

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PROGRAM
PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN
PT.PELABUHAN INDONESIA 1 MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh:

FERDINAN PASARIBU

15.860.0154



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/11/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)25/11/22

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA)

(Istiana S.Psi, M.Pd, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan

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

(Hasanuddin Ph.D)

TANGGAL SIDANG

27 September 2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/11/22

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini dibawah ini:

Nama : FERDINAN PASARIBU
NPM : 15.860.0154
Tahun Terdaftar : 2015
Program Studi : Psikologi INDUSTRI DAN ORGANISASI
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang diajukan untuk memperoleh gelar akademik di satu Lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar Pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima saksi akademik dan/atau saksi hukum yang berlaku.

Medan, 27 September 2022

MATERAI 10000


FERDINAN PASARIBU
15.860.0254

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI PADA
TANGGAL
27 September 2022

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEWAN PENGUJI

1. Hasanuddin, Ph.D
2. Dra, Irna Minauli, M,Si, Psikolog
3. Dr. Suryani Hardjo,S,Psi,MA
4. Istiana S.Psi, M.Pd, M.Psi

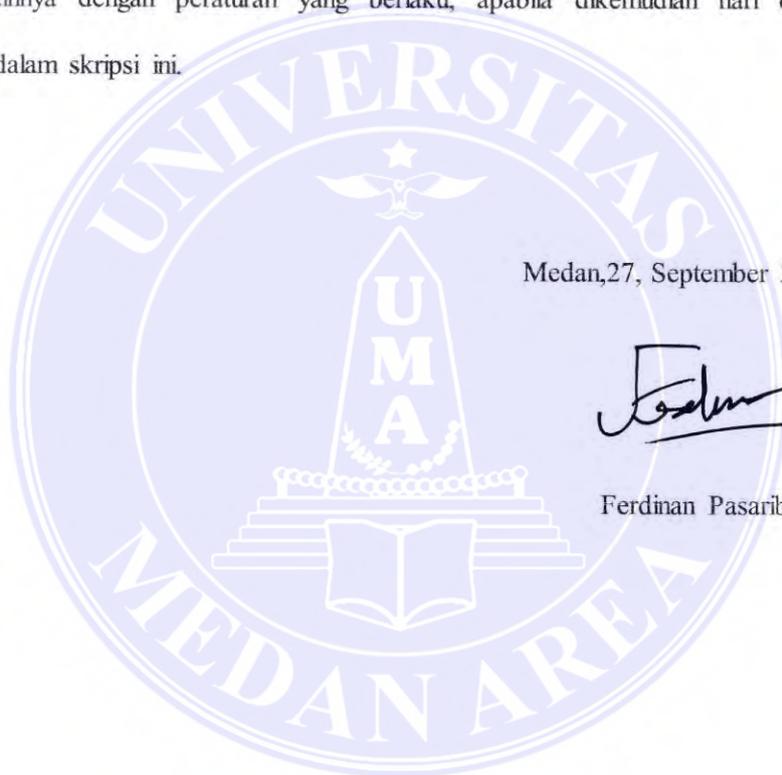
TANDA TANGAN

This block contains three handwritten signatures in yellow ink, each written over a horizontal line. The signatures appear to be those of the members of the examination board listed in the adjacent list.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 27, September 2022

Ferdinan Pasaribu

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN PT.PELABUHAN INDONESIA 1 MEDAN

FERDINAN PASARIBU

15.860.0154

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara Persepsi Pengembangan Karir dengan Kinerja pada PT.Pelabuhan Indonesia I Medan. Hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara Persepsi Pengembangan Karir dengan Kinerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 orang pada Devisi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum. Teknik pengambilan data sampel ialah menggunakan Purposive Sampling. Metode pengumpulan data adalah skala Persepsi Pengembangan Karir dan Data Kinerja Perusahaan. Analisa data menggunakan analisis *Product Moment*. Hasil penelitian adalah ada hubungan yang signifikan antara Persepsi Pengembangan karir dan Kinerja. Hal ini ditunjukkan dari koefisien $r_{xy} = 0,656$; $p = 0.000 < 0,050$ yang berarti bahwa semakin tinggi Persepsi Pengembangan Karir maka semakin tinggi Kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Terdapat sumbangan Persepsi Pengembangan Karir terhadap Kinerja sebesar 43%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 57% faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini seperti: faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Hasil ini dikatakan Kinerja yang tergolong tinggi dan memiliki Persepsi Pengembangan Karir yang tergolong tinggi.

Kata kunci: Persepsi Pengembangan Karir, Kinerja

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA 1 MEDAN

FERDINAN PASARIBU

15.860.0154

ABSTRACT

This study aims to see the relationship between Perceptions of Career Development with Performance at PT. Pelabuhan Indonesia I Medan. The hypothesis proposed that there is a positive relationship between Perceptions of Career Development and Performance. The population in this study amounted to 150 people in the Division of Human Resources (HR) and General. The sampling technique used is purposive sampling. The data collection method is the Perception of Career Development and Company Performance Data scale. Data analysis using Product Moment analysis. The result of this research is that there is a significant relationship between the perception of career development and performance. This is shown from the coefficient $r_{xy} = 0.656$; $p = 0.000 < 0.050$ which means that the higher the Perception of Career Development, the higher the Performance. Based on the results of this study, the proposed hypothesis is accepted. There is a contribution of Career Development Perception to Performance of 43%. From these results, it is known that there are still 57% of other factors not examined in this research, such as: individual factors and organizational environmental factors. This result is said to be a relatively high performance and have a relatively high Career Development Perception.

Key words: Perception of Career Development, Performance

Motto

*

No life is perfect, the most important thing is the process. Live your life, Enjoy the Process
and Conquer the World.

Tidak ada Kehidupan yang sempurna, yang terpenting adalah Proses. Jalani hidup mu,
Nikmati Prosesnya dan Taklukan Dunia

(FERDINAN PASARIBU)



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa. Atas karunia dan rahmat yang telah dilimpahkan khususnya dalam penyusunan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna menyelesaikan studi pada program Strata Psikologi pada program Sarjana Universitas Medan Area.

Dalam hal ini saya selaku peneliti sudah banyak menerima bimbingan serta bantuan. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah Saya mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Terima kasih untuk kedua orang tua saya tercinta yaitu St.Jontar.Pasaribu dan Manondang Deoloksaribu. yang tiada hentinya memberikan doa, dan semangat sehingga akhirnya saya dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik dan lancar.
2. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Bapak Hasanudin Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr. Suryani Hardjo,S,Psi,MA sebagai dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan bagi saya selaku peneliti dan melancarkan segala urusan saya selama proses pembuatan skripsi.
6. Ibu Istiana S.Psi, M.Pd, M.Psi. selaku dosen pembimbing kedua yang selalu memberikan semangat kepada saya, dan memberikan waktu selama skripsi.
7. Ketua sidang bapak Hasanudin, Ph.D yang sudah meluangkan waktu untuk hadir dalam sidang meja hijau.

8. Sekretaris ibu Dra, Irna Minauli, M,Si yang berkenan dalam sidang meja hijau.
9. Terima kasih kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga pegawai-pegawai yang telah membantu dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi.
10. Terima kasih banyak juga teruntuk teman teman saya yang sudah memberikan dukungan, doa, serta merangkul saya ketika saya mengalami masa sulit dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih juga saya ucapkan kepada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I Medan yg telah membantu saya dalam mengerjakan skripsi saya ini.
12. Terima kasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terima kasih untuk semua pembaca. Semoga skripsi ini bermanfaat.

Saya selaku peneliti sangat menyadari bahwa masih sangat banyak kelemahan pada skripsi ini baik tata tulis maupun isi. Maka dari itu saya selaku peneliti mengharapkan saran dan kritik untuk membantu saya menyempurnakan skripsi ini. Demikian sebagai penutup saya selaku peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu Psikologi.

Medan. 27 September 2022



Ferdinan Pasaribu

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Ferdinan Pasaribu, dan berjenis kelamin Laki-laki. Penulis dilahirkan di Medan pada Tanggal 13 Juli 1997, beragama kristen protestan, Anak kandung dari Bapak Jontar Pasaribu dan Ibu Manondang Doloksaribu. Penulis merupakan anak ke-3 dari 4 bersaudara.

