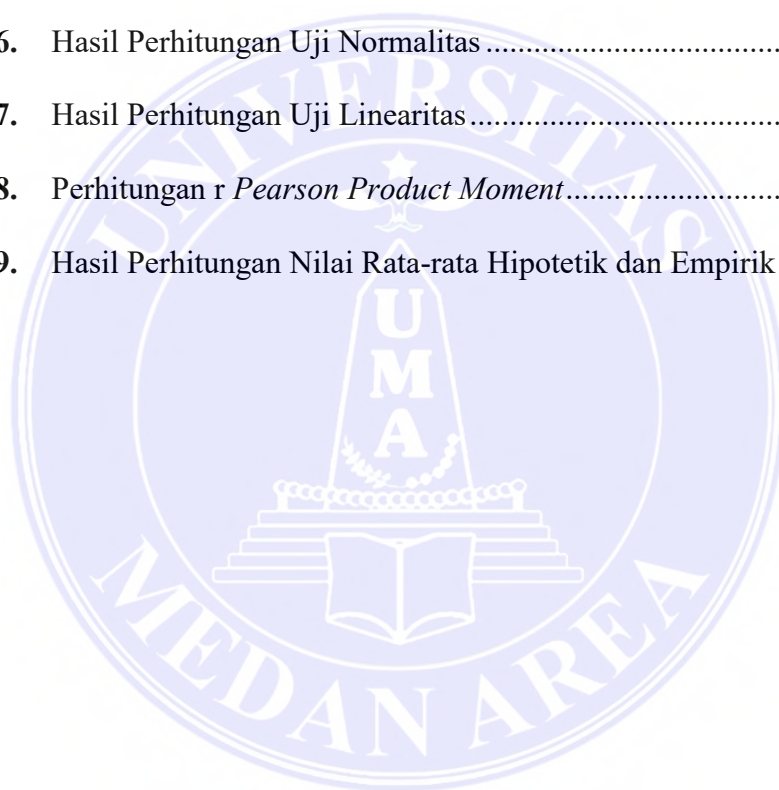
5.1	Simpulan	70
5.2	Saran	71

DAFTAR PUSTAKA	73
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	75
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Hak-hal dan Kewajiban Karyawan	12
Tabel 2.	Distribusi Penyebaran Item Persepsi Pengembangan Karir Sebelum <i>Tryout</i>	55
Tabel 3.	Distribusi Penyebaran Item Kinerja Karyawan Sebelum <i>Tryout</i>	56
Tabel 4.	Distribusi Item Skala Persepsi Pengembangan Karir setelah <i>Tryout</i> ..	58
Tabel 5.	Distribusi Item Skala Kinerja Karyawan setelah <i>Tryout</i>	59
Tabel 6.	Hasil Perhitungan Uji Normalitas	61
Tabel 7.	Hasil Perhitungan Uji Linearitas	61
Tabel 8.	Perhitungan <i>r Pearson Product Moment</i>	62
Tabel 9.	Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	64



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kurva Normal Persepsi Pengembangan Karir (X)	64
Gambar 2. Kurva Normal Kinerja Karyawan (Y)	65



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting baik untuk Organisasi besar maupun kecil. Dalam organisasi besar, sumber daya manusia dianggap sebagai faktor yang sangat penting dalam proses pengembangan bisnis, dan peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Pembentukan suatu instansi karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan perwujudan tujuan perusahaan memerlukan sikap atau perilaku orang yang bertanggung jawab dengan kapabilitas kinerja yang baik.

Menurut Munandar (2011) karyawan merupakan aset utama organisasi, dengan kata lain merupakan aset utama organisasi. Untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan efektif maka kinerja karyawan harus diperhatikan. Kehadiran karyawan yang berkinerja tinggi dalam organisasi akan menjaga organisasi dalam kondisi yang baik. Kinerja karyawan merupakan tema multidimensi yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Jika karyawan organisasi berkinerja buruk, organisasi juga akan terpengaruh. Faktanya, masalah yang sering dihadapi oleh banyak organisasi adalah kinerja karyawan yang sering menurun dari waktu ke waktu, yang menyebabkan organisasi tidak efisien.

Wirawan (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh pekerjaan atau fungsi atau indikator profesional dalam kurun waktu tertentu. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerja karyawan. Kinerja berasal dari berbagai latihan untuk karyawan operasional dan pendidikan untuk manajemen perusahaan. Guna meningkatkan kinerja, pemimpin

harus bekerja keras untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel (dalam Setiawan, 2015), kinerja diartikan sebagai pencatatan hasil yang diperoleh dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam suatu periode tertentu.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jadi, penilaian kinerja dilihat dari kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang dicapai seseorang selama bekerja. Sedangkan menurut Almustofa (2014) mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja masing-masing karyawannya.

Menurut Lupiah Lauga (2009) Kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap kebutuhan karyawan, salah satu diantaranya adalah dengan diperolehnya posisi pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Tetapi masih sedikit perusahaan yang merencanakan dan mengembangkan karir karyawan dengan dasar dan pertimbangan yang jelas dan terukur. Apabila kondisi tersebut tidak segera diperbaiki akan sangat berdampak pada menurunnya kinerja. Selain itu persepsi pengembangan karir memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Menurut Sobur (2003), persepsi dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas persepsi adalah pandangan atau pengertian yaitu bagaimana seseorang memandang atau

mengartikan sesuatu. Karyawan yang mempersepsikan pengembangan karirnya secara baik cenderung mempunyai kepuasan kerja yang baik, sehingga akan menghindari berbagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti pemogokan, ketidakhadiran dan perpindahan kerja. Hal ini dapat menunjukkan karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik. Sebaliknya bila karyawan mempersepsikan pengembangan karirnya secara buruk maka karyawan tersebut akan mempunyai kinerja yang rendah.

Menurut Siagian (2012) pengembangan karir adalah aktivitas karyawan untuk memiliki gambaran yang jelas tentang jenjang karir yang bisa dicapainya selama karyawan menampilkan kinerja atau prestasi yang memuaskan. Sedangkan menurut Mahmuda (2005) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah hak-hak berupa material dan non material. Material dapat berupa kenaikan pendapatan dan perbaikan fasilitas, sedangkan non material dapat berupa status sosial dan perasaan bangga.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan peneliti berlokasi di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Kota Medan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi

Medan merupakan Badan Usaha Milik Daerah Propinsi Sumatera Utara yang telah berdiri lama dan perusahaan ini bergerak dibidang pendistribusian air. Faktor lingkungan kerja fisik mengambil andil dalam masalah kepegawaian karena faktor ini juga yang menentukan nyaman tidaknya seorang karyawan, lingkungan kerja fisik PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang kota Medan dengan 5 divisi atau bagian yang terdiri dari bagian Umum, Pengawasan, Keuangan, Jaringan, dan Pemasaran.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti PDAM Cabang Medan Kota, terlihat permasalahan kinerja yang terjadi pada karyawan yaitu karyawan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Seperti pada bagian administrasi sering terjadi kesalahan dalam surat menyurat rekapitulasi surat yang sering salah dan laporan keuangan yang terlambat dilampirkan kepada atasan maupun masalah pemberkasan lainnya serta permasalahan pencapaian target yang sulit dicapai. Hubungan terhadap pelanggan yang kadang tidak terjalin baik, padahal PDAM merupakan perusahaan yang melayani masyarakat. Salah satu penyebabnya adalah tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan cukup berat karena mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat.

Gambaran lainnya mengenai permasalahan kinerja karyawan pada PDAM Cabang Medan Kota yaitu sudah mengikuti peraturan perusahaan namun karyawan disaat jam kerja tidak terlalu fokus kepada pekerjaan, karyawan masih sering sekali ngobrol kepada temannya bukan membahas pekerjaan namun membahas soal urusan pribadi mereka terkadang mereka makan di jam kerja dan apabila tidak terlalu banyak pekerjaan mereka pergi ke tempat temannya yang

beda pekerjaannya disini terlihat kurangnya pusat perhatian atasan kepada karyawan.

