

SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WILMAR NABATI INDONESIA DUMAI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH :

MUTIA AUDRINA
NPM : 185210305

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WILMAR NABATI INDONESIA DUMAI

MUTIA AUDRINA

NPM : 185210305

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah *Classified Random Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan jumlah yang sudah random yaitu 43 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai. Dari hasil penelitian yang mana karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan salah satu syarat untuk mengembangkan karirnya.

Kata Kunci: Pengembangan Karir dan Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. WILMAR NABATI INDONESIA DUMAI

MUTIA AUDRINA
NPM : 185210305

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of career development on employee performance at PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai. The population in this study are all employees who work at this company. The sampling technique in this study is Classified Random Sampling, which is sampling based on a random number of 43 people. Data collection techniques in this study used questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique in this study uses descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that career development has a significant effect on employee performance at PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai. From the results of the study where employees have a level of knowledge possessed by employees, one of the requirements to develop their careers.

Key Word: Career Development And Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau

3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
4. Ibu Dr. Desy Mardianti, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya
5. Ibu Prof. Dra. Hj. Sri Indrastuti, SE., MM dan Bapak Deswarta, SE., MM selaku Dosen Penguji I dan Penguji II yang sudah memberikan kesempatan untuk menguji penulis dalam seminar hasil penelitian, penulis mengucapkan terimakasih
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus. Terimakasih sudah membantu dalam pengurusan administrasi dan Bapak/Ibu Dosen yang bersedia mengajari penulis dengan ilmu ekonomi serta ilmu lainnya
7. Teristimewa buat Ayahanda Danuri dan Ibunda Maryati yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu mendoakan penulis dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaikan skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus, ikhlas, serta memberikan bantuan materil, spritual, dan moral yang tak akan dapat penulis balas, selain selalu berdoa kepada Allah SWT agar Ayahanda dan Ibunda senantiasa diberi kesehatan umur yang panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT

8. Kepada abang, kakak, dan adik saya, Cahyo Fitrianto, Tyas Merdiani, dan Muhammad Fajar Ramadhan yang selalu yang mendorong penulis untuk selalu kasih support terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian. Penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya atas dukungan yang tidak pernah pudar untuk menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Pihak HRD PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai, ibu Herlina Ginting beserta staff dan juga karyawan/ti lainnya yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini
10. Sahabat-sahabat yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini, Ira Jamila, Eka Safitri, Nurin Safuro, Sandi Jaya Negara, Muhammad Rizti Roy, Mega Sapitri, Khoirun Nisa, Sukma Yulianti, Syukrani Wilda, Yolanda Fitriyani, dan Deny Ramdani. Terimakasih sudah menemani dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis akan ingat hal-hal yang menarik dan yang menyenangkan Selama kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis ini, dan tidak akan melupakan kenangan dari teman teman semua.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi, saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 30 Maret 2022

Mutia Audrina



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Pengembangan Karir	12
2.1.1 Pengertian Karir	12
2.1.2 Pemilihan Karir	13
2.1.3 Pengertian Pengembangan Karir	15
2.1.4. Kegiatan Pengembangan Karir	17
2.1.5 Tujuan dan Manfaat pengembangan Karir.....	18
2.1.6 Proses Pengembangan Karir	19
2.1.7 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir	20
2.1.8 Faktor-faktor Pengembangan Karir.....	21
2.1.9 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir.....	23
2.2 Kinerja Karyawan	24
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	24
2.2.2 Pengertian Kinerja Menurut Perspektif Islam.....	27
2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	30
2.2.4 Indikator - Indikator Kinerja Karyawan.....	34
2.2.5 Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan	35
2.2.6 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	37

2.2.7 Pengukuran Kinerja	38
2.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.4 Penelitian Terdahulu	41
2.5 Kerangka Penelitian	43
2.6 Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	44
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	44
3.3 Populasi dan Sampel	45
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6 Teknik Analisis Data.....	48
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	48
3.6.2 Uji Validitas Data	49
3.6.3 Uji Reliabilitas	49
3.6.4 Uji Normalitas Data	50
3.6.5 Uji Multikolienaritas.....	50
3.6.6 Uji Autokorelasi.....	50
3.6.7 Uji Heterokedastisitas.....	51
3.6.8 Analisis Regresi Linier Sederhana	51
3.6.9 Koefisien Determinasi (R ²)	52
3.6.10 Uji t Parsial	53
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai	55
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	57
4.2.1 Visi.....	57
4.2.2 Misi.....	57
4.2.3 Logo Perusahaan.....	58
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	58
4.4 Tugas dan Wewenang Jabatan Perusahaan	60
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	

5.1	Identitas Umum Responden	62
5.1.1	Usia Responden	62
5.1.2	Jenis Kelamin Responden	63
5.1.3	Pendidikan Tertinggi Responden	64
5.2	Uji Kualitas Data.....	65
5.2.1	Uji Validitas Data	65
5.2.2	Uji Reliabilitas	67
5.2.3	Uji Normalitas	68
5.2.4	Uji Multikolinearitas.....	68
5.2.5	Uji Autokorelasi	69
5.2.6	Uji Heterokedastisitas.....	70
5.3	Analisis Deskriptif Hasil Penelitian	70
5.4	Analisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	106
5.4.1	Analisis Regresi Linier Sederhana	106
5.4.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	107
5.4.3	Uji T Parsial	108
5.5	Pembahasan Hasil Penelitian	110
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan.....	113
6.2	Saran.....	113
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai	4
Tabel 1.2	Data Hasil Realisasi Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai Dari Tahun 2018 - 2021	6
Tabel 1.3	Data Pengembangan Karir Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai Dari Tahun 2018 – 2022	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Usia	59
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi	61
Tabel 5.4	Uji Validitas Data	62
Tabel 5.5	Uji Reliabilitas	63
Tabel 5.6	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi	65
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan merotasikan karyawan agar karyawan merasakan bidang kerja yang lain	66
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mendapatkan sanksi kerja untuk pindah jabatan ke yang lebih rendah oleh perusahaan	67
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan rencana karir kepada karyawan yang memiliki keahlian	69
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan mengembangkan karir bagi karyawan yang berbakat dalam bekerja	70
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan merencanakan karir yang baik kepada karyawan yang keadaan fisik yang memadai	71

Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan salah satu syarat untuk mengembangkan karirnya.....	72
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan maka karyawan harus memiliki keterampilan khusus dalam bekerja.....	73
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan menempatkan karyawan berdasarkan pengalaman kerja yang di tempatnya..	75
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan dalam perusahaan.....	76
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki minat untuk memilih pendidikan alternatif yang berdasarkan pada pengalaman karyawan.....	77
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi yang jelas dan akurat.....	78
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan pelatihan kerja berdasarkan kebutuhan dari karyawan	79
Table 5.19	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Pengembangan Karir (X) Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai	80
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Ketepatan saya dalam bekerja telah sesuai dengan bidang yang diberikan tanpa adanya kesalahan kerja.....	84
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Saya selalu teliti dalam menjalankan tugas yang diberikan agar mencapai hasil yang optimal	85
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Tingkat kecakapan yang dimiliki dalam bekerja dapat membantu saya meraih prestasi yang lebih baik	87

Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai mampu untuk meningkatkan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	88
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan dan target yang banyak oleh perusahaan.....	89
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang melebihi target dari perusahaan.....	90
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Kemampuan saya dalam melaksanakan tugas telah sesuai dengan hasil yang diperoleh .	91
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Saya mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal dan sesuai pada kebutuhan perusahaan	92
Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai Tugas pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.....	94
Tabel 5.29	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu menerima resiko kerja yang diberikan oleh perusahaan	95
Tabel 5.30	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai.....	96
Tabel 5.31	Analisis Regresi Linier Sederhana	101
Tabel 5.32	Koefisien Determinasi (R^2)	103
Tabel 5.33	Uji T Parsial.....	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	39
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	54
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT.Wilmar Nabati Indonesia Dumai.....	55
Gambar 5.1 Uji Histogram	99
Gambar 5.2 Normal P-Plot	100



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari institusi, bisnis, dan organisasi. Meskipun terdapat banyak sarana, prasarana, dan sumber daya, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia. Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk memikirkan, merancang dan mengeksekusi resolusi baru agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman. Sumber daya manusia sangatlah penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memiliki karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi, profesional, memiliki tanggung jawab dan bekerja secara maksimal sehingga tujuan perusahaan tercapai. Setiap perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan akan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan bahkan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Maka dari itu perusahaan dituntut beradaptasi dan bergerak cepat dalam sebuah perubahan, perubahan itu dilakukan agar perusahaan dapat segera merespon berbagai perubahan yang terjadi.