Ketika usia 5 tahun penulis memulai pendidikan di SD Negeri 104181, Kabupaten Deli serdang. Penulis pun melanjutkan pendidikannya di SMP N 30 Medan dan lulus di tahun 2014. Setelah itu penulis melanjutkan sekolahnya di SMA Swasta Sultan Iskandar Muda Medan dan lulus di tahun 2015. Selanjutnya di tahun yang sama penulis mendaftarkan diri sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	4
F. Manfaat Penelitian	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karyawan	
1. Pengertian Karyawan	6
2. Jenis-Jenis Karyawan	7
3. Ciri-Ciri Karyawan yang Baik	7
B. KINERJA	
1. Pengertian Kinerja	10
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
3. Indikator Kinerja	13
4. Aapek-Aspek Kinerja	14
C. PERSEPSI TERHADAP PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR	
1. Pengertin Persepsi	15
2. Program Pengembangan Karir	17
3. Pengertian Persepsi Terhadap Program Pengembangan Karir	23
4. Aspek-Aspek Persepsi Terhadap Pengembangan Karir.....	24
D. HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR KINERJA.....	29
E. Kerangka Konseptual.....	32
F. Hipotesis.....	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian.....	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
C. Devenisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
D. Subjek Penelitian	35
E. Validitas dan Releabilitas Alat Ukur	40
F. Metode Analisis Data	43

BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	47
B. Persiapan Penelitian.....	48
C. Pelaksanaan Penelitian.....	52
D. Analisis data dan Hasil penelitian.....	52
E. Pembahasan.....	55

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	57
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA.....	59
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

4.1 Tabel Indikator Kinerja.....	49
4.2 Tabel Penyebaran Butir-butir Pernyataan persepsi pengembangan karir.....	50
4.3 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Persepsi Pengembangan karir Setelah uji coba.....	51
4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	53
4.5 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	53
4.6 Rangkuman Perhitungan Analisis r Product Moment.....	54
4.7 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	55



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Beberapa perusahaan bersaing ketat dengan perusahaan yang berbeda untuk menghadapi era pasar global. Persaingan yang semakin ketat dan banyaknya pesaing yang senantiasa berpedoman pada keperluan pelanggan, berusaha memenuhi harapan dengan cara yang lebih menarik untuk memuaskan mereka. Masalah kinerja karyawan yang diangkat dalam penelitian ini sangat penting karena kinerja karyawan mempengaruhi tingkat retensi pelanggan yang ada bagi karyawan yang bekerja di perusahaan. Dengan cara ini, kinerja karyawan berkaitan erat dengan pekerjaan, kondisi kerja, dan perilaku karyawan dalam kaitannya dengan kerja sama antara manajer dan karyawan.

Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja karyawan yang terkait erat dengan tujuan organisasi, kepuasan pelanggan, dan dampak finansial (Armstrong dan Baron, 1998). Singkatnya, kinerja adalah bagaimana pekerjaan dilakukan dan hasil pekerjaan itu dicapai. Melalui kontribusi karyawan terhadap kegiatan organisasi, kita dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan kewajiban dan tanggung jawab. Dengan partisipasi karyawan, tahu apa yang mereka lakukan untuk menyelesaikan suatu tugas. Oleh karena itu, kinerja adalah kinerja seseorang dalam suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan. Melakukan tugas individu atau bersamaan dalam sesuai dengan tugas organisasi yang diberikan kepada setiap pegawai untuk mencapai tujuan

tidak melanggar etika hukum dan (Sedarmayanti2007). Dalam teori Mangkuunegara. (2006) Kinerja mengklaim sebagai bentuk kewajiban manusia yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan tanggung jawab mereka. Kinerja personel sangat dipengaruhi oleh kemampuan personel untuk melakukan tugas-tugas yang melakukan tugas-tugas utama yang berkaitan dengan kinerja tugas. Pada dasarnya kerjasama tim dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga dapat mencapai tujuan utama organisasi. Evaluasi kinerja umumnya merupakan proses yang merupakan umpan balik atas kinerja masa lalu dan menjelaskan bagaimana meningkatkan produktivitas di masa depan. Era globalisasi menuntut perubahan yang sangat cepat yang menyebabkan pertimbangan ulang yang kompleks di segala bidang. Oleh karena itu, untuk memenangkan persaingan, perusahaan harus memiliki keunggulan bersaing, setidaknya untuk dapat mempertahankannya.

Fenomena yang terjadi di PT Pelabuhan Indonesia 1 Medan bahwa pada kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 Medan periode 1 Januari – Juni TAHUN 2021 (HRD Pelindo 1 Medan) terdapat : 1. 72 Orang (48%) Karyawan dengan predikat amat baik.2. 60 Orang (40%) Karyawan dengan predikat baik 3. 18 Orang (12%) Karyawan dengan predikat cukup. Dengan kondisi ini terlihat bahwa Kinerja Karyawan belum memuaskan pihak Manajemen PT.Pelabuhan Indonesia 1 Medan

Keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah karyawannya. Karyawan kami adalah kekuatan pendorong di belakang perusahaan kami. Oleh karena itu, jika kinerja karyawan perusahaan baik

maka produktivitas perusahaan juga akan meningkat. Faktor psikologis karyawan dalam bentuk persepsi akan mendorong karyawan untuk menunjukkan hasil kerja terbaiknya, dukungan dari manajemen, yang mengelola SDM menjadi terikat dan disini departemen SDM membantu menyusun perencanaan karir untuk keberhasilan SDM maupun perusahaan. Kemampuan karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan di beberapa perusahaan dengan mengelola rencana karir karyawan dan menciptakan perspektif pengembangan karir. Hal ini meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Karir adalah bagian dari upaya manajemen sumber daya manusia dan terkait erat dengan motivasi karyawan, kepuasan kerja dan kinerja (Hidayat, 2002). Anda juga dapat melihat karir Anda dari berbagai perspektif. Karir umumnya dianggap sebagai seperangkat posisi yang dipegang seseorang sepanjang hidupnya. Ini adalah karir yang objektif. Dari perspektif lain, karir itu sendiri terdiri dari perubahan nilai, sikap dan motif yang terjadi seiring bertambahnya usia. Foto ini adalah latar belakang subjektif. Kedua perspektif memungkinkan orang untuk fokus pada individu dan memanipulasi peluang untuk memaksimalkan kesuksesan dan kepuasan yang berasal dari karir mereka, dengan asumsi mereka memiliki kendali atas nasib mereka (Hidayat, 2002).

Kemajuan karir yang diinginkan setiap karyawan tergantung pada bagaimana mereka bereaksi dan mengamati, dengan kata lain, bagaimana mereka memandangnya. Artinya pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan yang memenuhi kebutuhan pribadi setiap karyawan tidak selalu

mengarah pada kesadaran karyawan. Flippo (1994) berpendapat bahwa karyawan dengan kesadaran positif pengembangan karir di perusahaan cenderung puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk membantu mereka mencapai tujuan mereka.

Masing-masing orang memiliki motivasi yang berbeda. Tetapi motif utamanya adalah kehormatan dan status yang lebih tinggi. Semua ini hanya dapat dicapai melalui promosi dan peningkatan karir. Tujuan yang sama ini akan menimbulkan persaingan dalam mencapainya (Noe, et al. 1994). Persaingan terjadi ketika banyak yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. selumnya`.

B. Identifikasi Masalah

Dari fenomena di atas, disimpulkan identifikasinya ialah :

1. Factor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan
2. Cara meningkatkan kinerja karyawan
3. Persepsi pengembangan karir akan mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerja

C. Batasan Masalah

Untuk membatasi agar pembahasan tidak keluar dari permasalahan yang telah ditentukan, sekaligus mengarahkan dan memfokuskan permasalahan supaya tidak terlalu luas, maka penulis membatasi masalah yang dibahas pada skripsi ini mengenai hubungan antara Persepsi Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara Persepsi Pengembangan Karir dengan Kinerja karyawan.

E. Tujuan Penelitian

Riset ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Persepsi Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia 1 Medan.

F. Manfaat Peneliti

1. Manfaat Teoritis

Riset ini diinginkan memberikan sedikit kontribusi terhadap psikologi industri dan organisasi, dengan berfokus pada Persepsi Pengembangan Karir dengan Kinerja. Dan riset ini dapat memberi masukan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Lebih memperhatikan pengembangan karir karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas kinerja karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Menurut Subri (2002), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu..

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Berdasarkan kesimpulan diatas mengenai pengertian karyawan maka disimpulkan karyawan adalah Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga “kantoor, perusahaan, dan sebagainya” dengan mendapat gaji “upah”, pegawai, pekerja

2. Jenis-jenis Karyawan di Perusahaan

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

1. Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

2. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

3. Ciri-Ciri Karyawan Yang Baik Dan Berkualitas

Karyawan pasti tidak akan pernah lepas dari kinerja, maka setiap pimpinan perusahaan atau lembaga akan selalu melakukan penilaian terhadap kinerja para karyawannya. Adapun sikap dan ciri-ciri karyawan yang baik, diantaranya:

a. Jujur

Mungkin dalam bekerja dimanapun dan menempati posisi apapun sikap yang paling utama harus jujur terhadap pekerjaannya. Karena orang jujur pasti banyak di sukai oleh orang lain dan selalu mendapatkan kepercayaan yang lebih terhadap pekerjaannya.

b. Bersikap sopan santun

Bersikap sopan kepada rekan kerja maupun pimpinan dan selalu beretika dalam bekerja merupakan salah satu ciri karyawan yang baik. Karena seorang karyawan yang bersikap seperti ini akan dihargai oleh pimpinan maupun rekan kerja dan memiliki nilai tambah. Karyawan yang baik juga selalu mengikuti kebijakan tempat dia bekerja dan selalu mentaati aturan-aturan tempat kerjanya.

c. Disiplin

Setiap pimpinan atau atasan selalu menyukai karyawan yang disiplin baik itu dalam melakukan pekerjaan maupun dalam ketepatan waktu. Misalnya datang tepat waktu, istirahat sesuai aturan, tidak menunda pekerjaan dan tidak meninggalkan pekerjaan saat jam kerja berlangsung, karyawan yang seperti itu selalu di sukai pimpinan karena menunjukkan bahwa dia disiplin dalam bekerja dan pimpinanpun akan selalu menghargainya.

d. Komunikasi yang baik

Karyawan yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik umumnya selalu di sukai oleh pimpinan dalam bekerja, baik itu dari cara berkomunikasi secara lisan maupun tulisan. Karena jika cara berkomunikasi kurang baik dapat menyebabkan munculnya permasalahan dalam bekerja.

e. Kerja Keras

Salah satu ciri karyawan yang baik adalah selalu bekerja keras, karena cukup sulit untuk mendapatkan karyawan pekerja keras oleh suatu perusahaan. Banyak sekali karyawan yang mengatakan bahwa dirinya adalah seorang pekerja keras padahal kenyataannya tidak. Karena itu kerja keras sangat penting dalam bekerja terutama sebagai seorang karyawan.

f. Bekerja Dengan Tim

Dapat bekerja dengan tim merupakan ciri karyawan yang baik, karena setiap perusahaan selalu membutuhkan suatu tim untuk memecahkan suatu permasalahan. Maka sering sekali dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dalam sebuah tim.

g. Mampu Beradaptasi dan belajar hal-hal baru

Ciri karyawan yang baik mengetahui bagaimana caranya beradaptasi secara cepat dengan lingkungan kerja maupun pekerjaannya yang baru. Menerima untuk mempelajari hal-hal yang baru dan selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya merupakan ciri karyawan yang di sukai dan diperlukan oleh setiap perusahaan atau lembaga. Baca juga penjelasan: Pengertian lembaga ekonomi dan contohnya serta fungsinya.