Selain itu, terdapat permasalahan mengenai persepsi pengembangan karir yang dimiliki karyawan PDAM yaitu sistem promosi jabatan yang sulit didapatkan. Hal ini disebabkan karena kurang adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan tentang bagaimana menghasilkan produk yang berkualitas di dampingi dengan efisiensi waktu yang sesuai dengan standar perusahaan. Karyawan juga menyampaikan bahwa karyawan selama ini hanya jalan di tempat tanpa kenaikan golongan atau jabatan yang seharusnya di evaluasi setiap dua tahun sekali. Karyawan mengerjakan tugas-tugasnya secara tidak maksimal, dikarenakan karyawan beranggapan bahwa bekerja tidak harus memiliki kinerja yang baik karena tidak akan berpengaruh ke jenjang karir. Karyawan juga merasa bahwa perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan skill yang dimiliki dan diimbangi dengan kenaikan karir dari masing-masing karyawan.

Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara singkat yang peneliti lakukan kepada 2 orang karyawan PADM yang berinisial RY dan FH:

“Sejauh ini kami sebagai karyawan telah mengerjakan pekerjaan dengan cukup baik dek, tapi memang pasti ada beberapa kendala yang kami alami. Apalagi semenjak covid ini kami jadi kesulitan dengan masalah administrasi umum dan masalah surat-surat. Itu tidak jarang membuat laporan kami jadi terlambat. Kemudian setiap akhir bulan kami juga harus menyelesaikan setiap laporan dan rekapitulasi ini terkadang sampai lembur. Selain itu, semua kan serba online sekarang yakan itu membuat kami menerima beberapa keluhan dari pelanggan. Untuk jenjang karir disini saya rasa perlu ditinjau lagi karena belum terealisasikan secara baik saya rasa. Apalagi promosi yang cukup sulit dicapai”(Wawancara Personal 06 Juni 2022).

Jadi setiap bulan kami para karyawan membuka buku baru dibulan berikutnya setiap mendekati akhir bulan mereka banyak pekerjaan yang harus diselesaikan karena kata pimpinan kami kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Dan untuk jenjang karir disini ya, harusnya lebih di evaluasi dari kinerjanya jangan dipersulit. Dan perlu ada pelatihan saya rasa untuk peningkatan hasil kerja kita. Saya rasa juga, saya perlu untuk membuat rancangan karir yang dibantu perusahaan. Tapi bekerja disini saya cukup baik dan kalau ditanya ada niat untuk pindah kerja, saya rasa enggak”(Wawancara Personal 06 Juni 2022).

Dari hasil wawancara di atas menjelaskan kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan suatu pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Segala permasalahan selama pandemi ini harusnya bisa diatasi oleh perusahaan secara bijak dengan melaksanakan rapat mengenai penanggulangan atas semua masalah. Tetapi dari hasil wawancara juga didapat nilai positif yaitu karyawan tidak memiliki niat untuk pindah tempat kerja. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Pengembangan karir merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal. Pengembangan karir adalah seri kegiatan sepanjang hidup. Melalui pengembangan karir, karyawan sangat berharap pengembangan karir mereka naik, namun pihak perusahaan belum menjalankannya sehingga terhambatnya pengembangan karir karyawan. Selama magang pernah mereka mau naik jabatan sudah mengurus

berkas dan lain-lain, mereka sudah belajar dan memenuhi prosedur perusahaan namun disaat satu hari H sebelum ujian atau seleksi pihak perusahaan menggagalkan pengembangan karir itu dijalankan tanpa alasan yang pasti.

Dapat penjelasan di atas disimpulkan pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu, disini karyawan diberikan kesempatan untuk dapat melangkah kedepannya dengan berbagai proses yang ada, dimana nantinya mereka cakap dalam melaksanakan segala tuntutan yang ada termasuk target sebuah perusahaan serta dengan adanya pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Seseorang karyawan menjadi salah satu komponen penting yang ada di dalam perusahaan. Persepsi pengembangan karir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dapat diartikan sebagai penilaian individu yang bersifat pribadi (individual) mengenai usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan atau ketrampilannya yang berguna untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas jabatannya sekaligus memperluas kesempatan untuk meraih posisi atau bentuk keuntungan lainnya yang lebih baik dari yang dimiliki saat ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi permasalahannya yang akan diteliti yaitu kurangnya pusat perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan kurang terhadap pengembangan karir mereka dan perusahaan tidak menentukan jadwal

atau program terlaksananya rencana pengembangan karir terhadap karyawan, tidak ada pemilihan atau diseleksinya setiap karyawan untuk mengikuti perkembangan karir siapapun bisa melaksanakan kegiatan perkembangan karir kecuali karyawan yang memiliki SP (Surat Peringatan) sampai kedua, biasanya apalagi karyawan yang mendapatkan Surat Peringatan yaitu apabila karyawan banyak absen dan telat masuk ke kantor.

Hasil penelitian selama magang, ketika itu dilaksanakan pengembangan karir namun pihak perusahaan membatalkan tanpa penjelasan yang pasti penyebab dibatalkannya pengembangan karir pada karyawan pada saat itu, karyawan sangat berharap terhadap kenaikan karir mereka namun kenyataan tidak sesuai harapan mereka.

1.3 Batasan Masalah

Meninjau dari identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti membatasi penelitian yang hanya menekankan pada Hubungan Persepsi Pengembangan Karir Karyawan dengan Kinerja Karyawan pada Perusahaan PDAM Cabang Medan Kota. Subjek penelitiannya yaitu karyawan perusahaan PDAM Cabang Medan Kota.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan kinerja karyawan?”

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan persepsi pengembangan karir dengan kinerja karyawan?.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam kaitannya dengan penelitian ini, yaitu:

1.6.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan, pemikiran dan wawasan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan persepsi pengembangan karir dengan kinerja karyawan

1.6.2 Secara Praktis

- a) Diharapkan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dalam pengambilan suatu kebijakan yang menyangkut kepentingan perusahaan.
- b) Diharapkan penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi serta memberikan pengetahuan tambahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan terutama PDAM Cabang Medan Kota dalam masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan karir pada perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Karyawan

2.1.1 Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan (2016) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaga, fisik, dan pikirannya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Menurut Nawawi (2011) tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sedangkan menurut Subri (2012) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Berdasarkan uraian beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan seseorang yang memiliki potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Konsep *performance* adalah singkatan dari *energy dynamics of the same performance* dalam bahasa Inggris. Istilah "*performance*" biasanya diucapkan dalam bahasa Indonesia sebagai "*performance*". Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan suatu pekerjaan atau fungsi atau indikator profesional dalam kurun waktu tertentu (Wirawan, 2015).

Menurut Rotundo & Sackett (dalam Tentama, 2015) kinerja adalah segala perilaku atau perilaku yang dikendalikan oleh seorang individu dan membantu mencapai tujuan organisasi. Kemudian Gibson, Ivancevich & Donnelly (2013) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan standar efektivitas lainnya yang dicapai melalui upaya yang membutuhkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman dalam kurun waktu tertentu. Menurut Bernardin dan Russel (dalam Setiawan, 2015) kinerja lebih diartikan sebagai pencatatan hasil yang diperoleh dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau suatu kegiatan tertentu dalam periode tertentu.

Menurut Maier (dalam As'ad, 2013), kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Supriyono (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, kemampuan dan waktu. Sedangkan menurut Simanjuntak (2011) kinerja adalah tingkat yang dicapai sebagai hasil dari melaksanakan tugas tertentu. Informasi tentang kinerja organisasi sangat penting untuk mengevaluasi apakah proses

kinerja yang telah dilakukan organisasi selama ini memenuhi tujuan yang diharapkan.

Kinerja merupakan hasil dari fungsi/aktivitas kerja individu atau tim dalam suatu organisasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu (Tika, 2012). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan cara mencapai tujuan organisasi sesuai kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing (Mangkuprawira, 2014).

Hasibuan (2014) mendefinisikan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Sedarmayanti (2017) Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Sopiah (2011) berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat diidentifikasi dari beberapa elemen antara lain kinerja dilihat dari mutu pekerjaan (kehalusan, ketelitian, dan kebersihan), jumlah waktu yang dibutuhkan, jumlah jenis alat (keterampilan dalam menggunakan bermacam-macam alat) dan pengetahuan tentang pekerjaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Yunxia et al., 2013).