Mengingat pentingnya karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka pengembangan karir sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai kemampuan seperti pelatihan karir, informasi karir, dan bimbingan karir. Pengembangan karir bagi seorang karyawan merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan

penghasilan. Dengan kata lain, jika karir seorang karyawan meningkat maka tentu saja perusahaan yang menaunginya juga meningkat, salah satunya dibuktikan dengan peningkatan penghasilan yang ia terima dan hal ini akan membuat karyawan merasa senang dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap karyawan, karena mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya. Misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Melalui pengembangan karir yang ada didalam perusahaan, maka tumbuhnya keinginan dalam diri karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan karir ini akan menjadi salah satu jalan bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan kesanggupannya dalam memegang jabatan yang ada. Pengembangan karir ini tidak hanya soal posisi, tetapi juga berfokus pada peningkatan keterampilan karyawan pada perusahaan. Perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktif karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan karir karyawan diperlukan adanya kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh perusahaan maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Salah satu cara untuk

melihat kemajuan suatu perusahaan adalah dengan membandingkannya dengan hasil evaluasi kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik kinerja perusahaan. Selain meningkatkan produktivitas karyawan, peningkatan karir dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas. Yang dapat kita lakukan untuk mempertahankan atau meningkatkan motivasi karyawan adalah memastikan kebijakan pengembangan karir yang adil dan tepat. Semakin baik pengembangan karir karyawan, semakin termotivasi mereka untuk bekerja.

PT. Wilmar Nabati Indonesia merupakan perusahaan penanaman modal asing (PMA) yang tergabung dalam group Wilmar. Awalnya PT. Wilmar Nabati Indonesia bernama PT. Bukit Kapur Reksa, perubahan nama ini dilakukan pada 2 Juli 2009. Pabrik pertama didirikan di Desa Bukit Kapur kurang lebih 30 km dari kota Dumai dan pada tahun 1991 kian berkembang dengan didirikan pabrik kedua berlokasi di Jalan Datuk Laksamana areal Pelabuhan Dumai yang kemudian dijadikan sebagai pabrik dan kantor pusat untuk wilayah Dumai dengan produk akhir berupa *Palm Kernel Oil* (PKO) dari pabrik *Crushing Palm Kernel* dan *Refined Bleached Deodorized Olein* (RBD Olien) dari *Refinery* dan *Fractionation*. Wilmar International Group adalah salah satu kelompok perusahaan perkebunan kelapa sawit terkemuka di Indonesia, bahkan di dunia. Tingginya tingkat ekspor kelapa sawit di Indonesia menunjukkan bahwa Indonesia memiliki banyak perusahaan yang bergerak di bidang kelapa sawit. Salah satunya adalah Wilmar International Group. Data Kementerian Pertanian Republik Indonesia pada tahun

2014 menyebutkan bahwa Wilmar International Group merupakan perusahaan sawit terbesar kedua di Indonesia setelah Sinarmas Group.

Berikut ini adalah jumlah karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai.

Tabel 1.1
Daftar Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai

No	Nama Bagian (Jabatan)	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Accounting	1
2	Alat Berat	1
3	Cogent	11
4	Effluent Treatment	4
5	Elektrik	5
6	Fractionation 2	2
7	Fractionation 3	4
8	GA	3
9	Genset (Diesel)	6
10	Kawasan Berikat	4
11	Laboratorium	10
12	Logistik	3
13	Maintenance	6
14	Marketing	1
15	P P I C	8
16	P P K	2
17	Personalia	3
18	Pump House	4
19	Purchasing	3
20	Refinery 2	1
21	Refinery 3	3
22	Refinery 4	4
23	Ro-Demin Plant	3
24	Shipping	11
25	Store	4
26	Tank Farm	14
27	Trading	1
28	Weighbridge	6
	Jumlah	128

Sumber: PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai tahun 2021. Namun yang menjadi fokus adalah bagian pekerjaan yang saling keterkaitan di perusahaan tersebut yakni pada bagian Laboratorium yang berjumlah 10 orang, bagian P P I C berjumlah 8 orang, bagian Shipping berjumlah 11 orang, dan bagian Tank Farm berjumlah 14 orang. Keempat bagian ini saling keterkaitan dalam pekerjaan tanki, untuk bagian lain ada yang saling keterkaitan namun jumlahnya kurang dari 30.

PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai bagian laboratorium mempunyai tugas yakni menganalisa faktor penyebab terjadinya penyimpangan kualitas CPO (*Crude Palm Oil*) sehingga dapat dilakukan action pencegahan dan perbaikan oleh manajemen. CPO yakni salah satu jenis minyak nabati yang paling banyak dikonsumsi oleh masyarakat. Bagian P P I C (*Production Planning & Inventory Control*) yakni mempersiapkan proses manufaktur dan mengelola stok persediaan bahan baku sehingga akhirnya di produksi menjadi barang jadi. Bagian Shipinng yakni mengirim paket atau barang dan dimanfaatkan didunia jasa pengiriman barang atau bisnis. Bagian Tank Farm yakni menyimpan minyak agar tidak terjadinya penggumpalan.

Berikut ini adalah data kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai.

Tabel 1.2
Data Hasil Realisasi Kinerja Karyawan Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia
Dumai dari Tahun 2018 - 2021

Tahun	Target (dalam Liter)	Realisasi (dalam Liter)	Persentase (%)
2018	55.800.000	54.500.000	97,8%
2019	45.000.000	43.300.000	96,2%
2020	35.500.000	30.200.000	85%
2021	38.500.000	36.500.000	94,8
Jumlah	174.800.000	164.500.000	94%

Sumber: PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa data hasil realisasi kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai, dapat dilihat dari hasil kinerja dari seluruh karyawan ini memiliki nilai realisasi yang tinggi dan maksimal, kecuali pada tahun 2020 yang mengalami penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri, dan dari hasil data tersebut maka dapat disimpulkan karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai ini diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, hasil pekerjaan belum mencapai standar kerja yang diinginkan pengembangan karir. Masih kurangnya peningkatan kemampuan karyawan dalam hal pekerjaan sehingga menghambat proses pengembangan karir dan masih adanya karyawan yang belum puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pengembangan karir dalam perusahaan tergantung pada kebijakan dari perusahaan itu sendiri dalam menerapkan sistem yang berkaitan dengan karir dari karyawannya tersebut, namun pada umumnya pengembangan karir pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, promosi, demosi serta rotasi jabatan. Sebelum perusahaan melaksanakan promosi harus memperhatikan syarat-syarat seperti pengalaman, pendidikan, kejujuran,

loyalitas dan sebagainya. Promosi pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai ini dilakukan setahun sekali agar karyawan dapat mengembangkan karirnya ke jenjang yang lebih tinggi lagi untuk menambah pengalaman kerja diperusahaan. Untuk melihat data pengembangan karir pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Data Pengembangan Karir Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai dari Tahun 2018 – 2022

No	Jabatan Sebelumnya	Jabatan Baru	Jumlah (Orang)
1	Refinery	Logistik	2
2	Pump House	PPIC	1
3	GA	Cogent	3
5	Shipping	Laboratorium	4
6	Ro-demin Plant	Maintenance	2
7	Refinery- 4	Genset	3
	Jumlah		15

Sumber: PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai, 2022

Dari tabel diatas dilihat bahwa data pengembangan karir yang ada di PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai selama 5 tahun terakhir, dan dapat dijelaskan bahwa dengan pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Untuk hal ini juga menjadi permasalahan pada perusahaan bahwa rendahnya imingiming dari perusahaan untuk memberikan pengembangan karir yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja, sehingga dengan hal ini masih terbatasnya informasi mengenai pengembangan karir yang ada di perusahaan ini.