B.Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard, 1993)

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002) Pada sisi yang lain, kinerja kontekstual memberikan sumbangan bagi keefektifan organisasi dengan mendukung keadaan yang berhubungan dengan organisasional, sosial dan psikologis. Kinerja kontekstual mengacu pada hasil-hasil dari perilaku yang dibutuhkan untuk mendukung struktur sosial organisasi serta hanya dapat memberikan sumbangan bagi organisasi jika aspek-aspek yang

bersifat teknis di dalam organisasi berfungsi dengan baik. Kikker dan Motowidlo (1999) menjelaskan 5 aspek yang ada dalam kinerja kontekstual yaitu:

- a. Melakukan kegiatan-kegiatan tambahan secara sukarela,
- b. Melakukan dengan antusias persyaratan-persyaratan tugas penting yang dibutuhkan,
- c. Memberikan bantuan dan bekerja sama dengan pegawai yang lain,
- d. Mengikuti aturan-aturan dan menentukan prosedur-prosedur meskipun hal tersebut secara pribadi tidak menyenangkan, dan
- e. Mempertahankan serta mendukung tujuan-tujuan organisasi.

Kinerja adalah: suatu sistem yang berfungsi untuk menilai dan mengetahui sejauhmana seorang pegawai atau kelompok pegawai melakukan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan.

2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Jewell (2004) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu terdiri dari dua faktor, yakni :

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Robbins (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu terdiri dari empat faktor, yakni :

1. Pegawai, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Mekanisme kerja, mencakup system, prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi.
4. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Mathis dan Jackson (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, terdiri dari enam faktor, yakni :

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Komitmen Organisasi
5. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
6. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Gibson (2006) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, antara lain adalah :

1. Faktor individu, yakni : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis, yakni : persepsi pengembangan karir, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan Kualitas Kehidupan Kerja
3. Faktor organisasi, yakni : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*)

Flippo (1995) mengemukakan bahwa suatu program pengembangan karir yang dirancang dengan tepat dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang menyangkut tiga unsur utama, yaitu: (1). Membantu karyawan dalam menilai kebutuhan karir internal mereka sendiri (2). Mengembangkan dan menyiarkan kesempatan-kesempatan karir (3). Menghubungkan kebutuhan-kebutuhan dan kemampuan karyawan dengan kesempatan karir.

Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat di golongkan menjadi 3 yaitu (1). faktor individu seperti kemampuan, keterampilan dan latar belakang keluarga, (2). faktor psikologis seperti persepsi pengembangan karir, sikap kepribadian dan motivasi, (3). faktor organisasi seperti struktur organisasi, kepemimpinan dan system penghargaan.

3. Aspek-aspek kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan menurut Bernardin (2001):

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Need for supervision,

terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

f. Interpersonal impact,

Menurut Miner (Dalam Sudarmanto 2009) mengemukakan empat indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu :

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Adapun aspek-aspek standard kinerja terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif Mangkunegara (2009). Aspek kuantitatif meliputi :

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
- c. kemampuan menganalisis data/ informasi.
- d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja kerja adalah: suatu sistem yang berfungsi untuk menilai dan mengetahui sejauhmana seorang pegawai atau kelompok pegawai melakukan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan oleh organisasi sertamengukur kinerja

kerja pegawai sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

C. Persepsi Terhadap Program Pengembangan Karir

1 Pengertian Persepsi

Persepsi adalah proses dimana kita mengorganisasi dan menafsirkan pola stimulus di dalam lingkungan (Atkinson, 1991). Chaplin (1999) memandang persepsi sebagai proses mengetahui atau mengenali objek dan kejadian objektif dengan bantuan indra.

Proses perseptual ini dimulai dengan perhatian, yaitu merupakan proses pengamatan selektif. Didalamnya mencakup pemahaman dan mengenali atau mengetahui objek-objek serta kejadian-kejadian (Chaplin, 1999).

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Baltus (1983) adalah :

1. Kemampuan dan keterbatasan fisik dari alat indera dapat mempengaruhi persepsi untuk sementara waktu ataupun permanen.
2. Kondisi lingkungan.
3. Pengalaman masa lalu. Bagaimana cara individu untuk menginterpretasikan atau bereaksi terhadap suatu stimulus tergantung dari pengalaman masa lalunya.
4. Kebutuhan dan keinginan. Ketika seorang individu membutuhkan atau menginginkan sesuatu maka ia akan terus berfokus pada hal yang dibutuhkan dan diinginkannya tersebut.

5. Kepercayaan, prasangka dan nilai. Individu akan lebih memperhatikan dan menerima orang lain yang memiliki kepercayaan dan nilai yang sama dengannya. Sedangkan prasangka dapat menimbulkan bias dalam mempersepsi sesuatu.

Chaplin (1999) mengemukakan bahwa persepsi secara umum bergantung pada faktor-faktor perangsang, cara belajar, keadaan jiwa atau suasana hati, dan faktor-faktor motivasional. Maka, arti suatu objek atau satu kejadian objektif ditentukan baik oleh kondisi perangsang maupun faktor-faktor organisme. Dengan alasan sedemikian, persepsi mengenai dunia oleh pribadi-pribadi yang berbeda juga akan berbeda karena setiap individu menanggapinya berkenaan dengan aspek-aspek situasi tadi yang mengandung arti khusus sekali bagi dirinya.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai persepsi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan proses yang melibatkan aspek kognitif dan afektif individu untuk melakukan pemilihan, pengaturan, dan pemahaman serta penginterpretasian rangsang-rangsang indrawi menjadi suatu gambar obyek tertentu secara utuh

2. Pengertian Program Pengembangan Karir

2.1 Pengertian Karir

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright (1994) karir dapat dipandang melalui beberapa cara : (1) rangkaian posisi dalam pekerjaan, contohnya di dalam suatu fakultas terdapat posisi asisten, dosen, dan profesor (2) konteks gerakan/mobilitas dalam organisasi, contohnya seorang insinyur memulai karirnya sebagai staff teknik. Sejalan dengan meningkatnya keahlian, pengalaman,

dan performance, maka ia ditempatkan sebagai insinyur teknik senior. (3) karakteristik dari pekerja. Dimana tiap karir pekerja memiliki perbedaan pekerjaan, posisi dan pengalaman.

Menurut Hidayat (2002) karir dapat dipandang dari perspektif yang berbeda. Tinjauan umum karir dipandang sebagai urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama jangka waktu hidupnya. Ini merupakan karir objektif. Dari perspektif lainnya karir sendiri terdiri dari perubahan-perubahan dalam nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Gambaran ini merupakan karir subjektif.

Handoko (1988) mengatakan bahwa suatu karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Istilah karir digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Pada umumnya istilah ini digunakan dalam tiga pengertian, yaitu:

- a) Karir sebagai promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik di dalam atau menyilang terhadap hierarki hubungan kerja sama selama kehidupan kerja seseorang.
- b) Karir sebagai rangkaian petunjuk pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas.
- c) Karir sebagai sejumlah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karir.

Cascio (1987) berpendapat bahwa suatu karir meliputi suatu rangkaian posisi, pekerjaan atau jabatan yang dialami oleh individu selama kehidupan

kerjanya. Dinamika karir tidak selalu bergerak vertikal, tapi juga dapat horizontal. Rotasi pekerjaan menyediakan tantangan kerja yang berbeda, lebih besar, dan memberikan kesempatan-kesempatan pengembangan diri yang lebih besar pula

Berdasarkan uraian teoritik di atas dapat disimpulkan bahwa karir adalah suatu rangkaian posisi, jabatan, atau pekerjaan yang dipegang karyawan selama masa bekerjanya yang meliputi gerakan/mobilitas dalam organisasi.

2.2 Pengembangan Karir

Jaffe & Scott (Kummerouw, 1991) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir. Tujuan pengembangan karir secara umum adalah membantu karyawan memusatkan perhatian pada masa depannya dalam perusahaan dan membantu karyawan mengikuti jalur karir yang melibatkan proses belajar secara terus menerus. Dalam proses pengembangan karir, perusahaan memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya pada karyawan untuk mempunyai pekerjaan yang berarti bagi karyawan, dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam struktur kerja perusahaan. Di lain pihak, karyawan dituntut memiliki tanggung jawab untuk membuat perencanaan karir dan masa depan serta menemukan cara untuk memberikan sumbangan pada perusahaan

Noe, dkk. (1994) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah suatu proses yang mana karyawan mengalami kemajuan yang dijalaninya melalui tingkatan-tingkatan tugas tertentu. Masing-masing tingkatan tugas memiliki karakteristik jenis tugas yang berbeda dan semakin berkembang. Karyawan akan

mendapatkan tanggung jawab, wewenang, dan jenis-jenis tugas yang semakin besar. Hal ini akan mengarahkan karyawan untuk lebih dapat mengaktualisasikan diri.