Dari uraian pendapat diatas, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per-satuan periode waktu sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2017) mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula demikian pula sebaliknya.

b. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Persepsi pengembangan karir atau rancangan kerja

Merupakan persepsi karyawan mengenai pengembangan karir atau rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki persepsi atau rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh- sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi Kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

g. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan- kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

h. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

i. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

j. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing.

k. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

l. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Menurut Gibson dkk (2013) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

- a. Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologi, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan dan aturan dari organisasi (disiplin kerja).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Mangkuprawira (2014) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted*, dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola

kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Faktor motivasi terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisas.

c. Disiplin Kerja

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

Menurut pendapat Keith Davis (dalam Sakiman, 2019) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a) Faktor Kemampuan (*Ability*) secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) artinya bahwa pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) serta genius dan memiliki pendidikan yang memadai untuk melaksanakan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal,
- b) Faktor Motivasi (*motivation*) merupakan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Handoko (2014) yaitu :

a) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

e) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, persepsi pengembangan karir atau rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, faktor individu, faktor psikologis (meliputi persepsi, motivasi, kepribadian, dan kepuasan kerja) dan faktor organisasi, faktor organisasi (meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, dan kepemimpinan).

2.2.3 Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Umar (dalam Sakiman, 2019), aspek-aspek kinerja yaitu:

- a) Mutu pekerjaan (kualitas kerja), Sebuah proses yang merespon pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh kepada pegawai dan merencanakan kehidupan kerja mereka,
- b) Inisiatif, Suatu gagasan atau ide-ide pokok, metode dan pendekatan baru mengenai suatu hal yang perlu adanya pembaharuan dan perkembangan,
- c) Kerja sama karyawan merupakan kontributor sejajar dalam proses manajemen kinerja, karena karyawan harus menjadi peserta aktif dan antusias dalam menjalankan setiap proses kerja sesuai dengan ketentuan yang telah diinformasikan, sehingga keterlibatannya akan membangun rasa memiliki dan tanggung jawab,

- d) Pengetahuan tentang pekerjaan, Melalui informasi mengenai suatu pekerjaan yaitu melalui analisis jabatan akan diketahui apakah seseorang merasakan pekerjaannya terlalu sederhana atau terlalu rumit,
- e) Tanggung jawab, dapat diartikan dengan hasil yang harus dicapai atau tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dari suatu kegiatan atau program,
- f) Komunikasi dan berinteraksi merupakan bagian terpenting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi.

Menurut Bernardin & Russel (dalam Setiawan, 2015) ada 5 aspek-aspek kinerja karyawan antara lain:

- 1) *Quantity* (kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 2) *Quality* (kualitas) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 3) *Timeliness* (ketepatan waktu) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4) *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat

dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

- 5) *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Aspek-aspek kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2014) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut:

- a) Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- b) Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- c) Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

Adapun aspek-aspek dari kinerja karyawan menurut Bangun (2012) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu. Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.
5. Kemampuan kerja sama untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011) mengenai aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

- a) Kemampuan teknis. Yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b) Kemampuan konseptual. Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.

- c) Kemampuan hubungan interpersonal. Yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, dan saling memperbaiki antar karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja karyawan antara lain yaitu, mutu pekerjaan (kualitas kerja), inisiatif, kerja sama karyawan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, komunikasi, *quantity* (kuantitas), *quality* (kualitas), *timeliness* (ketepatan waktu), *cost effectiveness* (efektivitas biaya), *interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan), hasil kerja dan tanggung jawab.

2.2.4 Ciri-ciri Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2015) seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik yaitu:

- a. Memiliki kualitas kerja. Mampu memberikan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar dapat bertahan dalam berbagai bentuk persaingan.
- b. Memiliki kuantitas kerja, dapat memenuhi target yang telah ditetapkan dan menunjukkan kemampuan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.
- c. Dapat mengatur waktu kerja. Kemampuan untuk menetapkan waktu kerja yang efisien dan efektif. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan,

sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

Selanjutnya Sedarmayanti (2011) mengemukakan ciri-ciri karyawan yang memiliki kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Manajemen Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Memiliki Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja yang dicapai sesuai dengan ketentuan perusahaan dan manajemen waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan dan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

2.2.5 Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

Menurut Anwar (dalam Manulang, 2014), kinerja juga memiliki indikator tersendiri dalam penilainnya yakni diantaranya ialah kualitas dan kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang bisa dijabarkan sebagai berikut:

- a. Kualitas-kualitas disini ialah bagaimana seorang pegawai atau karyawan dalam menjalankan tugasnya apakah baik atau tidak.
- b. Kuantitas-kuantitas ialah waktu yang dihabiskan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam satu hari dan bisa diukur berdasarkan kecepatan kerja dari pegawai tersebut.
- c. Tanggungjawab, dalam hal ini merupakan kesadaran pegawai akan tanggungjawabnya dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan.

- d. Pelaksanaan tugas merupakan kemampuan pegawai atau karyawan untuk melakukan tugasnya apakah dikerjakan dengan akurat tanpa melakukan kesalahan atau tidak. Kinerja karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Menurut Mankunegara (2014) dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu:
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi, antara lain:
 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah.
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

2.3 Persepsi Pengembangan Karir

2.3.1 Pengertian Persepsi

Menurut Richard L. Daft (2003) persepsi proses yang digunakan orang untuk dapat mengerti lingkungan dengan menyeleksi, mengorganisasi, dan menginterpretasikan informasi dari lingkungan. Sedangkan menurut Anwar (2016) hakikatnya persepsi adalah suatu proses pemberian arti atau makna terhadap lingkungan yang meliputi kognisi, serta mencakup penafsiran objek, penerimaan, pengorganisasian dan penafsiran terhadap stimulus yang sudah diorganisasikan dengan cara mempengaruhi perilaku dan sikap.

Persepsi bersifat pribadi dan individual. Hal ini didukung dengan pendapat Gibson dkk, (2013) yang mengatakan bahwa individu akan melihat yang sama dengan cara yang berbeda-beda. Dalam suatu pekerjaan suatu proses persepsi memiliki perasaan yang besar, terutama pada aspek situasi pekerjaan. Persepsi timbul karena ada dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal yang saling berkaitan. Faktor internal di antaranya bergantung pada proses pengembangan terhadap sesuatu termasuk di dalamnya sistem nilai, kebutuhan, tujuan, kepercayaan, sedangkan faktor eksternal adalah pengembangan pribadi.

Menurut As'ad (2013), persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan yang menghasilkan suatu gambar unik tentang keadaan yang barangkali sangat berbeda dari kenyataannya.

Berdasarkan penjabaran dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu proses penilaian dan pandangan individu terhadap objek-objek lingkungan di sekitar kehidupan individu yang mengaitkan

proses penginderaan, pengorganisasian, penginterpretasian yang akan mempengaruhi perilaku seseorang.

2.3.2 Pengertian Karir

Menurut Handoko (2014), karir adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian, karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja di suatu pekerjaan.

Simamora (2001) berpendapat bahwa kata “karir” dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang objektif dan subjektif. Dipandang dari perspektif yang subjektif, karir merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang objektif, karir merupakan perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan mengangguk bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasibnya sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karirnya. Berdasarkan pengertian tersebut, pengertian karir adalah urutan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidupnya.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan karir adalah segala aktivitas yang ada kaitannya dengan pekerjaan seseorang yang mencakup sikap, motivasinya hidupnya yang membuat taraf kehidupannya semakin berkembang.

2.3.3 Pengertian Persepsi Pengembangan Karir

Menurut Gibson dkk (2013) persepsi pengembangan mengacu pada cara seseorang memandang dan menilai karir mereka. Orang yang mempunyai persepsi karir yang positif juga akan mempunyai persepsi dan penilaian yang positif juga akan mempunyai persepsi dan penilaian yang positif atas karir mereka. Persepsi pengembangan karir yang positif juga berpengaruh sangat penting bagi organisasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Stone (dalam Saydam, 2000) pengembangan karir karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. Sedangkan menurut Samsudin (2006) persepsi pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan

Komang dkk (2012) persepsi pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi pengembangan karir adalah pandangan, penilaian, dan tanggapan karyawan mengenai peraturan kepegawaian, pelaksanaan dan usaha karyawan untuk meningkatkan karirnya.