Rotasi dilakukan perusahaan yakni setahun atau dua tahun sekali dikarenakan agar karyawan tidak merasa jenuh, penciptaan keseimbangan antara karyawan dan komposisi pekerjaan atau jabatan, hingga yang terkait dengan

peningkatan kualitas diri serta produktivitas karyawan. Demosi dilakukan apabila karyawan memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk, serta diberikan kepada karyawan yang bermasalah sebagai bentuk sanksi. Demosi pada perusahaan ini jarang sekali dilakukan. Dikarenakan jika kinerja karyawan memburuk maka karyawan diberikan sanksi yang berupa surat peringatan, dimana surat peringatan berlaku 6 bulan saja.

Berdasarkan survey lapangan para peneliti di PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai dapat dilihat dari indikasi permasalahan kurangnya informasi maupun minat mengenai pengembangan karir, kurang termotivasi karyawan karena menganggap beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan gaji yang diterima, serta kurangnya keterampilan dalam melayani karyawan dan juga dilihat dari minimnya faktor kejujuran, kurang menghargai waktu, dan tidak melaksanakan tugas dengan semestinya, hal ini mengartikan masih rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dari itu penulis mengangkat judul usulan penelitian **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang telah diuraikan sebelumnya pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: **“Apakah pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai?”**

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengembangan karir dan kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan pengembangan karir pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai. Serta khususnya bidang ilmu (MSDM, Operasional, Keuangan, dan Pemasaran).

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan bagi pihak manajemen pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai dalam mengevaluasi pengembangan karir karyawan dan kinerja karyawan didalam perusahaan.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Selanjutnya menjadi referensi dan penambahan wawasan pengetahuan bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematis penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan pengertian pengembangan karir, kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi pengembangan karir dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, indikator pengembangan karir dan kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis sumber data, teknik pengumpulan, data dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

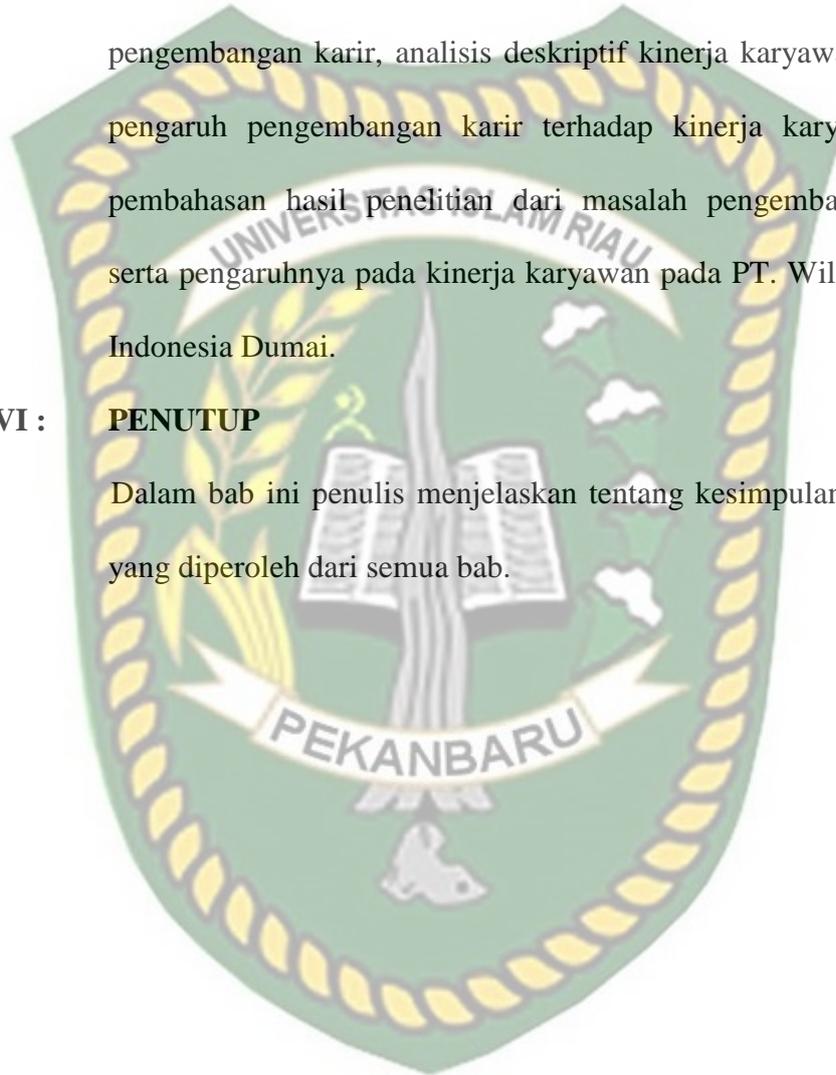
Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah perusahaan PT. Wilmar Group, Visi dan Misi PT. Wilmar Group, Struktur organisasi, dan Aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian yang terdiri identitas umum responden, analisis deskriptif variabel pengembangan karir, analisis deskriptif kinerja karyawan, analisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dan pembahasan hasil penelitian dari masalah pengembangan karir serta pengaruhnya pada kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari semua bab.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Pengembangan Karir

2.1.1 Pengertian Karir

Karir merupakan riwayat karyawan atau berbagai jabatan yang dijabat selama masa bakti. Karir adalah serangkaian promosi atau transisi dari posisi yang membutuhkan lebih banyak tanggung jawab selama kehidupan kerja atau ke posisi yang lebih menguntungkan dalam hierarki hubungan kerja. Dengan demikian, karir menunjukkan kemajuan individu seorang karyawan pada tingkat jabatan atau pangkat yang dapat dicapai selama masa jabatan dalam suatu organisasi. Menurut Kaswan (2014:14), karir adalah pekerjaan yang merupakan hasil belajar dan/atau pendidikan yang ingin dilakukan orang sejak lama. Karir berfokus pada dua bidang utama, yaitu fokus internal dan fokus eksternal. Fokus internal mengacu pada cara individu memandang karirnya. Sedangkan fokus eksternal, disisi lain mewakili ruang lingkup posisi yang sebenarnya dipegang oleh karyawan. Terdapat ada dua pendekatan untuk memahami arti karir:

1. Pendekatan pertama memandang karir sebagai harta (properti) dan pekerjaan atau organisasi. Jika Anda dapat melihat karir Anda sebagai remah roti dalam organisasi yang sama.
2. Pendekatan kedua memandang karir sebagai aset atau kualitas individu, bukan sebagai profesi atau organisasi. Setelah setiap individu

mengumpulkan posisi, posisi, dan pengalaman tertentu, pendekatan ini mengakui pertumbuhan karir yang telah mereka capai.

Secara umum, karir seseorang dipengaruhi oleh keluarga, lingkungan, pendidikan, nasihat sumber karir, dan peran karyawan itu sendiri. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa karir adalah seperangkat posisi atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja individu. Karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan di tempat kerja untuk merangsang keinginan bekerja.

Dalam meneliti karir, menawarkan berbagai kursus pelatihan tambahan yang disebut pengembangan karir untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka dalam mempengaruhi perusahaan. Dengan perkembangan ini, ia menerima hak yang lebih penting dan kurang penting dari sebelumnya, sehingga semua karyawan diharapkan mengembangkan keterampilan profesional yang lebih baik. Misalnya, peningkatan pendapatan, peningkatan fasilitas, tunjangan, dll. Sementara itu, hak tidak berwujud misalnya kebanggaan, kegembiraan, dll. Pengembangan karir harus dilakukan dengan meningkatkan kebutuhan karir tenaga kerja, menciptakan kondisi dan peluang pengembangan karir, dan mengkoordinasikan antara keduanya melalui berbagai mutasi pribadi.