Manurung (1989) mengemukakan bahwa pada hakekatnya pengembangan karir merupakan suatu keadaan tertentu yang berubah menjadi bentuk atau keadaan yang baru menuju ke arah positif (sesuai dengan yang dikehendaki), dan perubahan tersebut berkaitan dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas dari kurang mampu menjadis ebaliknya. Terjadinya perubahan tersebut diiringi juga dengan bertambahnya tanggung jawab dan peningkatan hasil kerja atau produktivitas baik secara kualitas maupun kuantitas.

Ditambahkan pula oleh Glueck (1986) bahwa pengembangan karir merupakan struktur aktivitas normal yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan kemampuan yang mempengaruhi arah dan kemajuan karir.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan prosesperubahan suatu keadaan atau kondisi tertentu ke arah yang positif melalui serangkaian posisi, pekerjaan atau jabatan, mencakup struktur aktivitas formal yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan kemampuan kerja yang efektif serta menunjang peningkatan karir karyawan. Hal ini diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, status, kekuasaan dan ganjaran. Adapun dinamika perkembangannya bisa dalam bentuk gerakan ke atas, menyilang menyamping maupun tugas-tugas khusus dalam struktur kerja perusahaan

2.3 Tahap-tahap Karir

Menurut Noe, dkk (1994) ada tiga model perkembangan karir yang sering dibicarakan :

a) Model Siklus

Karyawan memiliki tugas yang semakin berkembang dalam karir mereka. Hal ini akan mengarahkan mereka dalam menjalani kehidupan yang nyata dalam karirnya.

b) Model Organisasional

Bahwa perkembangan karir meliputi proses untuk mempelajari performansi yang berbeda-beda dalam melakukan aktivitas pada tiap tingkatan karir yang dilalui.

c) Model Pola Terpimpin

Menggambarkan bagaimana pekerja memandang karir mereka, dan memutuskan sendiri mengenai seberapa cepat ia akan melalui tahap-tahap karirnya.

Greenhaus (Noe, dkk., 1994) mengkombinasikan ketiga model di atas dan membagi tahap-tahap karir menjadi empat tahapan pengembangan yaitu : tahap eksplorasi, tahap penetapan, tahap pemeliharaan, dan tahap kemunduran atau akhir. Pembagian terperinci adalah sebagai berikut

a) Tahap Eksplorasi (15-24 tahun)

Individu berusaha untuk mengidentifikasi jenis pekerjaan. Mereka mempertimbangkan ketertarikan, nilai, dengan pilihan pekerjaan, serta mencari informasi mengenai pekerjaan, karir dan jabatan dari rekan kerja, teman, dan anggota keluarga. Setelah mereka menemukan jenis pekerjaan atau jabatan

yang dirasa menarik, maka individu akan berusaha memenuhi persyaratan pendidikan atau pelatihan yang diperlukan dalam menduduki jabatan tersebut. Terjadi pada usia pertengahan remaja sampai awal/akhir 20 tahun, dimana individu saat itu masuk bersekolah di SLTA atau kuliah. Tahap ini akan berlanjut sampai ketika individu memulai pekerjaan baru. Biasanya karyawan baru masih memerlukan bantuan dan arahan dalam melakukan tugas dan aturan pekerjaan. Dengan kata lain bahwa orang muda memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat (Super, dalam Winkel 1997).

b. Tahap Pemantapan (25-44 tahun)

Dengan bekal pendidikan, ketrampilan dan pelatihan yang dimilikinya, seseorang memulai memasuki dunia pekerjaan yang sebenarnya (Imaco, 1996). Individu mengembangkan perasaan mengenai masa depannya dalam perusahaan. Individu dan perusahaan saling mempelajari kemampuan masing-masing. Pertukaran informasi terjadi secara terbuka, termasuk saling memberikan umpan balik. Fungsinya sebagai pelaksana keputusan dan pemberi keputusan merupakan proses yang harus dialami. Dalam hubungan dengan yang lain, individu merupakan rekan sejawat. Menurut Super (Winkel, 1997) tahap ini bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk-beluk pengalaman selama menjalani karir tertentu dan membuktikan diri mampu memangku jabatan tertentu.

c) Tahap Pemeliharaan/Pembinaan (45-64 tahun)

Individu dipandang sebagai orang yang memberikan sumbangan yang berarti bagi perusahaan. Karyawan pada tahap ini biasanya memiliki

pengalaman kerja dan pengetahuan kerja yang tinggi, serta mengerti tujuan dan harapan perusahaan, ia juga dapat menjadi mentor(penasihat) bagi karyawan baru. Menurut Super (Winkel, 1997) pada tahap ini orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya.

d) Tahap Kemunduran atau Akhir

Pada tahap ini individu berusaha menjaga keseimbangan antara aktivitas pekerjaan dengan di luar pekerjaan. Karyawan akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan dan kemudian mengganti pekerjaan atau jabatan, karena faktor usia. Alasan lainnya dikarenakan penyusutan tenaga kerja atau merger. Sehingga mereka akan kembali ke tahap eksplorasi. Menurut Super (Winkel, 1997) bila orang memasuki masa pensiun maka ia harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya.

3. Pengertian Persepsi Terhadap Program Pengembangan Karir

Efektivitas pengembangan karir karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh dua hal. Pertama, adalah pandangan karyawan yang dipengaruhi oleh interaksi antara nilai-nilai, harapan, dan kebutuhan karyawan yang dibentuk melalui pengalaman sosialisasi dengan teman, keluarga, dan sekolah, dengan pengalaman kerja karyawan dalam perusahaan melalui bermacam-macam peralihan dan pengembangan yang dialami karyawan dalam perusahaan. Interaksi ini akan membentuk semacam unsur pengukuran subyektif dalam diri karyawan yang nantinya akan digunakan sebagai dasar penilaian terhadap segala sesuatu yang ada di luar dirinya.

Kedua, adalah pandangan bahwa perusahaan sebagai wadah formal yang memberi pekerjaan kepada karyawan yang berkarir dalam perusahaan. Program pengembangan karir yang dilaksanakan perusahaan adalah salah satu perwujudan pengakuan dan penghargaan perusahaan terhadap keberadaan karyawan sebagai individu yang mempunyai kebutuhan akan aktualisasi diri. Melalui pengembangan karir tersebut diharapkan dapat meningkatkan kesadaran, kemampuan, dan ketrampilan karyawan dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas perusahaan yang dibebankan kepadanya. Glueck (1986) mengatakan bahwa pengembangan karir yang paling efektif adalah tumbuh dari tautan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan.

Dari konsep persepsi dan konsep pengembangan karir dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap pengembangan karir adalah suatu proses kognitif dan afektif karyawan untuk melakukan pemilihan, pengaturan, dan pemahaman serta penginterpretasian terhadap rangsang-rangsang inderawi mengenai gambaran pengembangan karir karyawan secara utuh dalam organisasi.

4. Aspek-aspek Persepsi Terhadap Pengembangan Karir

Dalam pengembangan karir perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan karirnya sendiri dan bagaimana institusi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karirnya. Pengembangan karir dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu individu dan institusi pengembangan karir dalam suatu organisasi dibutuhkan pengujian atas dua proses utama, seperti yang dikutip Mathis dan Jackson (dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2003), yaitu:

a. Career planning. Bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan karirnya sendiri, yaitu suatu usaha seseorang secara sengaja untuk menjadi lebih sadar dan tahu akan keterampilan sendiri, kepentingan, pilihan nilai, peluang dan hambatan untuk kepentingan tujuan yang terkait dengan karirnya.

b. Career management. Bagaimana organisasi mendisain dalam melaksanakan program karir anggotanya. Proses ini merupakan usaha formal, terorganisir dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi

Dari kedua perspektif itu muncul career development system (sistem pengembangan karir) sebagai usaha yang formal, terorganisasi dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karir individu dan keperluan tenaga kerja organisasi. Pengembangan karir dirancang untuk meningkatkan kepuasan karir seseorang dan efektifitas organisasi. Karyawan yang mempunyai karir, maka sewajarnya apabila disusul dengan tanggungjawab untuk menggambarkan jalur-jalur khusus melalui organisasi. Apabila karyawan telah menilai dengan seksama kebutuhan akan karirnya dan telah mengetahui kesempatan karir organisasi, maka karyawan tinggal menyesuaikannya.

Menurut Siagian (1999), agar dapat menentukan karir dan tujuan karir dengan pengembangan karir yang dapat ditempuh karyawan, maka terdapat 5 (lima) aspek yang mempengaruhinya, yaitu:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil ini hanya bisa diwujudkan apabila kriteria promosi didasarkan pertimbangan-pertimbangan objektif, rasional dan diketahui secara luas di kalangan karyawan

b.Kepedulian atasan langsung. Para karyawan umumnya mendambakan keterlibatan langsung dalam perencanaan karir masing-masing salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga karyawan memahami tentang pelaksanaan tugas masing-masing. Dengan demikian para karyawan mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi.

c.Informasi tentang berbagai peluang promosi. Para karyawan umumnya mengharapkan bahwa mereka mempunyai akses terhadap informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

d.Minat untuk dipromosikan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para karyawan untuk mengembangkan karir adalah pendekatan fleksibel dan proaktif. Artinya minat untuk mengembangkan karir secara individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan lainnya.

e.Tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut akibat tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan tidak hanya mencapai posisi tinggi dalam organisasi, melainkan dapat pula bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatas yang dihadapi seseorang. Seseorang dapat puas karirnya apabila mengetahui apa yang dicapai itu merupakan usaha maksimal.