2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi Pengembangan Karir

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pengembangan karir seorang karyawan menurut Siagian (2012) yaitu :

1. Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya atau peningkatan kinerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai. Diperlakukannya promosi jabatan maka secara tidak langsung akan mengembang karir karyawan dengan berbagai tingkat tujuannya.

3. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama, dengan menetapkan teguh pada 1 organisasi dengan kinerja yang baik maka peluang pengembangan karirnya besar.

4. Pembimbing dan sponsor

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

5. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan atau junior dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6. Kesempatan untuk bertumbuh

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

7. Pengunduran diri

Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

Kemudian Hasto Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto (2011) memberikan contoh 9 faktor yang berpengaruh terhadap persepsi pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu:

a) Hubungan pegawai dan organisasi

Secara ideal, hubungan pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga pada saat yang demikian organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi. Namun kadang kala ada berbagai macam kendala yang dihadapi di lapangan.

b) Personalita pegawai

Manajemen karir pegawai terganggu dengan adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang, seperti terlalu apatis, emosional, ambisius, curang, dan lain-lain. Seorang pegawai yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya sendiri.

c) Faktor eksternal

Aturan dalam manajemen karir sebuah organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar.

d) Politik dalam organisasi

Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi ketika ada virus politicking seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

e) Sistem penghargaan

Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang malas.

f) Jumlah pegawai

Semakin banyak jumlah pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki jabatan, demikian pula sebaliknya. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.

g) Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

h) Kultur organisasi

Sebagaimana masyarakat pada umumnya, organisasi juga mempunyai kultur. Ada organisasi yang berkultur profesional, obyektif, rasional dan demokratis. Dan kultur ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut.

i) Tipe manajemen

Ada berbagai tipe manajemen di sebuah organisasi. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis. Jika manajemen kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung berkembang

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah hubungan pegawai dengan organisasinya, prestasi kerja atau penghargaan yang ia dapat selama bekerja, jumlah karyawan yang akan membuat persaingan mendapatkan jabatan semakin besar, faktor eksternal dari luar diri karyawan dan adanya keinginan untuk di promosikan.

2.3.5 Aspek-aspek Persepsi Pengembangan Karir

Aspek-aspek persepsi pengembangan karir menurut Handoko (2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja, adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
- 2) Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*), dalam hal ini pihak yang berwenang layak tidaknya seseorang dipromosikan, seperti halnya atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian mengetahui potensi dan prestasi kerja pegawai yang ingin merealisasikan rencana karirnya.

- 3) Mentor dan Sponsor, mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.
- 4) Kesempatan untuk tumbuh, seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan untuk tumbuh.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) aspek-aspek yang terdapat dalam pengembangan karir individu adalah:

- a. Prestasi kerja (*job performance*)

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 upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana.

- b. Pengenalan oleh pihak lain (*exposure*)

Tanpa pengenalan oleh pihak lain maka karyawan yang baik tidak akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan mereka. 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 (*net working*)

Jaringan kerja berarti perolehan *eksposure* di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

d. Pengunduran diri (*resignation*)

Kesempatan berkarir yang banyak dalam sebuah perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir karyawan, hal ini akan mengurangi tingkat pengunduran diri untuk mengembangkan diri di perusahaan lain (*leveraging*).

e. Kesetiaan terhadap organisasi (*organization loyalty*).

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi.

f. Pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsors*).

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.

g. Bawahan yang mempunyai peran kunci (*key subordinate*)

Atasan yang berhasil memiliki bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga atasan dapat belajar darinya, serta membantu atasan melakukan tugas-tugasnya. Bawahan kunci mengumpulkan, menafsirkan informasi, melengkapi keterampilan atasan mereka dan bekerja secara kooperatif untuk mengembangkan karir atasan mereka. Hal ini juga menguntungkan bagi mereka dan membuat mereka mendaki tangga karir ketika atasan mereka dipromosikan, serta menerima tugas-tugas penting dalam upaya mengembangkan karir.

h. Peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*)

Misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

i. Pengalaman internasional (*international experience*)

Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang sangat penting. Khususnya bagi perusahaan-perusahaan domestik dimana penjualan tinggi berasal dari operasi internasional, juga bagi perusahaan-perusahaan global.

Selanjutnya aspek-aspek persepsi pengembangan karir menurut Faustino Cardoso Gomes (2003), yaitu:

1) Perencanaan karir, meliputi:

- a. Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan
- b. Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan
- c. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek

2) Manajemen karir, meliputi:

- a. Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia
- b. Menyebarkan informasi karir
- c. Publikasikan lowongan pekerjaan
- d. Pendidikan dan pelatihan

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek persepsi pengembangan karir dapat dilihat dari prestasi kerja, *exposure*, kesempatan untuk tumbuh, mentor dan sponsor, publikasikan lowongan pekerjaan, kesesuaian minat dan keahlian, pendidikan dan pelatihan serta kejelasan rencana karir.

2.4 Hubungan Persepsi Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan

Fenomena kinerja yang terjadi pada karyawan yaitu karyawan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Seperti pada bagian administrasi sering terjadi kesalahan dalam surat menyurat rekapitulasi surat yang sering salah dan laporan keuangan yang terlambat dilampirkan kepada atasan maupun masalah pemberkasan lainnya serta permasalahan pencapaian target yang sulit dicapai. Hubungan terhadap pelanggan yang kadang tidak terjalin baik, padahal PDAM merupakan perusahaan yang melayani masyarakat. Salah satu

penyebabnya adalah tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan cukup berat karena mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat.

Selain itu terdapat karyawan disaat jam kerja tidak terlalu fokus kepada pekerjaan, karyawan masih sering sekali ngobrol kepada temannya bukan membahas pekerjaan namun membahas soal urusan pribadi mereka terkadang mereka makan di jam kerja dan apabila tidak terlalu banyak pekerjaan mereka pergi ke tempat temannya yang beda pekerjaannya disini terlihat kurangnya pusat perhatian atasan kepada karyawan.

Serta permasalahan mengenai persepsi pengembangan karir yang dimiliki karyawan PDAM yaitu sistem promosi jabatan yang sulit didapatkan. Hal ini disebabkan karena kurang adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan tentang bagaimana menghasilkan produk yang berkualitas di dampingi dengan efisiensi waktu yang sesuai dengan standar perusahaan. Karyawan juga menyampaikan bahwa karyawan selama ini hanya jalan di tempat tanpa kenaikan golongan atau jabatan yang seharusnya di evaluasi setiap dua tahun sekali. Karyawan mengerjakan tugas-tugasnya secara tidak maksimal, dikarenakan karyawan beranggapan bahwa bekerja tidak harus memiliki kinerja yang baik karena tidak akan berpengaruh ke jenjang karir. Karyawan juga merasa bahwa perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan skill yang dimiliki dan diimbangi dengan kenaikan karir dari masing-masing karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Robbins (2013) dimana karyawan yang mempersepsikan pengembangan karirnya secara positif cenderung mempunyai sikap kerja yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya

karyawan yang mempersepsikan pengembangan karirnya secara negatif cenderung menampilkan sikap kerja yang menghambat tujuan organisasi, tidak produktif dalam bekerja hingga menyebabkan kinerja karyawan menurun (Robbins, 2013). Hal ini menandakan bahwa ada hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan.