2.1.2 Pemilihan Karir

Banyak orang menganggap bahwa karir sama dengan kemajuan dalam suatu organisasi. Pandangan yang lebih luas mendefinisikan karir sebagai urutan dari kegiatan-kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai, dan aspirasi-aspirasi yang terkait sepanjang masa hidup seseorang. Banyak juga orang berpikir bahwa memilih karir adalah memilih perusahaan, organisasi, atau

institusi, atau jenis pekerjaan yang ingin mereka lakukan. Tetapi memilih karir berarti lebih dari sekadar mendapatkan atau mendapatkan pekerjaan. Dari perspektif manajemen karir, mereka harus memilih dan mengarahkan jalan hidup mereka sendiri, terutama dalam kehidupan kerja mereka. Bimbingan karir dapat membantu orang mengelola pekerjaan mereka.

Sebagai profesional, menilai mereka yang menghadapi pilihan karir seumur hidup ada tiga sampai lima kali masa jabatan mereka, dan sepuluh kali atau lebih masa jabatan mereka.

Menurut Dariyo (2004) dalam Oktaviani (2011), pilihan karir tergantung pada beberapa faktor, yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi proses pemilihan karir antara lain:

- 1) Jenis Kelamin (gender)
- 2) Kepribadian (personality)
- 3) Minat dan Bakat
- 4) Inteligensi (kecerdasan)

b. Faktor Eksternal

Menurut konsep teori belajar sosial (*social learning theory*), pilihan karir adalah hasil dari lingkungan belajar. Dengan pengamatan yang cermat, seseorang dapat melihat pro dan kontra dari karier orang lain. Faktor eksternal tersebut antara lain orang tua, guru, teman, media atau publik lainnya.

Pilihan karir termasuk keputusan seperti pendidikan, dinas militer, pekerjaan yang dibayar, sukarela atau magang, menjalankan bisnis, atau pindah ke

pekerjaan baru. Konselor karir menyarankan bahwa dengan memulai pelatihan kejuruan, seseorang mendapatkan otoritas pribadi untuk memimpin karir mereka. Begitu juga dengan metode lain yang sangat efektif adalah dengan menggunakan *Career and Self Assessment* (Tes Karir dan Penilaian Diri). Penilaian ini adalah cara berbeda dalam memandang diri sendiri untuk membantu seseorang menemukan pekerjaan yang tepat. Tes penilaian adalah jenis alat yang digunakan dalam bimbingan karir yang dapat membantu individu meningkatkan kesadaran diri, mengartikulasikan nilai-nilai, mengidentifikasi kegiatan yang selaras dengan minat, mengidentifikasi bidang bakat, dan mengidentifikasi kemampuan.

2.1.3 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut I Komang A. Dkk (2012), pengembangan karir adalah peningkatan individu yang dilakukan oleh individu untuk mencapai rencana karir, dan peningkatan yang dilakukan oleh departemen SDM untuk mencapai rencana kerja sesuai dengan jalur atau level organisasi. Oleh karena itu, sebaik apapun rencana karir seorang karyawan, disertai dengan tujuan karir yang masuk akal dan realistis, tidak dapat menjadi kenyataan tanpa pengembangan karir yang sistematis dan terprogram. Karena perencanaan karir adalah keputusan yang seseorang buat sekarang tentang apa yang akan mereka lakukan di masa depan, itu berarti bahwa seseorang yang telah membuat rencana karir harus mengambil langkah-langkah tertentu untuk membuat rencana itu menjadi kenyataan.

Menurut Mangkunegara (2012:77), pengembangan karir adalah peningkatan individu dimana seseorang berusaha untuk mencapai rencana karirnya. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011:316), pengembangan karir merupakan proses

peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Menurut Zulkifli (2017:235) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya hal-hal yang mendorong seseorang memilih pengembangan karir sebagai wirausaha, dapat diketahui melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya.

Menurut Kaswan (2014:49), pengembangan karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur kegiatan hidup individu untuk pengembangan dan peningkatan diri, dan unsur kegiatan organisasi untuk pengembangan karyawan, dan kegiatan tersebut dilakukan secara formal oleh organisasi. Ditetapkan oleh organisasi untuk mencapai keseimbangan antara karir individu dan pertumbuhan karir.

Pengembangan karir karyawan dapat dilakukan melalui dua jalur yaitu pendidikan dan pelatihan dan pelatihan nonprofesional. Pengembangan karir harus dilakukan dengan mempersiapkan prasyarat yang harus dimiliki seorang karyawan dalam rangka mendukung pertumbuhan karir. Prasyarat tersebut saling mendukung dalam hal promosi setiap karyawan harus didasarkan pada beberapa kriteria yang telah ditentukan seperti prestasi, bobot pekerjaan/jabatan, kekosongan, efektivitas, dll.

Disamping itu, kesuksesan karir yang juga berarti bahwa seorang karyawan dipromosikan di tempat kerja adalah membangun keterampilan yang membuat mereka lebih sukses. Berdasarkan pengertian di atas dapat diketahui bahwa terdapat beberapa pengertian seperti kualifikasi, hubungan yang saling

melengkapi, dan kemampuan kerja dan pribadi. Faktor-faktor tersebut menentukan apakah karir individu akan menurun atau terus berkembang untuk mencapai faktor-faktor tersebut dibutuhkan karir seorang karyawan.

2.1.4 Kegiatan Pengembangan Karir

Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Setiap orang bertanggung jawab untuk mengembangkan atau memajukan karirnya. Setelah Anda membuat komitmen pribadi, Anda dapat melakukan beberapa aktivitas pengembangan karir. Menurut Bianca, dkk (2016:173), pengembangan karir mencakup kegiatan yang mempersiapkan siswa untuk maju pada jalur karir yang direncanakan. Ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri memiliki dampak besar pada pertumbuhan karir. Jika seseorang menghadapi tantangan baru setiap hari di tempat kerja, belajar di tempat kerja jauh lebih penting daripada tindakan yang digariskan dalam rencana pengembangan formal.
2. Jenis pelatihan lanjutan yang diperlukan ditentukan oleh permintaan pekerjaan tertentu. Tentu saja keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pemimpin dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi manajer menengah akan berbeda.
3. Perkembangan hanya terjadi jika orang tersebut belum memperoleh keterampilan yang memenuhi persyaratan profesi. Jika tujuan ini dikembangkan lebih lanjut oleh manusia, pekerjaan baru akan diberikan

kepada orang-orang yang sudah memiliki keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan itu.

4. Dengan mendefinisikan ruang lingkup yang wajar untuk pekerjaan pribadi, waktu yang dibutuhkan untuk pengembangan dapat dikurangi. Untuk pengembangan karir karyawan, ini tidak hanya tergantung pada upaya individu, tetapi juga peran aktif organisasi. Misalnya, kami mengadakan program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan kami. Dengan cara ini, upaya pengembangan karir seseorang akan menguntungkan karyawan dan organisasinya.