Selanjutnya penelitian Rosennbaum dan Turner (dalam Dreher, 1991) menunjukkan bahwa pengalaman-pengalaman individu pada awal ia bekerja dimana ia mampu mengalahkan rekan kerjanya dalam perolehan pengetahuan, keahlian dan informasi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, terutama orang-orang sebagai sponsorship yang memberikan arahan akan mendorong karyawan untuk lebih berhasil dalam pencapaian karir selanjutnya.

Sponsor atau yang dikenal dengan mentor memberikan informasi tentang karir, kesempatan yang diperoleh dalam usaha pengembangan pribadi dan memberikan konseling karir bagi mereka. Tanggungjawab adalah kewajiban seseorang untuk melakukan fungsi yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan arahan. Menurut Davis dan Newstrom (1989), aspek-aspek pengembangan karir adalah:

- a. Status jabatan, adalah keadaan atau posisi seseorang dalam struktur organisasi pada suatu perusahaan atau instansi.
- b. Wewenang, adalah hak dan kekuasaan untuk menentukan kepatuhan yang diperoleh karena kedudukan orang tersebut dalam perusahaan.
- c. Kompensasi, adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berupa upah, gaji dan fasilitas.

Selanjutnya Schein (dalam Winarti, 2004) menjelaskan beberapa aspek pengembangan karir, yaitu:

A. Training dan pengembangan

Training dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan beberapa metode yang berguna untuk mengembangkan potensi individu dan organisasi, pelatihan operasional pengembangan manajemen. Training adalah

suatu program pengembangan karir yang ditujukan kepada karyawan agar dapat mengembangkan kemampuan dan meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja dan membangun kesetiaan karyawan kepada perusahaan.

B. Kesempatan kerja, promosi dan gerak karir lainnya

Kesempatan untuk maju di dalam organisasi disebut dengan promosi (kenaikan tingkat jabatan). Promosi merupakan suatu perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi memiliki nilai yang sangat berarti karena merupakan bukti pengakuan atas hasil prestasi kerja karyawan. Promosi memiliki arti yang penting bagi perusahaan, karena dengan adanya promosi berarti kestabilan moral karyawan akan lebih terjamin dalam bekerja. Seorang karyawan pasti mengharapkan adanya peningkatan-peningkatan dalam karirnya.

C. Pelatihan

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi. Karyawan, baik yang baru maupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

D. Konseling karir

Konseling karir dan perkembangannya dalam eksplorasi karir, perencanaan dan pengambilan keputusan karir dalam proses kerja.

E. Imbalan organisasional

Imbalan organisasional merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan atas apa yang dikerjakan karyawan. Para karyawan menentukan pengharapan mengenai imbalan dan kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja dicapai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang terkandung dalam pengembangan karir, yakni training, kesempatan kerja dan promosi, pelatihan, konseling karir dan imbalan organisasi.

D. Hubungan Antara Persepsi terhadap Program Pengembangan Karir dengan Kinerja.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998). Kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu

Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Selain itu juga dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Kinerja menurut Mangkunegara (2000:) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terbaik yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam pertanggungjawaban penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya.

Manusia dalam kehidupannya sehari-hari tidak dapat dipisahkan dari masalah kerja, karena kerja sebagai salah satu perwujudan dari aktivitasnya, baik fisik maupun mental. Bekerja juga merupakan suatu kegiatan yang unik, menyangkut aspek fisiologis, psikologis, masyarakat, ekonomi, kepribadian, dan aspek kekuasaan (Drucker, dalam Ginting, 1999), sehingga dapat dikatakan bahwa manusia tidak dapat dilepaskan dari pekerjaan. Tanpa pekerjaan, manusia mengalami krisis kepribadian Baltus (1983) menyatakan salah satu cara untuk meningkatkan pekerjaan adalah dengan berkompetisi. Biasanya orang yang ambisius tidak hanya tertarik pada pekerjaan mereka dan perusahaan dimana mereka bekerja, namun juga diseluruh lapangan karir di perusahaan mereka. Mereka akan memutuskan untuk bekerja pada bidang pekerjaan lain daripada jabatan yang dipegangnya. Hal ini akan membuat orang tersebut memfokuskan diri pada pekerjaannya, hal ini berguna bagi ekonomi perusahaan.

Menurut Ambar (2002) dengan menciptakan iklim kompetisi yang kondusif diantara para karyawan akan mengakibatkan prestasi kerja yang cenderung meningkat. Misalnya dengan pemberian bonus atau transparansi jenjang promosi. Dimana apabila ada beberapa karyawan yang secara bersama-sama berambisi untuk mendapat bonus atau kenaikan pangkat, maka persaingan untuk mendapatkan hal tersebut akan menimbulkan motivasi tersendiri. Penelitian dari Tolman (Rampandayo & Husnan, 1992) menunjukkan bahwa kompetisi timbul karena adanya pengharapan (expectancy) dari apa yang dipercaya akan

diperolehnya jika ia menunjukkan suatu perilaku tertentu. Selain itu, adanya valence(kekuatan dari preferensi) terhadap hasil yang diharapkan. Umumnya harapan yang ada pada karyawan berupa penghargaan baik berupa fisik (materi, insentif) dan non fisik (aktualisasi diri dan pengembangan karir). Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar ini bisa dimanifestasikan oleh pihak perusahaan dengan memberikan rangsangan (motivasi) persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaannya. Rangsangan ini diwujudkan dalam bentuk hadiah dari promosi karir (Rampandayo & Husnan, 1992).

Seseorang berusaha bekerja dengan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan hidupnya. Seperti yang dinyatakan oleh Strauss (Ginting, 1999) bahwa dalam bekerja individu akan memperoleh kepuasan-kepuasan tertentu yang berwujud kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan fisik dan rasa aman serta kebutuhan sosial dan kebutuhan ego. Disimpulkan bahwa seseorang bekerja pasti memiliki tujuan dan harapan yang berusaha untuk dipenuhi dan cara pencapaiannya hanya melalui peningkatan peformansi kerja yang maksimal.

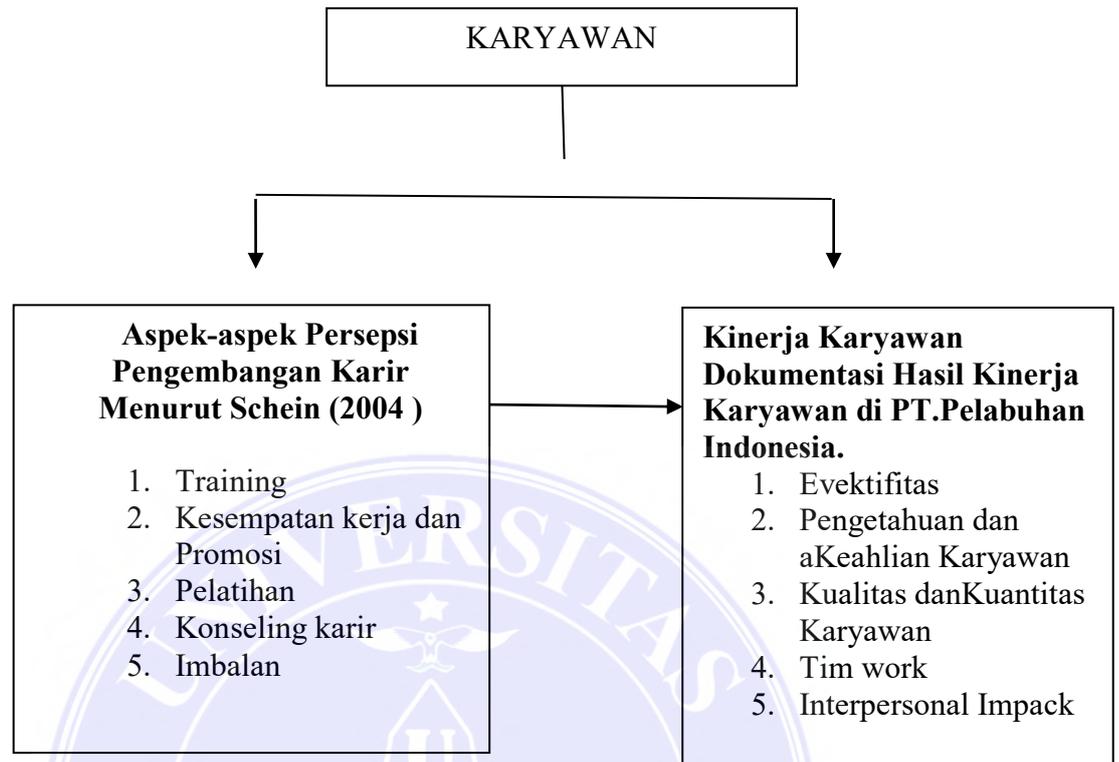
Kesamaan tujuan yang ingin dicapai akan melahirkan kompetisi dalam bekerja (Noe, dkk. 1994). Tujuan yang ingin dicapai dapat bersifat materi maupun yang non materi, yaitu aktualisasi diri. Salah satu perwujudan aktualisasi diri karyawan adalah dalam bentuk pengembangan karir. Pada dasarnya, setiap karyawan dalam bekerja mempunyai tujuan-tujuan karir yang ingin dicapai dan dikembangkan secara maksimal dalam perusahaan. Dalam pengembangan karirnya, karyawan mengharapkan adanya kesempatan memperoleh pengalaman bekerja yang berharga dan karir yang memuaskan, seperti peningkatan

pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan pekerjaan yang akan memperoleh arah dan kemajuan karir mereka dalam hierarki perusahaan.