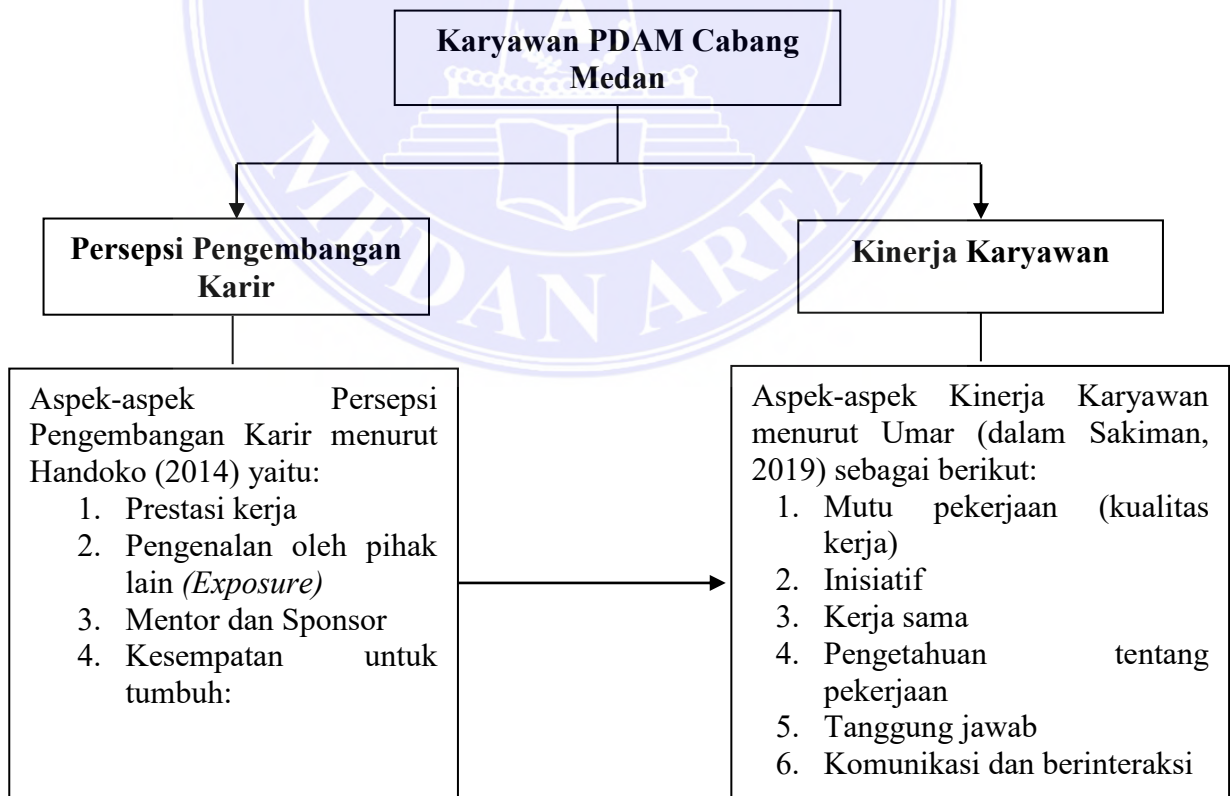
Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Yessica Novianti & Mukti Rahardjo (2019) yang berjudul Peran Persepsi Pengembangan Karir, Kedisiplinan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Dimana hasil penelitian menunjukkan adanya peran positif dalam pengembangan karir dalam kinerja karyawan.

Hasil penelitian lainnya yang mendukung dilakukan oleh Farah Humaira, Syahrudin Agung dan Ecin Kuraesin (2019) dengan judul Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil korelasi hubungan antara Pengembangan Karir dengan Kinerja. Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila nilai X naik maka nilai Y juga akan naik, dan sebaliknya jika nilai X turun maka nilai Y juga akan turun.

Selanjutnya penelitian oleh Ai Madinatussalamah (2011) dengan judul penelitian “Hubungan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Motivasi Berprestasi Mahasiswa Kelas Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan (STIE AD) Jakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan motivasi berprestasi mahasiswa kelas karyawan.

Kemudian penelitian Rahmawati Atik & Susatyo Yuwono (2013) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Persepsi Terhadap pengembangan Karir Karyawan Dengan Loyalitas Kerja CV. Sinar Abadi”. Hasil penelitiannya diperoleh danya hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap pengembangan karir karyawan maka akan semakin positif loyalitas kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap pengembangan karir maka semakin negatif loyalitas kerja. Tingkat persepsi terhadap pengembangan karir karyawan subyek penelitian tergolong tinggi, tingkat loyalitas kerja subyek penelitian tergolong tinggi.

2.5 Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara persepsi pengembangan karir dengan kinerja karyawan PDAM Cabang Medan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi persepsi pengembangan karir pada karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah persepsi pengembangan karir pada karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas tentang, tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, dan metode analisis data.

3.1 Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) tentang perilaku yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2012). Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2014) menyebutkan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

- A. Variabel bebas (X) : Persepsi Pengembangan Karir
- B. Variabel terikat (Y) : Kinerja Karyawan

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Persepsi Pengembangan Karir

Persepsi tentang pengembangan karir adalah pandangan, penilaian, dan tanggapan karyawan mengenai peraturan kepegawaian, pelaksanaan dan usaha karyawan untuk meningkatkan karirnya. Mereka yang memiliki visi dan misi

untuk mengembangkan karir harus selalu mengambil inisiatif dan tindakan yang akan membantu mengembangkan karirnya yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan selama masa kerjanya.

Pengukuran persepsi pengembangan karir dalam penelitian ini menggunakan skala persepsi pengembangan karir yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek persepsi pengembangan karir menurut Handoko (2014) yaitu: prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain (*exposure*), mentor dan sponsor dan kesempatan untuk tumbuh. Semakin tinggi skor yang didapatkan dari skala persepsi pengembangan karir, maka persepsi pengembangan karir akan semakin tinggi.

3.3.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per-satuan periode waktu sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

Pengukuran Kinerja dalam penelitian ini menggunakan skala Kinerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek kinerja dari Umar (dalam Sakiman, 2019), yaitu: mutu pekerjaan (kualitas kerja), inisiatif, kerja sama, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, komunikasi dan berinteraksi. Semakin tinggi skor yang didapatkan dari skala kinerja maka kinerja akan semakin tinggi.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Pada penelitian ini populasi yang akan dikenakan generalisasinya adalah 35 karyawan PDAM Cabang Medan Kota.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan PDAM Cabang Medan Kota.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling*. Menurut Sugiyono (2014), teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena mengingat jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

3.5 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data menurut Arikunto (2013) 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 korelasi motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dalam bentuk tertulis.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala berbentuk skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Skala memiliki dua macam item yaitu *favorable* dan *unfavorable*: Penilaian jawaban untuk item *favorable* adalah 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), 3 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan penilaian jawaban. Sedangkan *Unfavorable* adalah 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), 2 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), 3 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam penelitian ini, akan digunakan dua macam skala, yaitu skala persepsi pengembangan karir, dan skala kinerja karyawan.

3.5.1 Skala Persepsi Pengembangan Karir

Persepsi Pengembangan Karir diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek persepsi pengembangan karir menurut Handoko (2014) yaitu: prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain (*exposure*), mentor dan sponsor dan kesempatan untuk tumbuh. Skala persepsi pengembangan karir bertujuan untuk mengukur persepsi pengembangan karir pada karyawan PDAM Cabang Medan Kota.

Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju).

Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 4, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

3.5.2 Skala Kinerja Karyawan

Kinerja diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan ciri-ciri kinerja karyawan menurut aspek-aspek kinerja dari Umar (dalam Sakiman, 2019) yaitu: mutu pekerjaan (kualitas kerja), inisiatif, kerja sama, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, komunikasi dan berinteraksi. Skala Kinerja bertujuan untuk mengukur Kinerja karyawan PDAM Cabang Medan Kota.

Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 4, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

3.6 Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliable maka harus dilakukan uji coba terhadap alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya setelah data

didapatkan, maka dilakukan uji validasi dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS Versi 23.0 *For Windows*.

3.6.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2013). Dalam menghitung koefisien dengan skor totalnya untuk mengetahui validitas suatu alat ukur maka digunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dianggap sudah baik. Oleh karena itu, semakin tinggi reliabilitas, semakin dipercaya serta diandalkan sebagai pengumpul data (Arikunto, 2013). Hal tersebut ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS Versi 23.0 *For Windows*.

3.7 Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Arikunto 2013).

Adapun rumus product moment dari Karl Pearson adalah:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{(\sum x^2)(\sum y^2)}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor subyek pada item dengan skor total subyek
 $\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian skor x dengan skor y
 $\sum y$ = Jumlah dari setiap total
 $\sum x$ = Jumlah skor total item

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan *One Sampling Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi atau $p > 0,05$.

b. Uji Linearitas

Uji Lineritas yaitu untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linieritas pada SPSS digunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan reliabel bila nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* $> 0,05$.