2.1.5 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan agar dapat memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Mangkunegara (2015:77-78), tujuan karir antara lain:

1. Memfasilitasi pencapaian tujuan pribadi dan perusahaan
2. Menunjukkan kesejahteraan dan hubungan karyawan
3. Membantu karyawan menyadari potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
5. Bukti Tanggung Jawab Sosial
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan
7. Mengurangi omset dan biaya staf
8. Mengurangi keusangan profesional dan manajerial
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan

10. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang

Manfaat pengembangan karir adalah untuk karyawan dan organisasi. Bagi karyawan, pengembangan karir memberikan peluang untuk hasil yang lebih baik di tempat kerja. Bagi organisasi, manfaat yang mereka terima adalah peningkatan produktivitas karyawan mereka dan banyak manfaat lain yang mereka peroleh dari peningkatan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Widodo (2015:54), ada lima manfaat pengembangan karir, yaitu:

1. Pengembangan karir menunjukkan karyawan mana yang memenuhi syarat untuk promosi
2. Fokus departemen SDM yang meningkat pada pengembangan karir membantu membangun loyalitas karyawan. Setiap orang memiliki kemampuan yang harus dikembangkan untuk mengubah fitrahnya dari potensi ke masa kini
3. Perencanaan karir mendorong karyawan untuk tumbuh dan berkembang tidak hanya secara intelektual tetapi juga secara profesional
4. Perencanaan karir dapat mencegah penumpukan energi yang menghambat pengembangan karir
5. Pengembangan karir menguntungkan karyawan dan organisasi itu sendiri sesuai dengan tujuan pengembangan yang ditetapkan

2.1.6 Proses Pengembangan Karir

Proses pengembangan karir adalah serangkaian langkah yang membantu karyawan mengidentifikasi dan mengejar tujuan karir dan tujuan pengembangan terkait untuk mencapai tujuan karir jangka panjang.

Menurut Stewart dan Brown (2011) proses pengembangan karir meliputi empat langkah, yaitu:

1. Self assessment, adalah proses di mana seorang karyawan mendefinisikan minat, nilai, karakter, dan keterampilannya. Self assessment sering melibatkan penggunaan tes psikologis. Assessment juga dapat mencakup latihan di mana karyawan diminta untuk memikirkan di mana mereka sekarang dan di mana mereka ingin berada di masa depan.
2. Dalam melaksanakan reality check, karyawan mengumpulkan informasi untuk menentukan apakah penilaian diri realistis dan bagaimana hal itu sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi untuk peluang pasar kerja dan bakat masa depan.
3. Goal setting termasuk mengidentifikasi kemajuan atau pencapaian di masa depan, seperti posisi yang dicapai, keterampilan yang diperoleh, dan upaya pengembangan.
4. Dalam action planning karyawan, mereka berencana untuk mencapai tujuan mereka. Dalam banyak kasus, action planning berarti memilih peluang perkembangan yang sesuai dengan tujuan.

2.1.7 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan disesuaikan dengan jalur karir yang direncanakan, perkembangan, kebutuhan dan fungsi perusahaan itu sendiri. Menurut Veithzal Rivai (2012:291-293) bentuk-bentuk pengembangan karir dapat dibagi menjadi empat, yaitu:

1. Pengembangan karir pribadi

Setiap karyawan bertanggung jawab atas pengembangan atau promosi kariernya.

2. Pengembangan karir didukung oleh departemen SDM

Pengembangan karir individu tidak hanya bergantung pada upaya karyawan, tetapi juga pada peran dan kepemimpinan manajer dan sumber daya manusia, khususnya memberikan informasi tentang dan merencanakan karir orang. Sumber daya manusia mendukung pengembangan karir orang melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.

3. Peran kepemimpinan dalam pengembangan karir

Eksekutif senior dan menengah akan melamar upaya peningkatan SDM dengan mendukung promosi. Tanpa dukungan mereka, pengembangan karir karyawan tidak akan terjadi.

4. Peran umpan balik dalam pengembangan karir

Tanpa umpan balik pada upaya pengembangan karir, mereka percaya bahwa relatif sulit bagi karyawan untuk melewati masa persiapan yang terkadang diperlukan untuk mencapai tujuan karir mereka. Departemen SDM dapat memberikan umpan balik dalam beberapa cara sebagai bagian dari upaya pengembangan karir karyawan, termasuk memberikan informasi tentang keputusan perekrutan.

2.1.8 Faktor-Faktor Pengembangan Karir

Ahmad Tohardi (2011:281), mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi karir seseorang karyawan diantaranya adalah:

1. Sikap atasan, karyawan, dan bawahan

Orang-orang yang berprestasi baik di tempat kerja tetapi tidak disukai oleh orang-orang di sekitar mereka di tempat kerja tidak akan didukung untuk karier yang lebih baik. Untuk melakukan ini, jika seseorang ingin karier berjalan lancar, orang itu perlu menjaga diri sendiri dan menjaga hubungan baik dengan semua orang di perusahaan. Hubungan yang baik dengan atasan, bawahan dan karyawan.

2. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini masih sangat kontroversial, tetapi mewakili tingkat pangkat (lebih tinggi) seorang karyawan. Namun, beberapa pengamat percaya bahwa ketika mempromosikan orang yang lebih tua, seseorang itu harus mempertimbangkan tidak hanya pengalaman, tetapi juga remunerasi untuk layanan perusahaan.

3. Pendidikan

Pendidikan merupakan prasyarat untuk mendapatkan tempat, sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kelancaran karir seseorang. Jika melihat seseorang secara lebih objektif, semakin terdidik semakin baik. Ini berarti bahwa bahkan orang yang berpendidikan tinggi mungkin memiliki ide yang lebih baik, tetapi dalam praktiknya tidak selalu demikian.

4. Prestasi

Kinerja hanya dapat dicapai melalui pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Tetapi pekerjaan yang baik adalah usaha keras oleh satu orang meskipun terbatas pendidikan, pengalaman dan dukungan dari rekan-

rekan. Jika kinerja atau kriteria untuk suatu posisi tertentu didominasi oleh prestasi, pengaruh prestasi terhadap pangkat akan lebih terasa.

5. Nasib

Nasib juga memiliki andil yang sangat kecil, namun bahkan para ahli mengatakan bahwa faktor nasib hanya mempengaruhi kesuksesan sebesar 10%. Ada faktor yang mempengaruhi kita, kita harus percaya bahwa itu ada. Karena ada orang-orang yang melakukannya dengan sangat baik tetapi tidak mendapatkan kesempatan kerja.

2.1.9 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Menurut Henry Simamora (2012:412), dimensi dan indikator pengembangan meliputi:

1. Mutasi
 - a. Promosi
 - b. Rotasi
 - c. Demosi
2. Seleksi
 - a. Penerimaan pendahuluan via surat lamaran
 - b. Psikotes
 - c. Wawancara
 - d. Tes kesehatan
 - e. Wawancara oleh penyelia
 - f. Keputusan penerimaan

3. Penempatan
 - a. Pendidikan
 - b. Pengetahuan kerja
 - c. Keterampilan kerja
 - d. Pengalaman kerja
4. Pendidikan
 - a. Tingkat pendidikan yang disyaratkan
 - b. Pendidikan alternatif
5. Pelatihan
 - a. Instruktur
 - b. Peserta
 - c. Materi
 - d. Metode
 - e. Tujuan
 - f. Sasaran

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dari sebuah organisasi adalah kinerja. Tanpa adanya kinerja, seseorang tidak dapat mencapai setiap bagian dari organisasi itu. Kinerja harus dijadikan sebagai tolak ukur bagi para eksekutif dan manajer. Dalam bahasa Inggris, kinerja juga dikenal sebagai kinerja pekerjaan atau produktivitas aktual yang mengacu pada sejauh mana seorang karyawan berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja adalah ekspresi bakat atau kemampuan

itu sendiri yang dapat dicapai dengan melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil produktivitas karyawan dari segi kualitas, waktu, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Menurut Fahmi (2014:74) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dapat dijadikan acuan dan diukur dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan klausul atau kontrak yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Torang (2014:74) kinerja adalah jumlah atau kualitas kerja individu atau pokok dan fungsi sesuai dengan norma, prosedur operasi standar, standar dan tindakan yang telah ditetapkan atau organisasi itu dapat menerapkannya.

Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229) kinerja adalah pencapaian/prestasi individu dalam kaitannya dengan tugas yang diberikan kepadanya. Di sisi lain, menurut Sudarmanto (2011:9) kinerja adalah sesuatu yang benar-benar dapat dilakukan dan diamati orang.

Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Kasmir, 2000) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukannya. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari

seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima.