Kesuksesan seseorang dalam karir dipengaruhi oleh bentuk dan jenis tugas yang spesifik (Hackman & Oldman, 1976; Wall, Clegg, & Jackson, 1978, dalam Kidd & Killen, 1992). Bentuk dan jenis pekerjaan yang spesifik mendorong orang mencapai penyelesaian yang sempurna dan lebih baik dibandingkan orang lain (London & Stumpf, 1982; Mihal & Graumenz, 1984, dalam Arnold & Davey, 1992). Penelitian dari Mc. Enery & Mc. Enery (Arnold & Davey, 1992) menunjukkan bahwa keinginan untuk sukses dalam karir mendorong seseorang untuk mencari jalan untuk berkembang melalui pelatihan-pelatihan serta lebih suka memilih tugas-tugas yang penuh tantangan (Hellman, Rivero, & Brett, dalam Arnold & Davey, 1992).

Dari uraian di atas maka dapat diperoleh kerangka pemahaman bahwa adanya jenjang karir melahirkan tantangan dalam diri masing-masing individu untuk menetapkan strategi pencapaian. Kesamaan tujuan (yakni mengembangkan karir) pada akhirnya menimbulkan kompetisi diantara sesama individu karyawan dalam bekerja.

E. Kerangka Konseptual



F, Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian adalah ada hubungan positif antara persepsi pengembangan karir dengan kinerja pada karyawan. Dimana semakin baik persepsi pengembangan karir maka semakin baik pula pula kinerja, Begitu sebaliknya semakin kurang baik persepsi pengembangan karir semakin rendah pula kinerjanya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis tipe penelitian kuantitatif. kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti. (Kisram 2008)

Penelitian ini juga dikatakan penelitian korelasi karena ditinjau dari judul yang diambil oleh peneliti. Penelitian korelasi merupakan penelitian yang mengukur dua variabel dengan cara peneliti menilai dan mengukur hubungan atau korelasi antar dua variabel secara statistik (Price, 2012).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas : Persepsi Pengembangan Karir
2. Variabel Terikat : Kinerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kinerja

Kinerja adalah: suatu sistem yang berfungsi untuk menilai dan mengetahui sejauhmana seorang pegawai atau kelompok pegawai melakukan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan.

2. Persepsi Pengembangan Karir

Persepsi terhadap pengembangan karir adalah suatu proses kognitif dan afektif karyawan untuk melakukan pemilihan, pengaturan, dan pemahaman serta penginterpretasian terhadap rangsang-rangsang inderawi mengenai gambaran pengembangan karir karyawan secara utuh dalam organisasi.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Pelabuhan Indonesia 1 Medan berjumlah 150 karyawan

b. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki populasi tersebut (Sugiono 2014) adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Penelitian ini merupakan penelitian teknik sampel purposive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan ciri-ciri / karakteristik yaitu :

1. Karyawan tetap bagian SDM dan Umum

2. Karyawan yang sudah bekerja minimal 5 Tahun

Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT.Pelindo 1
Medan Divisi SDM dan Umum

2. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk memperoleh data, dibutuhkan metode pengumpulan data tertentu. Metode pengumpulan data dapat dipahami sebagai cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah metode dokumentasi untuk data kinerja dan metode angket berbentuk skala Likert untuk data kepuasan kerja.

a. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi diambil dari dokumentasi perusahaan, digunakan untuk melihat dan mengumpulkan data tentang kinerja karyawan yaitu berupa Blanko Penilaian Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan sebagai suatu cara pengumpulan data yang diperoleh dari dalam perusahaan berupa dokumen-dokumen perusahaan yang terdata atau catatan-catatan perusahaan yang tersimpan, baik itu berupa catatan transkrip, buku, dokumen tentang karyawan tersebut. Blanko ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan. Asek penilaian kinerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan aspek yang dibuat oleh PT. Pelabuhan Indonesia Medan.

b. Metode Skala

Metode skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subyek penelitian dan berdasarkan atas jawaban subyek, peneliti mengambil kesimpulan mengenai subyek yang diteliti (Suryabrata, 1990). Dalam penelitian ini metode skala digunakan untuk variabel bebas dan variabel tergantung.

Dipilihnya metode skala ini berdasarkan atas anggapan:

1. Bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti (Hadi, 1993).

Tehnik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subyek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Menurut Hadi (1993), Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedang bentuk pernyataannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable*.

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang *favourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) 2, sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan *unfavourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

1. Skala Persepsi Pengembangan Karir

Skala ini berisi item yang bertujuan untuk mengukur persepsi pengembangan karir yang di dapat dari dimensi persepsi pengembangan karir, yaitu : Training, Kesempatan Kerja dan Promosi, Pelatihan Konseling Karir, dan Imbalan

Blue print Persepsi Pengembangan Karir

No	Aspek	Indikator	Nomor Butir		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1	Training	1. Adanya pelatihan 2. Terbuka kesempatan training	1,11, 21,31	2,12, 22,32	8
2	Kesempatan kerja dan promosi	1. Kayakinan berkembang 2. Meningkatkan kinerja	3,13 23,33	4,14 24,34	8
3	Pelatihan	1. Kesempatan mengikuti pelatihan 2. Berusaha menjadi yang terbaik	5,15, 25,35	6,16 26,36	8
4	Konseling karir	1. Membantu kesulitan karyawan 2. Memantapkan keahlian karyawan	7,17 27,37	8,18 28,38	8
5	Imbalan organisasi	1. Kesejahteraan karyawan 2. Jaminan masa depan karyawan	9,19 29,39	10,20 30,40	8
TOTAL			20	20	40

E. Validitas dan Releabilitas alat ukur

1. Validitas

Menurut Hadi (2002) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan ukuran besar kecilnya gejala yang diukur.

Validitas menunjukkan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut.

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2002), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item)
dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

XY : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y

X : Jumlah skor seluruh subjek tiap item

- Y : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 X^2 : Jumlah kuadrat skor X
 Y^2 : Jumlah kuadrat skor Y
 N : Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *product moment*) sebenarnya masih perlu dikorelasikan karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total. Dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2002). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai Formula *Part Whole*.

Adapun Formula *Part Whole* adalah sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 - (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

- r_{bt} : Koefisien r setelah dikoreksi
 r_{xy} : Koefisien r sebelum dikoreksi
 SD_x : Standart deviasi skor item
 SD_y : Standart deviasi skor total

Dalam menentukan valid atau tidaknya suatu aitem, Azwar (2011) menyatakan jika suatu aitem memiliki nilai pencapaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

2 Reliabilitas

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Analisis reliabilitas kedua alat ukur digunakan metode *Cronbach's Alpha*, metode ini sangat populer dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk Likert. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila "r alpha" positif atau $r\ alpha > r\ tabel$. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05, program SPSS secara *default* menggunakan nilai ini (Azwar, 2011).

Sekarang (dalam Azwar, 2011) menyatakan untuk melihat suatu data dikatakan reliabel dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dianggap dapat diterima atau cukup baik, dan nilai diatas 0,8 dianggap baik.

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus berikut (Azwar, 2011).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1^2 =varian total

F. Metode Analisis Data

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, dapat diukur dengan melakukan Korelasi Product Moment Pearson yaitu alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. KPM dikembangkan oleh Karl Pearson (Hasan, 1999).

Simbol untuk korelasi Pearson adalah “ p ” jika diukur dalam populasi, dan “ r ” jika diukur dalam sampel. Korelasi Pearson mempunyai jarak -1 sampai dengan +1. Jika koefisien korelasi adalah -1, maka kedua variabel yang diteliti mempunyai hubungan linier sempurna negatif. Jika koefisien korelasi adalah +1, maka kedua variabel yang diteliti mempunyai hubungan sempurna positif. Jika koefisien korelasi menunjukkan angka 0, maka tidak terdapat hubungan antara dua variabel yang dikaji.

Berikut Tabel klasifikasi nilai koefisien korelasi r pearson:

Tabel 3.3 Skala Klasifikasi Koefisien Pearson

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel di atas, dapat kami jelaskan tentang nilai koefisien korelasi uji pearson product moment dan makna keeratannya dalam sebuah analisis statistik atau analisis data. Berikut penjelasannya:

1. Nilai koefisien 0 = Tidak ada hubungan sama sekali (jarang terjadi),
2. Nilai koefisien 1 = Hubungan sempurna (jarang terjadi),
3. Nilai koefisien > 0 sd $< 0,2$ = Hubungan sangat rendah atau sangat lemah,
4. Nilai koefisien $0,2$ sd $< 0,4$ = Hubungan rendah atau lemah,
5. Nilai koefisien $0,4$ sd $< 0,6$ = Hubungan cukup besar atau cukup kuat,
6. Nilai koefisien $0,6$ sd $< 0,8$ = Hubungan besar atau kuat,
7. Nilai koefisien $0,8$ sd < 1 = Hubungan sangat besar atau sangat kuat.
8. Nilai negatif berarti menentukan arah hubungan, misal: koefisien korelasi antara penghasilan dan berat badan bernilai $-0,5$. Artinya semakin tinggi nilai penghasilan seseorang maka semakin rendah berat badannya dengan besarnya keeratan hubungan sebesar $0,5$ atau cukup kuat (lihat tabel di atas).