AD) Jakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan motivasi berprestasi mahasiswa kelas karyawan.

Kemudian penelitian Rahmawati Atik & Susatyo Yuwono (2013) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Persepsi Terhadap pengembangan Karir Karyawan Dengan Loyalitas Kerja CV. Sinar Abadi”. Hasil penelitiannya diperoleh adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap pengembangan karir karyawan maka akan semakin positif loyalitas kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap pengembangan karir maka semakin negatif loyalitas kerja. Tingkat persepsi terhadap pengembangan karir karyawan subyek penelitian tergolong tinggi, tingkat loyalitas kerja subyek penelitian tergolong tinggi.

Dalam penelitian ini diketahui Mean Hipotetik Persepsi pengembangan karir adalah 72,5 dan Mean Hipotetik Kinerja karyawan adalah 105 sedangkan Mean Empirik variabel Persepsi pengembangan karir adalah 90.74 dan Kinerja karyawan sebesar 137.63. Hal ini menunjukkan bahwa Persepsi pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 97,2% dengan koefisien r_{xy} sebesar 0,986 dan menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Persepsi pengembangan karir dengan Kinerja karyawan. Dalam hal ini ada (2,8%) faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak diteliti yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi.

BAB V

PENUTUP

3.8 Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara Persepsi pengembangan karir dengan Kinerja karyawan PDAM Cabang Medan Kota dimana $r_{xy} = 0,986$; $p = 0,000 < 0,050$. Artinya, semakin tinggi persepsi pengembangan karir maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah persepsi pengembangan karir, maka semakin rendah kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan “diterima”.
2. Adapun koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar 0,972. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi pengembangan karir. Persepsi pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 97,2%. Artinya, ada 2,8% faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak diteliti.
3. Hasil perhitungan mean empirik bahwa persepsi pengembangan karir tergolong tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata empirik persepsi pengembangan karir (90,74) lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (72,5) akan tetapi selisihnya melebihi bilangan 1 simpangan baku.

4. Kinerja karyawan tergolong tinggi yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata empirik (137.63) lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (105).

3.9 Saran

Sejalan dengan simpulan yang telah dibuat, maka berikut merupakan saran yang akan diberikan kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Karyawan PDAM Cabang Medan Kota

Diharapkan setiap karyawan dapat bekerjasama untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan karir, seperti mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan atau potensi diri.

2. PDAM Cabang Medan Kota

Direkomendasikan kepada perusahaan untuk memberikan kesempatan pengembangan karir terhadap karyawan melalui pendidikan formal maupun informal dan training-training sehingga karyawan terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan serta memberikan kesempatan karir untuk semua karyawan secara adil, hal ini akan menjadi nilai tambah bagi karyawan yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut.

3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat melengkapi dan menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang berbeda dari faktor kinerja karyawan. Diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja,

lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Ai Madinatussalamah. 2011. *Hubungan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Motivasi Berprestasi Mahasiswa Kelas Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan (STIE AD)*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Almustofa, Resa. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Anwar, Y. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Dosen*. Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, 4 (2), 104-115.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2013. *Psikologi Industri Edisi ke-4*. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga
- Farah Humaira, Syahrums Agung Ecin Kuraesin. 2019. *Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Univeristas Ibn Khaldun Bogor Vol. 2, No. 3, Agustus 2019 Hal 329-342.
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly. 2013. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan. Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, S. P Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasto Joko Nur Utomo & Meilan Sugiarto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada: Depok.

- Komang, Ardana dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Mahmoda, S. 2005. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kanwil Vii Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai (Djbc)*. Surabaya
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cet 2. Ed.2*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. 2014. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Malthias, R. L. dan Jakson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: Selemba Empat
- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rahmawati, Atik & Susatyo Yuwono. 2013. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Cv. Sinar Abadi*. Skripsi. Universitas Medan Area Richard, L Darf. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Rivai, V & Sagala, Ella, J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sakiman. 2019. Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Non-PNS Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan Universitas Ahmad Dahlan Vol. 1, No. 1, Mei 2019, pp. 30-44 ISSN: 2715-2456*
- Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Bagian Operasi Pt. Pusri Palembang*.

PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53 ISSN: 2502-728X

- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BTSTIEYKPN
- Sobur, Alex. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia
- Sopiah . (2011) . *Perilaku Organisasioal* . Yogyakarta : C.V ANDI OFSET.
- Subri, Mulyadi. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sulistya Cahyani. 2019. *Hubungan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bank Indonesia Medan*. Universitas Medan Area Medan
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta
- Supriyono, R. A. 2016. *Akuntansi Keperilakuan Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tentama, Fatwa. 2015. Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip Vol.14 No.1 April 2015, 1-8*
- Tika, P. 2012. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Yessica Novianti & Mukti Rahardjo. 2019. *Peran Persepsi Pengembangan Karir, Kedisiplinan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. JURNAL PSIKOLOGI/Volume 4/No.4/Juli – 2020 : 121-126 Universitas Tarumanagara.
- Yunxia Zhu, Pieter Nel, Ravi Bhat. 2013. *Cross Cultural Study of Communication Strategies for Building Business Relationships*.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.



LAMPIRAN ANGKET SEBAR PENELITIAN

FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

Nama (Inisial) :

Usia :

Petunjuk Pengisian

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan, pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban disebelah kanan. Tidak ada jawaban yang **BENAR** atau **SALAH**. Karena itu pilihlah sesuai dengan pendapat Anda sendiri. Bacalah terlebih dahulu dan jawablah semua tanpa menyisakan satupun.

Adapun alternatif pilihan jawaban adalah:

SS : Apabila pernyataan **sangat sesuai** dengan diri anda.

S : Apabila pernyataan **sesuai** dengan diri anda.

TS : Apabila pernyataan **tidak sesuai** dengan diri anda.

STS : Apabila pernyataan **sangat tidak sesuai** dengan anda.

“SELAMAT MENGERJAKAN”

Skala I

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu memenuhi standar kerja yang ditentukan.				
2.	Saya akan mencari solusi yang baru dalam memecahkan masalah yang saya hadapi.				
3.	Rekan kerja mendapat tugas yang sama dengan saya.				
4.	Bila saya kesulitan memahami pekerjaan, rekan kerja akan membantu.				
5.	Saya adalah orang yang bertanggung jawab.				
6.	Saya mudah dalam berkomunikasi dengan rekan kerja.				
7.	Saya belum bisa memenuhi standar kerja yang ditentukan.				
8.	Saya kesulitan dalam mencari solusi yang baru dalam memecahkan masalah.				
9.	Saya senang jika mendapat tugas yang lebih mudah dari rekan-rekan saya.				
10.	Saya tidak peduli dengan teman yang mengalami kesulitan menyelesaikan tugas.				
11.	Saya kadang merasa malas untuk mengerjakan suatu pekerjaan.				
12.	Saya memilih-milih teman untuk menjalin komunikasi tentang pekerjaan.				
13.	Saya cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan.				
14.	Saya akan memberikan gagasan yang baru dalam pekerjaan saya.				
15.	Saya senang bila dapat menyelesaikan tugas bersama dengan rekan kerja.				
16.	Saya merasa tugas yang diberikan mudah bagi saya.				
17.	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat pada waktunya.				
18.	Saya senang berkomunikasi tentang pekerjaan.				
19.	Saya kurang peduli ketika ada tugas baru yang diberikan.				
20.	Saya selalu mengikuti aturan tanpa memikirkan gagasan yang baru.				
21.	Saya sering menolak teman yang meminta bantuan.				
22.	Saya sulit memahami pekerjaan yang diberikan.				
23.	Saya cenderung menyelesaikan dengan sebisanya saja.				
24.	Saya berkomunikasi seadanya dengan rekan kerja.				