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 2012: 179). Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Menurut Mondy dan Noe (2010: 394) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Kartono (2012:32) kinerja adalah kemaouan dalam menjalankan tugas dan pencapain standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Menurut Schuller (dalam Sedarmayanti 2014:261) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Menurut Andy Neely (dalam Wibisono 2014:63) mengemukakan bahwa 95% manajer gagal dalam menerjemahkan visi, misi dan strategi yang telah dirancang ke dalam sistem manajemen kinerja, terutama dalam proses implementasi nya. Selain dikearenakan perbedaan lingkungan perusahaan yang dihadapi dibandingkan dengan kerangka kerja standar yang ada dalam buku teks, juga karena adanya resistansi dari dalam perusahaan.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, peneliti dapat menarik kesimpulan tentang pengertian kinerja karyawan sebagai suatu proses atau hasil dari pekerjaan atau kegiatan karyawan melalui aspek-aspek yang harus dilalui dan langkah-

langkah untuk mencapainya yang dituju untuk bekerja delegasikan kepadanya dan tingkatkan kinerja karyawan. Akibatnya, kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam pekerjaan suatu organisasi atau perusahaan. Karena kinerja ini mencerminkan kepada karyawan bagaimana perusahaan bergerak ke arah yang benar atau sedang berada di tempatnya.

2.2.2 Pengertian Kinerja Menurut Perspektif Islam

Kinerja adalah seluruh hasil yang di produksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja adalah keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 yang berbunyi :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ
 فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيِّمَاهُمْ فِي وجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي
 النَّوَارِ وَمَثَلُهُمْ فِي الرَّجْحِ كَرَزِعٍ أَوْ كَرَزِعٍ شَطْرَهُ فَازَرَهُ فَاسْتَعْتَبَ ظًا فَاسْتَوَى عَلَى سُوْقِهِ
 يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا
 عَظِيمًا

Artinya :”Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku’,dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya.”

Dari penjelasan ayat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja diharuskan untuk mencapai karunia dari Allah. Tujuan dari seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang maka akan tercipta kinerja yang baik. Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka, kinerja dan upaya mereka harus diakui dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik, bisa diberikan bonus dengan tujuan menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Khalifah Ali Bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada pegawainya, “janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan berbuat jelek karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan dan sebagai sebuah pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek”.

Kinerja menunjuk pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas tersebut biasanya

berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan, sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tetapi sebaliknya Al-Qur'an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (al-falah) itu adalah orang yang banyak bertaqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggungjawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفَ بِهِمْ أَغْمَالَهُمْ وَهُمْ لَنْ يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (QS. Al-Ahqaf:19).

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Al-Qur'an Surat Al-Jumu'ah ayat 10 berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِهَا وَاذْكُرُوا هَالِكًا كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.” (QS. Al-Jumu'ah: 10).

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik. Kinerja terbaik adalah berbuat sebaik-baiknya. Rasulullah SAW bersabda: “sebaik-baik pekerjaan adalah usahanya seseorang pekerja apabila ia berbuat sebaik-baiknya” (HR.Ahmad).

Jadi, berdasarkan cara pandang agama Islam tergambar bahwa orientasi kinerja tidak hanya untuk memaksimalkan laba semata seperti penggunaan pada metode penilaian kinerja konvensional, tetapi orientasi kinerja perlu meliputi dimensi yang lebih luas dan menyeluruh, yakni kesejahteraan para stakeholder meliputi investor, karyawan, pelanggan, pemasok, komunitas, lingkungan atau sosial dan generasi yang akan datang.

1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor non fisik dan fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat berpengaruh kondisi dalam karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan system manajerial instansi. Menurut Sugiono (2014:74), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Keterampilan atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka diperlukan adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja diluar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

2) Faktor Pendidikan

Instansi perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, instansi hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan produktivitasnya.

3) Umur

Umur seorang tenaga kerja agaknya akan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitasnya, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengejaran karir seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

4) Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan untuk membutuhkan motivasi kerja antara pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Disamping itu dapat juga berupa

penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

5) Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian serius.

6) Faktor Komunikasi

Proses komunikasi merupakan hal terpenting dalam komunikasi. Proses tersebut dapat menghasilkan dampak atau efek positif dan negatif. Seorang komunikator dapat dikatakan sebagai komunikator yang baik apabila komunikator dapat mengerti tentang informasi atau pesan yang disampaikan komunikator dan memberikan *feedback* yang sesuai dengan harapan si komunikator.

7) Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predika yang bagus.

8) Faktor Kerjasama Tim

Suatu kemampuan untuk mengarahkan keberhasilan setiap individu menuju pada tujuan-tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan elemen penting yang dibutuhkan bila kita ingin mencapai suatu hasil yang tidak dapat dicapai oleh orang lain.

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kompetensi dan kemampuan praktis (pengetahuan dan keterampilan) berarti bahwa karyawan dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dan pelatihan yang sesuai dengan posisi dan keterampilan mereka dalam melakukan tugas sehari-hari lebih mungkin untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi dinyatakan dalam sikap karyawan dalam menangani situasi. Motivasi adalah keadaan yang memotivasi seorang pegawai untuk berusaha mencapai tujuan kerja.

Pada umumnya kinerja personal dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu:

- a. Sasaran
- b. Standar
- c. Umpan balik
- d. Peluang
- e. Sarana
- f. Kompetensi
- g. Motivasi

Berdasarkan beberapa faktor di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa jika seorang karyawan berbakat dan memiliki keinginan yang kuat untuk

berprestasi, ia dapat mencapai hasil yang baik, yaitu kinerja pribadi yang diharapkan oleh perusahaan.

1.2.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan

2. Kuantitas Kerja

Jumlah jam kerja seorang karyawan per hari. Jumlah pekerjaan ini dapat dilihat pada kecepatan setiap karyawan

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa akurat atau bebas kesalahan karyawan yang dapat melakukan pekerjaan mereka

4. Tanggung Jawab

Pengakuan kewajiban untuk melakukan tugas secara akurat dan bebas dari kesalahan

Dari beberapa faktor kinerja di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja dapat membantu karyawan belajar tentang hasil dan kinerja. Hal ini berguna sebagai pertimbangan yang baik ketika membuat keputusan tentang promosi dan membantu manajemen dengan bonus, kenaikan gaji, transfer atau PHK.

1.2.5 Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2011:48) tujuan kinerja adalah menyelaraskan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Hasil yang baik dapat dicapai ketika upaya individu untuk mencapai tujuan selaras dengan tujuan organisasi.

Pada dasarnya, organisasi memiliki banyak tujuan. Tujuan ini dapat dirumuskan pada tingkat yang berbeda, dengan tujuan tingkat yang lebih tinggi menjadi pedoman tingkat yang lebih rendah. Tujuan tingkat rendah berkontribusi pada pencapaian tujuan tingkat tinggi. Menurut Wibowo (2011:50) ada beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain:

- a. *Corporate level* adalah tingkat di mana tujuan dikaitkan dengan tujuan, nilai, dan rencana strategis organisasi yang ingin dicapai secara keseluruhan.
- b. *Senior management level* adalah tingkat di mana tujuan tingkat ini menentukan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen puncak terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- c. *Business-unit, functional* atau *departemen level* adalah tingkat di mana tujuan dari tingkat ini terkait dengan tujuan organisasi, sasaran dan proyek yang akan dicapai oleh unit bisnis, fungsi, atau departemen.
- d. *Team level* adalah tingkat di mana tujuan tingkat tim terkait dengan tujuan dan tanggung jawab tim serta kontribusi yang diharapkan tim.
- e. *Individual level* yaitu tingkat di mana tujuan dikaitkan dengan tanggung jawab peserta, hasil utama atau tujuan utama yang mencerminkan kinerja individu dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya terhadap pekerjaan tim, departemen atau organisasi.