Rumus Uji Pearson Product Moment

Agar bisa menghitung uji pearson product moment secara manual, maka kenali rumus uji pearson product moment terlebih dahulu. Berikut adalah rumus uji pearson product moment tersebut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan
 r_{xy} : Koefisien validitas
 N : Banyaknya subjek
 X : Nilai pembanding
 Y : Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya.

1. Scoring

Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan *skala likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel Skor Skala Likert

Pernyataan Favorable		Pernyataan Unfavorable	
Sangat Setuju	= Skor 4	Sangat Setuju	= Skor 1
Setuju	= Skor 3	Setuju	= Skor 2
Tidak Setuju	= Skor 2	Tidak Setuju	= Skor 3
Sangat Tidak Setuju	= Skor 1	Sangat Tidak Setuju	= Skor 4

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil penelitian ini, memperoleh determinasi sebagai berikut

1. Adanya Hubungan antara Persepsi Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan, yang diperlihatkan oleh koefisien $r_{xy}=0,656$ dan signifikan $p=0,000<0,050$. Yang berarti hipotesis di terima. Sedangkan hipotesis Persepsi Pengembangan Karir dengan kinerja $r^2=0,430$. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar 43%.
2. Pada riset ini Persepsi Pengembangan Karir tergolong tinggi dan Kinerja tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata empiris Persepsi Pengembangan Karir = 101,36. Nilai rata-rata hipotetik=85 dan nilai SD= 7,987. Sedangkan nilai rata-rata empiris Kinerja= 99,52. Nilai rata-rata hipotetik=100 dan nilai SD= 6,478

B. Saran

1. Saran untuk Subjek Peneliti

karyawan dapat menjaga kestabilan Kinerjanya, karena dari hasil ini Persepsi Pengembangan Karir karyawan sudah baik. Akan tetapi Karyawan juga dapat meningkatkan Kinerjanya agar Perusahaan lebih puas dengan apa yang ingin di capai perusahaan.

2. Saran kepada pihak perusahaan

Perusahaan dapat memperkenalkan inovasi baru untuk meningkatkan pengembangan karir terkait dengan kinerja karyawan, memungkinkan karyawan potensial untuk melakukan yang terbaik dan dapat memberi penghargaan kepada karyawan berbakat agar mendorong mereka untuk berkembang.

3. Saran untuk peneliti tambahan

Masih banyaknya kekurangan pada penelitian ini, Peneliti lain juga dapat menambahkan aspek-aspek lain dalam meneliti kinerja karyawan agar dapat memperluas wawasan dan minat peneliti seperti: faktor individu dan faktor lingkungan .

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development
- Arifin, Noor. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8 (1). April 2012.
- Aryani.(2015). *Kerjasama Tim Dalam Organisasi*, Universitas Suryakenca Cianjur. penelitian.di PT Bank Prekreditasi Makasar
- As'ad, Moh. 1997. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Liberty
- Atkinson, R. L. (1991). *Pengantar Psikologi 2* (Terjemahan: Nurdjannah). Jakarta: Erlangga.
- Baltus, R.K., 1983, *Personal Psychology for Life and Work*
- Cascio, E.S. 1987. *Creative Human Resources Planning and Applications: A Strategic Approach*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Chaplin, J.P., 1999, *Kamus Lengkap Psikologi*. Edisi 5. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Flippo, L. 1994. *Karir dalam Organisasi* (Terjemahan Susanto Budidharmo). Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Ginting, R. 1999. *Peranan pemimpin informal menggerakkan partisipasi masyarakat untuk pembangunan desa [disertasi Program Pascasarjana]*.
- Glueck, W.F., Jauch, L.R. 1988. *Business Policy and Strategy Management*
- Handoko, T., Hani, 1998, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Liberty.
- Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H.1993. *Management for organizational behavior*, sixth edition
- Hidayat. 2011. Analisis Model Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centralindo Medika . *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*,
- H. Manurung dan Lutfi T. Rizky. (2009). *Successful Financial Planner: A Complete Guide*. Jakarta: Grasindo
- Jewel, L. N. dan Marc, S. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Penerjemah A. Hadyana Pudjaatmaka dan Maetasari. Jakarta: Archan.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Miner, John. B. 1990. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*
- Neo ,hollenbeck,gerhart dan wright *Fundamentals of Human Resource Management*
- Permatasari, Nur Maemunah dan Luluk Kholisoh. 2009. *Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Corporate Sosial Responsibility Disclosure pada Perusahaan Manufaktur*.
- Rabbins dan Judge. (2010). *Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan*.

- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis,
- Rampandayo, R. & Husnan, A. 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar. Yogyakarta. BPFE. UGM.
- Sedarmayanti. (2008). Sumber Daya Manusia. Bandung.
- Subri, M. 2002. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta di PT Bank Perkreditan Makasar
- Wahyudi Bambang, 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia
- Winkel dan Hastuti. 2004. Bimbingan dan Konseling di Institut Pendidikan Yogyakarta.: Media Abadi
- Wibawa, Samudra. (2013). Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Yunus, Eddy. (2016). Manajemen Strategi Edisi Pertama. Yogyakarta:CV Andi Offset.
- Noor, J. 2016. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah. Jakarta:Kencana
- PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS DI MALANG

LAMPIRAN

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERSEEPSI
 PENGEMBANGAN KARIR

DATA PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR																																					
NO	NAMA	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	TOTAL	
1	W	3	3	4	3	3	3	4	3	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	106
2	HJFW	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	96
3	AS	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	
4	RF	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	116	
5	N	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	112	
6	I	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	119	
7	HJFW	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
8	DI	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	94	
9	AM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	109	
10	DE	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
11	KB	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	109	
12	TAP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	109	
13	TAP	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	98	
14	RE	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	116	
15	TE	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	98	
16	MN	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
17	WA	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	108
18	WW	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	103	
19	ES	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	102
20	RW	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	102	
21	N	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	108	
22	R	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	106	
23	C	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
24	MN	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	
25	S	3	3	3	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	4	102	
26	RA	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	89		
27	SH	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100	
28	TE	3	3	3	3	3	3	3	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	103	
29	PI	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	97	
30	AD	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	86		
31	MR	3	3	4	3	3	3	4	2	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	104	
32	I	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	102		
33	TN	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	81		
34	N	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100	
35	R	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	100	
36	YU	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	100	
37	A	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	101		
38	GA	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	96	
39	B	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	98	
40	D	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	89		
41	RH	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	97	
42	EW	3	3	4	3	3	3	4	2	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	104	
43	RT	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	1	4	94	
44	T	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	106	
45	YY	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	100	
46	EB	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	100	
47	CK	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	101	
48	RU	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	96	
49	KH	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	94		
50	RI	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	109	

DATA KINERJA KARYAWAN		
NO	NAMA	NILAI
1	W	81.6
2	HJFW	81.4
3	AS	81
4	RF	80
5	N	81.2
6	I	79.6
7	HJFW	81.4
8	DI	77.2
9	AM	80
10	DE	79.6
11	KB	79.4
12	TAP	80.8
13	TAP	80.6
14	RE	76.2
15	TE	81
16	MN	79
17	WA	81
18	WW	80.8
19	ES	80.4
20	RW	82
21	N	80.4
22	R	80.4
23	C	81
24	MN	82
25	S	80
26	RA	81.2
27	SH	82
28	TE	81.2
29	PI	80.6
30	AD	82.6
31	MR	81.8
32	I	79
33	TN	80.8
34	N	80.8
35	R	80.2
36	YU	80.2
37	A	82
38	GA	80.4
39	B	81.6
40	D	82.6
41	RH	81.8
42	EW	79.6
43	RT	81.4
44	T	80.4
45	YY	80.2
46	EB	82.8
47	CK	82.6
48	RU	81.2
49	KH	82.8
50	RI	82

TABEL UJI VALIDITAS DAN RELEABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	40

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,96	,402	50
aitem_2	2,82	,438	50
aitem_3	3,12	,480	50
aitem_4	2,98	,319	50
aitem_5	2,94	,240	50
aitem_6	2,96	,402	50

aitem_7	3,28	,607	50
aitem_8	2,92	,528	50
aitem_9	2,84	,422	50
aitem_10	2,92	,340	50
aitem_11	3,12	,480	50
aitem_12	3,10	,505	50
aitem_13	3,08	,444	50
aitem_14	3,16	,548	50
aitem_15	3,26	,527	50
aitem_16	2,96	,348	50
aitem_17	3,20	,495	50
aitem_18	3,20	,535	50
aitem_19	2,92	,340	50
aitem_20	2,70	,505	50
aitem_21	2,84	,422	50
aitem_22	2,82	,482	50
aitem_23	2,94	,470	50
aitem_24	2,84	,422	50
aitem_25	2,92	,665	50
aitem_26	2,84	,422	50
aitem_27	2,82	,438	50

aitem_28	2,88	,385	50
aitem_29	2,92	,340	50
aitem_30	2,92	,340	50
aitem_31	3,18	,523	50
aitem_32	2,98	,473	50
aitem_33	2,70	,505	50
aitem_34	2,76	,476	50
aitem_35	2,88	,435	50
aitem_36	2,84	,468	50
aitem_37	3,12	,659	50
aitem_38	2,36	,563	50
aitem_39	3,00	,404	50
aitem_40	2,98	,473	50