25.	Saya selalu optimis dalam setiap peningkatan karir yang diberikan.				
26.	Saya berusaha mencari ide-ide kreatif untuk pekerjaan saya tanpa keluar dari ketentuan yang berlaku.				
27.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.				
28.	Saya paham setiap detail pekerjaan yang diberikan.				
29.	Saya selalu mengutamakan pekerjaan daripada hal yang lain.				
30.	Saya merasa punya hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.				
31.	Saya merasa tidak mendapatkan kesempatan dalam peningkatan karir.				
32.	Saya mengalami kesulitan untuk memberikan gagasan dalam pekerjaan saya.				
33.	Saya berkeinginan untuk bekerja di perusahaan lain.				
34.	Saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
35.	Saya sering menunda pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
36.	Rekan kerja saya tidak mau membangun hubungan kerja yang baik dengan saya.				
37.	Saya mendapat pelatihan untuk menunjang karir.				
38.	Saya memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah.				
39.	Saya senang memberikan kontribusi dalam setiap keadaan.				
40.	Saya senang dengan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan saya.				
41.	Saya berani bertanggungjawab dalam mengambil resiko atas pekerjaan saya.				
42.	Saya sering menawarkan bantuan kepada rekan kerja saya.				
43.	Saya tidak tertarik dalam hal peningkatan karir.				
44.	Saya akan memperbaiki kesalahan apabila sudah diberi teguran.				
45.	Saya merasa kontribusi yang saya berikan kurang penting dalam pekerjaan.				
46.	Pekerjaan saya tidak sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.				
47.	Saya kadang tidak dapat bertanggung jawab atas pekerjaan sendiri.				
48.	Saya menolak ketika diajak bekerja sama dengan rekan kerja.				

Skala II

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mencoba mendapat peluang karir yang sesuai dengan kemampuan saya.				
2.	Saya merasa senang saat dipromosikan oleh atasan karena prestasi kerja saya.				
3.	Saya mengikuti perkembangan karir yang diberikan untuk meningkatkan prestasi kerja.				
4.	Saya kerja lembur menyelesaikan tugas guna pengembangan karir.				
5.	Saya merasa disini kesempatan berkarir hanya untuk karyawan yang berprestasi saja.				
6.	Menurut saya, atasan mempromosikan karyawan berdasarkan rasa suka dan tidak suka.				
7.	Saya merasa pengembangan karir yang diberikan perusahaan tidak mampu mengembangkan karir saya.				
8.	Saya malas melakukan kerja lembur dan memilih untuk cepat pulang.				
9.	Saya berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja agar mendapatkan kesempatan promosi.				
10.	Saya sering mendapat pujian karena prestasi kerja saya.				
11.	Saya pikir pengembangan karir yang diadakan berpengaruh besar dalam meningkatkan jenjang karir.				
12.	Saya rajin hadir rapat dan aktif berpartisipasi demi pengembangan karir.				
13.	Saya tidak berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja saya.				
14.	Atasan jarang memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi.				
15.	Saya kadang merasa bingung dengan pelatihan yang diberikan perusahaan.				
16.	Saya kadang malas berpartisipasi dalam rapat ataupun kegiatan lainnya.				
17.	Saya merasa atasan memberikan arahan mengenai tugas-tugas.				
18.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan.				
19.	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan.				
20.	Saya memanfaatkan dengan baik program karir yang diberikan perusahaan guna mengembangkan karir.				
21.	Atasan tidak memberikan bantuan mengenai				

	pekerjaan.				
22.	Saya merasa hubungan rekan kerja dengan atasan masih berdasarkan senioritas.				
23.	Perusahaan tidak memberikan pelatihan maupun arahan mengenai jenjang karir karyawan.				
24.	Saya rasa tidak perlu memberikan yang terbaik karena tidak ada program karir yang adil.				
25.	Atasan mendukung saya untuk mendapat peningkatan karir.				
26.	Kerja sama saya dan rekan kerja berjalan dengan baik.				
27.	Saya merasa, perusahaan rutin mengadakan pelatihan untuk meningkatkan karir.				
28.	Perusahaan memberikan program peningkatan jenjang karir.				
29.	Saya merasa atasan jarang memberi kesempatan kepada karyawan untuk peningkatan karir.				
30.	Saya rasa kerja sama antar karyawan disini perlu ditingkatkan lagi.				
31.	Saya rasa, perusahaan memberikan arahan jenjang karir hanya sebagai formalitas.				
32.	Saya merasa, perusahaan tidak rutin evaluasi mengenai jenjang karir karyawan.				

LAMPIRAN DATA MENTAH PENELITIAN KINERJA KARYAWAN

Orang	AITEM																																																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43							
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3		
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	
4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	2	2	3	3	1	1	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	1	3	4	3	2	4	4	3	3	4	1	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
7	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
8	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
9	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4		
10	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3		
11	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	
13	3	3	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	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
15	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3		
16	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
18	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
19	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
20	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
21	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3

LAMPIRAN DATA MENTAH PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR

Orang	AITEM																																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	
4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	2	2	4	3	1	4	4	3	3	4	4	4	3	3		
5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	1	1	4	2	3	3	4	3	3		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3
9	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
10	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
11	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	
12	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	
13	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	
14	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	
15	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	
16	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	

24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
27	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	
28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	
30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	
33	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	
34	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
35	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	



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

LAMPIRAN DATA SPSS PENELITIAN

Reliability

Scale: Skala Persepsi Pengembangan Karier

Case Processing Summary

		N	%
Valid		35	100,0
Cases Excluded ^a		0	,0
Total		35	100,0

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

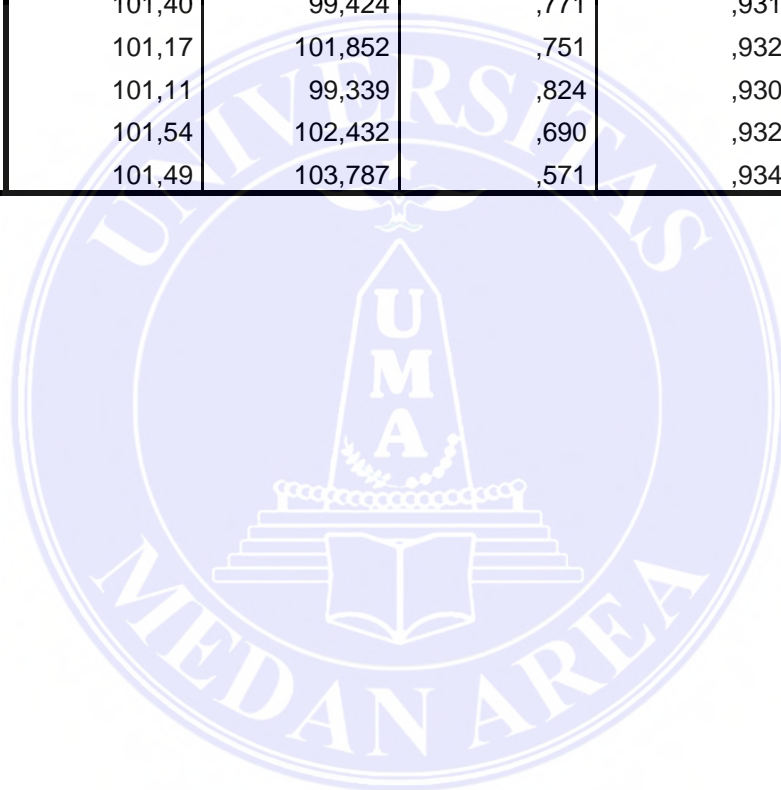
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	101,29	101,269	,629	,933
PK2	101,20	102,635	,677	,933
PK3	101,54	106,844	,396	,936
PK4	101,31	100,222	,724	,932
PK5	101,26	103,079	,648	,933
PK6	101,71	108,092	,116	,938
PK7	101,26	102,608	,697	,932
PK8	101,17	99,558	,807	,931
PK9	101,40	99,424	,771	,931
PK10	101,20	102,635	,677	,933
PK11	101,34	111,232	-,173	,940
PK12	101,20	102,047	,736	,932
PK13	101,17	102,264	,709	,932
PK14	101,14	102,185	,640	,933
PK15	101,49	105,316	,380	,937
PK16	100,94	111,291	-,175	,940