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut terselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Menurut Wibowo (2011:63) sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur yang diantaranya:

- a. *The performers*, yaitu mereka yang mengarahkan pertunjukan
- b. *The action* atau *performance*, yaitu suatu tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh seorang pemain
- c. *A time element*, menunjukkan kapan tugas selesai.
- d. *An evaluation method*, bagaimana pekerjaan dilakukan
- e. *The place*, di mana pekerjaan selesai.

Menurut Mangkunegara (2014) tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kriteria adalah :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- 2) Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- 3) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- 4) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.

- 5) Menyediakan alat/saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- 6) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

1.2.6 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2013:48), unsur-unsur penilaian kinerja pegawai dapat meliputi sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab. Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.
- 4) Kreativitas dan prasaka. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil langkah atau bimbingan dari atasannya.

- 5) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.
- 6) Kerjasama. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang besar.

1.2.7 Pengukuran Kinerja

Indikator penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2013:123), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan (Rosyidah. 2013:67) :

1. Kemampuan kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

2. Tanggung Jawab

Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.

3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

4. Kejujuran

Kejujuran sendiri harus dimiliki oleh semua kalangan yang melakukan sebuah pekerjaan, karena kejujuran tidak hanya mutlak dibutuhkan para karyawan pada atasan, melainkan para atasan atau boss juga sangat mutlak melakukan kejujuran. Sehingga dengan terjalinnya sikap jujur antar kedua pihak, maka perusahaan tersebut dapat berjalan terus dan dapat menciptakan jalinan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

5. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Standar kerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang pegawai berada tepat atau diatas ketentuan standar minimal kinerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik atau sangat baik.

1.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga pengembangan karir memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Menurut Handoko (2014) pengembangan karir adalah peningkatan- peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir adalah suatu cara bagian organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas karyawan. Upaya dalam pengembangan karir ini harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuannya berdasarkan tujuan yang dicapai. Karir dengan suatu jabatan yang ditangani atau yang akan dipegangnya selama kehidupan seseorang dengan segala pengembangan karirnya dan peningkatan kerjanya dalam mencapai suatu rencana. Hal ini yang mana apabila karir seseorang berkembang dan naik maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Juli Yalintina (2021)	Analisis Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Penilaian kinerja (X1) Pengembangan karir (X2) Kinerja karyawan (Y)	Uji asumsi klasik dan regresi linier berganda	Penilaian kinerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kukuh Priwan dan Sukma (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PG Kreet Baru Bululawang Malang)	Pengembangan Karir (X) Kinerja Karyawan (Y)	Uji asumsi klasik dan regresi linier berganda	Pengembangan karir yang terdiri dari perencanaan karir, pengarahannya, dan implementasi pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Studi Pada PG Kreet Baru Bululawang Malang
Mulkim Fajriansya Irfan (2021)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone	Pengembangan Karir (X) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi sederhana	Pengembangan karir dan kinerja karyawan berpengaruh dengan tingkat signifikan di PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone
Junni Yeni Marbun (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)	Pengembangan karir (X1) Komitmen organisasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan.
Rani Aulia Putri (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja	Analisis linier berganda	Pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh

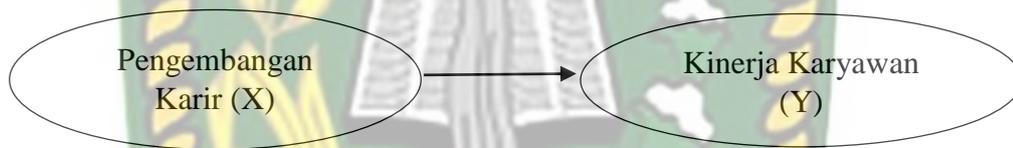
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	Karyawan (Y)	signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
---	--------------	--

2.5 Kerangka Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka penelitian dapat dibuat sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Robbins (2002)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut: “Diduga pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai, yang terletak di jalan Datuk Laksamana Areal Pelindo, Dumai.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengembangan karir adalah peningkatan individu dimana seseorang berusaha untuk mencapai rencana karirnya (A.A. Anwar Mangkunegara, 2012:77)	Mutasi	<ul style="list-style-type: none"> • Promosi • Rotasi • Demosi 	Ordinal
	Seleksi	<ul style="list-style-type: none"> • Keahlian • Bakat • Keadaan fisik 	
	Penempatan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan kerja • Keterampilan kerja • Pengalaman kerja 	
	Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pendidikan yang disyaratkan • Pendidikan alteanatif 	
	Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pelatihan • Pelatihan sesuai kebutuhan karyawan 	
Kinerja karyawan adalah hasil produktivitas karyawan dari segi kualitas, waktu, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Sutrisno,	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan kerja • Ketelitian dalam bekerja • Tingkat kecakapan dalam bekerja 	Ordinal
	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan hasil kerja • Jumlah pekerjaan yang dihasilkan 	

2016:172)		<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah pekerjaan yang melebihi target kerja 	
	Pelaksanaan tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan melaksanakan tugas • Menyelesaikan tugas dengan maksimal 	
	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Tugas pekerjaan yang diselesaikan • Bertanggungjawab dengan resiko kerja 	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini mencakup karyawan yang ada di PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai, yaitu sebanyak 128 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Margono (2010:121) sampel adalah bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *classified random*

sampling. Teknik *classified random sampling* ialah teknik pengambilan sampel yang diambil berdasarkan jumlah yang sudah random dan setiap populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

Dari jumlah populasi diatas, maka peneliti dapat melakukan pengambilan sampel responden dari populasi penelitian dengan jumlah 43 orang dari empat bagian yaitu 10 orang bagian Laboratorium, 8 orang bagian P P I C, 11 orang bagian Shipping, dan 14 orang bagian Tank Farm.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah sumber primer atau sumber data yang diperoleh langsung dari pihak primer. Data primer dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian atau *research question*. Data primer dapat berupa pendapat individu atau kelompok tentang subjek (orang) yang sedang dipelajari, hasil pengamatan subjek (fisik), kejadian atau perilaku, hasil tes, dll. Keuntungan utama dari data mentah adalah bahwa unsur kebohongan tertutup pada asal mula fenomena. Akibatnya, data yang mendasari mencerminkan yang jelas. Namun membutuhkan data yang relatif lebih banyak dan waktu yang relatif lama untuk mendapatkan data dasarnya.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara oleh peneliti. Data sekunder biasanya berupa bukti sejarah, catatan, atau laporan yang dikumpulkan dalam arsip yang diterbitkan atau tidak diterbitkan. Manfaat data sekunder antara lain meminimalkan biaya dan waktu,

mengklasifikasikan masalah, membuat tolok ukur untuk mengevaluasi data primer, dan menutup kesenjangan informasi. Jika informasi sudah ada, data sekunder dapat digunakan untuk menghindari pemborosan uang dan waktu. Keuntungan lain dari data sekunder adalah memungkinkan peneliti untuk menerima informasi yang berbeda dari informasi utama.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain: dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat memperoleh informasi yang dibutuhkan, lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar, memberikan kemungkinan besar atas keluwesan dalam proses pengajuan pertanyaan. Cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai pihak pimpinan atau mewakili pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan peneliti.

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner (angket/skala) adalah daftar pertanyaan/pernyataanyang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden. Kuesioner biasanya digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden atau subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya. Metode pengumpulan data dengan

membuat daftar pertanyaan (kuesioner) yang diajukan kepada responden peneliti pada kinerja karyawan di PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai.

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dokumen ini dapat berupa dokumen pemerintah, hasil penelitian, foto-foto atau gambar, buku harian, laporan keuangan, undang-undang, hasil karya seseorang, dan sebagainya. Pengumpulan data baik data primer maupun data sekunder sebagai dasar melakukan analisis dan pembahasan.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau penjelasan tentang data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, varians maksimum, dan minimum (Ghozali, 2011:19). Analisis ini digunakan untuk menganalisis data satu per satu, berdasarkan tanggapan responden terhadap survei yang dilakukan selama survei. Skala pengukuran adalah suatu susunan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang jarak pendek meter sehingga memberikan data kuantitatif pada saat meter digunakan untuk pengukuran (Sugiyono, 2012:131). Penelitian ini menggunakan skala ordinal sebagai ukuran. Menurut Sugiyono (2017:7), Skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur dengan tujuan untuk memberikan informasi berapa nilai pada jawaban.