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	115,02	70,142	,400	,902
aitem_2	115,16	70,545	,308	,903
aitem_3	114,86	68,817	,497	,901
aitem_4	115,00	70,204	,504	,901

aitem_5	115,04	70,692	,558	,901
aitem_6	115,02	70,142	,400	,902
aitem_7	114,70	68,051	,457	,901
aitem_8	115,06	70,058	,301	,904
aitem_9	115,14	70,449	,335	,903
aitem_10	115,06	70,466	,423	,902
aitem_11	114,86	68,368	,555	,900
aitem_12	114,88	68,271	,536	,900
aitem_13	114,90	69,765	,409	,902
aitem_14	114,82	66,436	,701	,897
aitem_15	114,72	66,777	,690	,898
aitem_16	115,02	70,387	,427	,902
aitem_17	114,78	66,828	,732	,897
aitem_18	114,78	66,379	,727	,897
aitem_19	115,06	70,139	,481	,901
aitem_20	115,28	70,573	,256	,904
aitem_21	115,14	70,449	,335	,903
aitem_22	115,16	68,464	,540	,900
aitem_23	115,04	70,325	,311	,903
aitem_24	115,14	70,449	,335	,903
aitem_25	115,06	66,956	,515	,900

aitem_26	115,14	70,449	,335	,903
aitem_27	115,16	70,545	,308	,903
aitem_28	115,10	71,235	,248	,904
aitem_29	115,06	70,139	,481	,901
aitem_30	115,06	70,017	,503	,901
aitem_31	114,80	67,673	,588	,899
aitem_32	115,00	70,286	,314	,903
aitem_33	115,28	70,573	,256	,904
aitem_34	115,22	69,114	,462	,901
aitem_35	115,10	69,765	,419	,902
aitem_36	115,14	69,062	,478	,901
aitem_37	114,86	68,327	,389	,903
aitem_38	115,62	73,873	-,123	,910
aitem_39	114,98	70,918	,282	,903
aitem_40	115,00	70,531	,282	,904

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
117,98	73,000	8,544	40

TABEL UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR	50	101,36	7,987	81	119
KINERJA KARYAWAN	50	99,52	6,478	82	110

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	PERSEPSI PENGEMBANG AN KARIR	KINERJA KARYAWAN
N	50	50
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean	101,36	99,52
Std. Deviation	7,987	6,478
Absolute	,092	,130
Most Extreme Differences		
Positive	,089	,089
Negative	-,092	-,130
Kolmogorov-Smirnov Z	,653	,922
Asymp. Sig. (2-tailed)	,787	,363

TABEL UJI LINIERITAS

Means

Notes

Output Created	26-APR-2022 12:11:04
Comments	
Active Dataset	DataSet2
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	50
File	
Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Cases Used	MEANS TABLES=Y BY X
Syntax	/CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00,02

Elapsed Time	00:00:00,01
--------------	-------------

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA KARYAWAN * PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

KINERJA KARYAWAN

PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR	Mean	N	Std. Deviation
81	86,50	2	2,121
86	90,00	1	.
89	90,00	2	,000
94	93,67	3	4,726
96	92,33	3	9,074
97	95,00	2	,000
98	97,75	4	6,131
100	103,67	6	4,676
101	97,00	2	4,243
102	104,00	4	3,162
103	100,00	2	2,828
104	105,00	2	1,414
105	108,00	1	.
106	103,25	4	3,304
108	102,50	2	4,950
109	103,50	6	2,168

112	102,00	1	.
116	98,50	2	3,536
119	106,00	1	.
Total	99,52	50	6,478

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR	(Combined)		1469,313	18	81,629	4,310	,000
	Between Groups	Linearity	884,452	1	884,452	46,695	,000
		Deviation from Linearity	584,862	17	34,404	1,816	,073
	Within Groups		587,167	31	18,941		
	Total		2056,480	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA KARYAWAN * PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR	,656	,430	,845	,714

TABEL HIPOTESIS KORELASI

Correlations

Notes

Output Created	26-APR-2022 12:12:07
Comments	
Input	<p>Active Dataset DataSet2</p> <p>Filter <none></p> <p>Weight <none></p> <p>Split File <none></p> <p>N of Rows in Working Data File 50</p> <p>Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.</p> <p>Missing Value Handling Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.</p> <p>Cases Used</p>
Syntax	<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=X Y</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/STATISTICS DESCRIPTIVES</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time 00:00:00,03

Elapsed Time	00:00:00,03
--------------	-------------

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR	101,36	7,987	50
KINERJA KARYAWAN	99,52	6,478	50

Correlations

	PERSEPSI PENGEMBANG AN KARIR	KINERJA KARYAWAN
PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1 ,656 ,000
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,656** ,000
	N	50 50

KUISIONER PENELITIAN

Isilah data-data di bawah ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/I :

Nama(Inisial) :

Usia :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikutini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk ska laukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapat nya terhada ppernyataan - pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara amemilih :

SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Saya bekerja dengan penuh ketelitian didalam perusahaan

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SKALA PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk berkembang	SS	S	TS	STS
2.	Saya merasa sedih sebab perusahaan tidak memberi kesempatan kepada saya untuk berkembang	SS	S	TS	STS
3.	Saya yakin bahwa suatu saat saya akan mendapatkan jabatan baru yang lebih baik	SS	S	TS	STS
4.	Mendapatkan jabatan baru hanya impian	SS	S	TS	STS
5.	Perusahaan ini secara rutin memberikan pelatihan kepada karyawan	SS	S	TS	STS
6.	Sulit rasanya mendapatkan pelatihan	SS	S	TS	STS
7.	Setiap kali saya ada masalah, manajemen perusahaan memberikan bantuan	SS	S	TS	STS
8.	Saya menyelesaikan masalah sendiri tanpa ada bantuan dari pimpinan	SS	S	TS	STS
9.	Perusahaan memperhatikan kesejahteraan para karyawan	SS	S	TS	STS
10.	Perusahaan tidak peduli dengan kesejahteraan para karyawan	SS	S	TS	STS
11.	Perusahaan ini memberi peluang bagi karyawan yang ingin maju	SS	S	TS	STS
12.	Sepertinya tidak ada peluang bagi karyawan yang ingin maju	SS	S	TS	STS
13.	Dengan meningkatkan kerajinan bekerja, pimpinan akan memberi kesempatan untuk promosi	SS	S	TS	STS
14.	Percuma saja meningkatkan kerajinan, karena semua itu takada artinya	SS	S	TS	STS
15.	Saya semangat bekerja dengan adanya pelatihan	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak memiliki gairah kerja belakangan ini	SS	S	TS	STS
17.	Saya bangga bekerja disini sebab manajemen memperhatikan pekerjaan karyawan	SS	S	TS	STS
18.	Saya bosan bekerja disini sebab pimpinan tidak maun memperhatikan karyawan	SS	S	TS	STS
19.	Pimpinan mau menanyakan keadaan keluarga karyawan	SS	S	TS	STS
20.	Pimpinan hanya mementingkan diri sendiri	SS	S	TS	STS
21.	Perusahaan bersikap adil terhadap karyawan yang mau mengikuti pendidikan	SS	S	TS	STS
22.	Perusahaan bersikap pilih kasih terhadap karyawan	SS	S	TS	STS

23.	Saya percaya bahwa perusahaan mengutamakan karyawan yang berprestasi	SS	S	TS	STS
24.	Perusahaan hanya memberikan janji-janji muluk bagi karyawan yang berprestasi	SS	S	TS	STS
25.	Kemampuan saya semakin berkembang dengan mengikuti pelatihan	SS	S	TS	STS
26.	Walau sudah mengikuti pelatihan kemampuan tidak berubah	SS	S	TS	STS
27.	Perusahaan memberi kesempatan bagi karyawan yang mengalami hambatan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
28.	Perusahaan tidak mau tahu dengan karyawan yang mengalami hambatan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
29.	Meskipun sudah pensiun, saya yakin perusahaan tetap memperhatikan saya	SS	S	TS	STS
30.	Saya sudah bisa membayangkan kesulitan hidup saat pensiun nanti	SS	S	TS	STS
31.	Perusahaan mendorong karyawan agar ikut training	SS	S	TS	STS
32.	Perusahaan menghambat karyawan yang akan ikut training	SS	S	TS	STS
33.	Saya berusaha meningkatkan kinerja agar dapat promosi	SS	S	TS	STS
34.	Promosi hanya berlaku bagi famili pimpinan	SS	S	TS	STS
35.	Dengan mengikuti pelatihan, saya yakin semakin mampu menguasai pekerjaan	SS	S	TS	STS
36.	Pelatihan menurut saya hanya pemborosan biaya	SS	S	TS	STS
37.	Semakin lama bekerja disini, saya semakin memiliki keterampilan memadai dalam bekerja	SS	S	TS	STS
38.	Semakin lama bekerja disini, saya semakin tidak mengerti akan tugas-tugas saya	SS	S	TS	STS
39.	Saya bangga bekerja disini karena masa depan saya terjamin	SS	S	TS	STS
40.	Saya dihinggapi rasa cemas memikirkan masa depan	SS	S	TS	STS