PK17	101,26	103,726	,581	,933
PK18	101,31	101,222	,700	,932
PK19	101,80	104,694	,409	,935
PK20	101,60	103,129	,548	,934
PK21	101,23	102,005	,668	,932
PK22	101,26	101,903	,622	,933
PK23	101,54	106,314	,371	,937
PK24	101,43	100,546	,603	,933
PK25	101,46	101,197	,568	,934
PK26	101,49	106,257	,383	,936
PK27	101,77	104,829	,372	,936
PK28	101,40	99,424	,771	,931
PK29	101,17	101,852	,751	,932
PK30	101,11	99,339	,824	,930
PK31	101,54	102,432	,690	,932
PK32	101,49	103,787	,571	,934



Reliability

Scale: Skala Kinerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	35	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,937	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	155,23	175,358	,389	,936
K2	154,80	171,047	,708	,934
K3	154,91	181,610	-,086	,940
K4	154,91	168,198	,733	,933
K5	154,86	171,832	,663	,934
K6	154,86	171,655	,547	,935
K7	154,51	180,551	-,014	,938
K8	154,77	167,593	,798	,933
K9	155,00	167,529	,757	,933
K10	154,80	171,047	,708	,934
K11	154,94	182,055	-,135	,939
K12	154,54	183,314	-,231	,940
K13	154,77	171,711	,651	,934
K14	154,74	170,785	,646	,934
K15	155,03	169,029	,590	,935
K16	154,80	171,047	,708	,934
K17	155,06	177,879	,108	,939
K18	154,91	169,963	,677	,934
K19	155,40	174,835	,362	,936

K20	155,20	172,341	,532	,935
K21	155,14	176,597	,321	,936
K22	155,31	177,987	,353	,938
K23	155,14	175,538	,318	,937
K24	155,09	174,492	,307	,937
K25	155,06	170,055	,545	,935
K26	155,09	175,669	,317	,937
K27	155,37	175,240	,314	,937
K28	154,80	178,576	,314	,938
K29	154,77	170,299	,761	,934
K30	154,77	178,182	,325	,938
K31	155,14	171,891	,635	,935
K32	155,06	174,232	,515	,935
K33	155,23	175,358	,389	,936
K34	154,80	171,047	,708	,934
K35	154,86	171,832	,663	,934
K36	154,86	171,655	,547	,935
K37	154,86	171,303	,705	,934
K38	154,77	167,593	,798	,933
K39	155,00	167,529	,757	,933
K40	154,80	171,047	,708	,934
K41	154,94	180,173	,017	,938
K42	154,86	171,303	,705	,934
K43	154,80	178,576	,314	,938
K44	154,71	167,269	,818	,933
K45	154,86	173,126	,560	,935
K46	154,80	177,694	,398	,937
K47	155,00	167,529	,757	,933
K48	154,80	171,047	,708	,934

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PersepsiPengembanganKarier	Kinerja
N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	90,74	137,63
	Std. Deviation	10,548	13,493
	Absolute	,140	,114
Most Extreme Differences	Positive	,140	,114
	Negative	-,097	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		,828	,675
Asymp. Sig. (2-tailed)		,499	,752

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Mean

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Persepsi Pengembangan Karier	35	100,0%	0	0,0%	35	100,0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Persepsi Pengembangan Karier	(Combined)		6118,505	21	291,357	52,851	,000
	Between Groups	Linearity	6014,147	1	6014,147	1090,938	,000
		Deviation from Linearity	104,357	20	5,218	,946	,557
	Within Groups		71,667	13	5,513		
	Total		6190,171	34			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Persepsi Pengembangan Karier	,986	,972	,994	,988

Correlations

Correlations

		PersepsiPengembangan Karier	Kinerja
PersepsiPengembangan Karier	Pearson Correlation	1	,986**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Kinerja	Pearson Correlation	,986**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

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

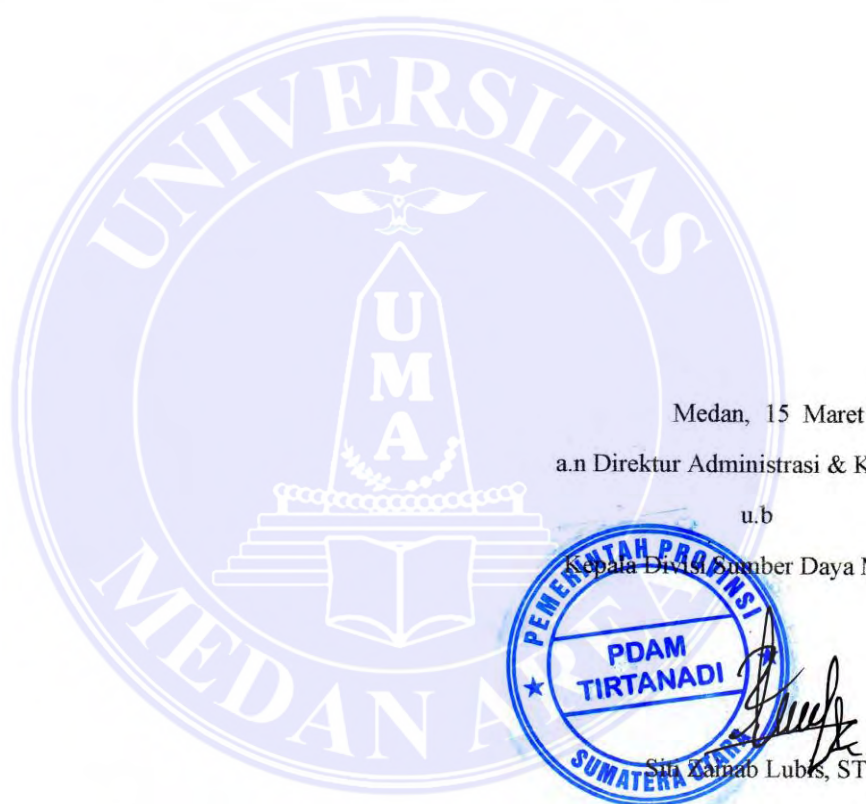


SURAT KETERANGAN
Nomor : SKET - 323 / SDM / 03 / 2023

Hasil Penilaian Kinerja PDAM Tirtanadi Medan

NO	NAMA	SKOR KINERJA	KETERANGAN
1	Yudi Wardhana	45	Cukup
2	Ardiansyah	45	Cukup
3	Putra Ramadan	47	Cukup
4	Agung Wijaya	65	Baik
5	Dodi Kusuma	45	Cukup
6	Sukardi	45	Cukup
7	Rahmat Purba	45	Cukup
8	Andi Lasmana	75	Baik
9	Rehan Syaputra	69	Baik
10	Agus Trinanda	30	Tidak baik
11	Lili Saputri	69	Baik
12	Siti Zebua	45	Cukup
13	Amanda Lubis	75	Baik
14	Aini Sitepu	45	Cukup
15	Fauzy Suhada	75	Baik
16	Eva	45	Cukup
17	Erlina Wati	32	Tidak Baik
18	Kaia Seharti	69	Baik
19	Fauzan	75	Baik
20	Bagus Kihajar	45	Cukup
21	Yuyun Ananda	47	Baik
22	Devi Ertasi	72	Baik
23	Diki Hanibal	30	Tidak Baik
24	Oktavia Simbolon	46	Cukup
25	Endang Putri	75	Baik
26	Supriadi	47	Cukup

27	Kelik Sudrajat	46	Cukup
28	Iqbal Hamdani	45	Cukup
29	Wenda Hartoyo	31	Tidak Baik
30	Rio Ardianto	69	Baik
31	Susan Maria	77	Baik
32	Sumiati	33	Tidak Baik
33	Hardandi Sitepu	44	Cukup
34	Evan Ramadhan	69	Baik
35	Dino Patriot	48	Cukup



Medan, 15 Maret 2023

a.n Direktur Administrasi & Keuangan

u.b

Kepala Divisi Sumber Daya Manusia

Siti Karnab Lubis, ST

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan 20212 Telp +62 61 4571666 Fax +62 61 4572771
 Website : www.pdamtirtanadi.co.id email : tirtanadi@pdamtirtanadi.co.id Halo Tirtanadi 1500-922