3.6.2 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika dapat menunjukkan apa yang hendak diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas ini dapat menggunakan SPSS 26 (*Statistical Product and Service Solutions*) dan juga dapat digunakan dengan menghitung *Pearson Correlation*, yaitu korelasi antar nilai yang diperoleh dari suatu soal. Jika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05, maka pertanyaan tersebut valid (Ghozali, 2012:52).

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepantasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

3.6.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *cronbach's alpha*. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan

bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbach alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 26.

Uji reliabilitas sebenarnya merupakan alat ukur untuk kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau desain. Sebuah kuesioner dianggap dapat reliabel atau handal jika respons individu terhadap sebuah pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Item dalam kuesioner dianggap reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,06$ dan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $> 0,06$. (Ghozali, 2012:47).

3.6.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisi grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.5 Uji Multikoleniaritas

Ghozali (2005) mengatakan bahwa Multikoleniaritas merupakan hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variable bebas. Pengujian Multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas Multikoleniaritas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik koleresi variable-variabel Independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai. Tolerance dan VIF, jika antar variable independen ada kolerasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900) maka hal ini menunjukkan adanya multikoleniaritas atau jika nilai Tolerance kurang dari 0,100 atau nilai VIF lebih dari 10, maka hal ini menunjukkan adanya multikoleniaritas (Ghozali, 2005).

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikoleniaritas.

Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.6 Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan yang menunjukkan residual (e_i) memiliki hubungan dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui model regresi dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai durbin watson berada antara dua sd 4-du.

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada auto atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi diantara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

3.6.7 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bermaksud untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali I. , aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20, 2013). Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk

mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antar prediksi variable dependen dan residualnya.

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

3.6.8 Analisis Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010). Analisis regresi linier sederhana adalah metode yang tidak mungkin untuk memperkirakan hubungan antara dua variabel tanpa membuat asumsi terlebih dahulu yang mengenai bentuk hubungan yang dinyatakan dalam fungsi tertentu.

Model persamaan regresi linier sederhana adalah seperti berikut ini:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Pengembangan Karir

ε : Standard Error

3.6.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r^2) pada dasarnya mengukur kemampuan model untuk memperhitungkan variasi dalam variabel dependen. Koefisien determinasi (r^2) adalah antara 0 dan 1. Nilai r^2 yang kecil berarti kemungkinan variabel tersebut sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti bahwa variabel penjelas menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel terikat. (Ghozali, 2016:97).

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R2* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas

secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossesciont*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing–masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

Untuk mengetahui besar perubahan variabel terikat (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X), maka dilakukan analisis koefisien determinasi (r^2), yang dihitung dengan rumus:

$$r^2 = \frac{b \{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)\}}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Keterangan:

r^2 : Koefisien Determinasi

b : Koefisien Regresi

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

3.6.10 Uji T Parsial

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y), artinya pengaruh signifikan

dapat diterapkan pada populasi. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $5\% = 0,05$. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai

PT. Wilmar Nabati Indonesia merupakan perusahaan penanaman modal asing (PMA) yang tergabung dalam group Wilmar. Awalnya PT. Wilmar Nabati Indonesia bernama PT. Bukit Kapur Reksa, perubahan nama ini dilakukan pada 2 Juli 2009. Pabrik pertama didirikan di Desa Bukit Kapur kurang lebih 30 km dari kota Dumai dan pada tahun 1991 kian berkembang dengan didirikan pabrik kedua berlokasi di Jalan Datuk Laksamana areal Pelabuhan Dumai yang kemudian dijadikan sebagai pabrik dan kantor pusat untuk wilayah Dumai dengan produk akhir berupa *Palm Kernel Oil* (PKO) dari pabrik *Crushing Palm Kernel* dan *Refined Bleached Deodorized Olein* (RBD Olien) dari *Refinery* dan *Fractionation*.

Adapun tahapan perkembangan PT. Wilmar Nabati Indonesia sebagai berikut:

- a. Pada Januari 1990, *start-up* pabrik *crushing palm kernel* dengan kapasitas 100 MT/hari dan pada Agustus 1994 *upgrade* menjadi 300 MT/hari.
- b. Maret 1991, *start-up* pabrik *crushing palm kernel* dengan kapasitas 700 MT/hari.
- c. January 1993, *start-up* pabrik *refinery* dengan kapasitas 700 MT/hari dan *start-up* pabrik *fractionation* kapasitas 700 MT/hari.
- d. Februari 1994, *start-up* pabrik dengan kapasitas 700 MT/hari.
- e. Oktober 1995, *start-up* pabrik *refinery* dengan kapasitas 1000 MT/hari dan pabrik *fractionation* dengan kapasitas 1400 MT/hari.

- f. Juli 2000, *start-up* pabrik *refinery* dengan kapasitas 1500 MT/hari dan pabrik *fractionation* dengan kapasitas 1500 MT/hari.

Perkembangan PT. Wina didukung juga dengan lokasi pabrik yang strategis, yaitu fasilitas dermaga dari Pelindo yang dapat menyandarkan kapal-kapal bertaraf internasional untuk ekspor dengan daya angkut 30.000 MT. Pada awal tahun 2004, manajemen PT. Wina telah memutuskan untuk menambah tangki timbun bahan baku CPO sebesar 12.000 MT. Dengan penambahan tangki timbun ini, secara langsung dan tidak langsung akan berpengaruh pada perekonomian di Riau pada umumnya dan pada khususnya di perekonomian kota Dumai akan semakin maju dan berdampak positif dalam pembangunan kota.

PT. Wina telah mampu mengolah CPO sebesar 4.100 MT per hari dan PK *crushing* sebanyak 1000 MT per hari yang menjadikan PT. Wina sebagai produsen dan pengekspor minyak sawit terbesar di Indonesia. Perkembangan lain yang dilakukan oleh manajemen PT. Wina yaitu pada awal tahun 2005 kembali membangun pabrik di kawasan industri Pelintung dan merupakan perusahaan yang berada dalam satu naungan Wilmar Group. Pembangunan yang dilakukan berupa pembangunan *refinery/fractionation* dengan kapasitas 5.600 MTD dan PK *crushing plant* dengan kapasitas 1500 TDP (TonPerDay). Adapun perkembangan pabrik ini didukung dengan pelabuhan yang mempunyai dermaga dengan panjang 425 meter dan kolam pelabuhan dengan kedalaman 14meter, yang dapat disandari oleh kapal dengan bobot 50.000 DWT dan akan dikembangkan untuk dapat disandari kapal 70.000 DWT.

Komitmen yang tinggi dari manajemen dan karyawan memungkinkan PT. Wina untuk berkembang lebih besar lagi. Hal ini terbukti dengan telah diperolehnya sertifikat ISO 9001:2008 pada tanggal 16 Oktober 2009. Pada tahun 2009, PT. Wina mengubah nama menjadi PT. Wilmar Nabati Indonesia sebagai wujud perkembangan usaha yang semakin besar dan mulai membangun pabrik-pabrik baru di luar kota Dumai dibawah bendera Wilmar Group.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

Untuk menjadi perusahaan kelas dunia dalam industry minyak nabati dan minyak nabati spesialitas.

4.2.2 Misi

- a. Untuk menghasilkan produk bermutu tinggi dan memberikan layanan terbaik terhadap semua pelanggan
- b. Meningkatkan kompetensi dan keterlibatan karyawan dalam pencapaian visi tersebut
- c. Mencapai pertumbuhan usahan yang menguntungkan dan berkelanjutan
- d. Memberikan nilai jangka panjang bagi pemegang saham dan karyawan
- e. Meningkatkan kepercayaan dan membina hubungan yang baik dengan agen pemasok, masyarakat dan pemerintah

4.2.3 Logo Perusahaan

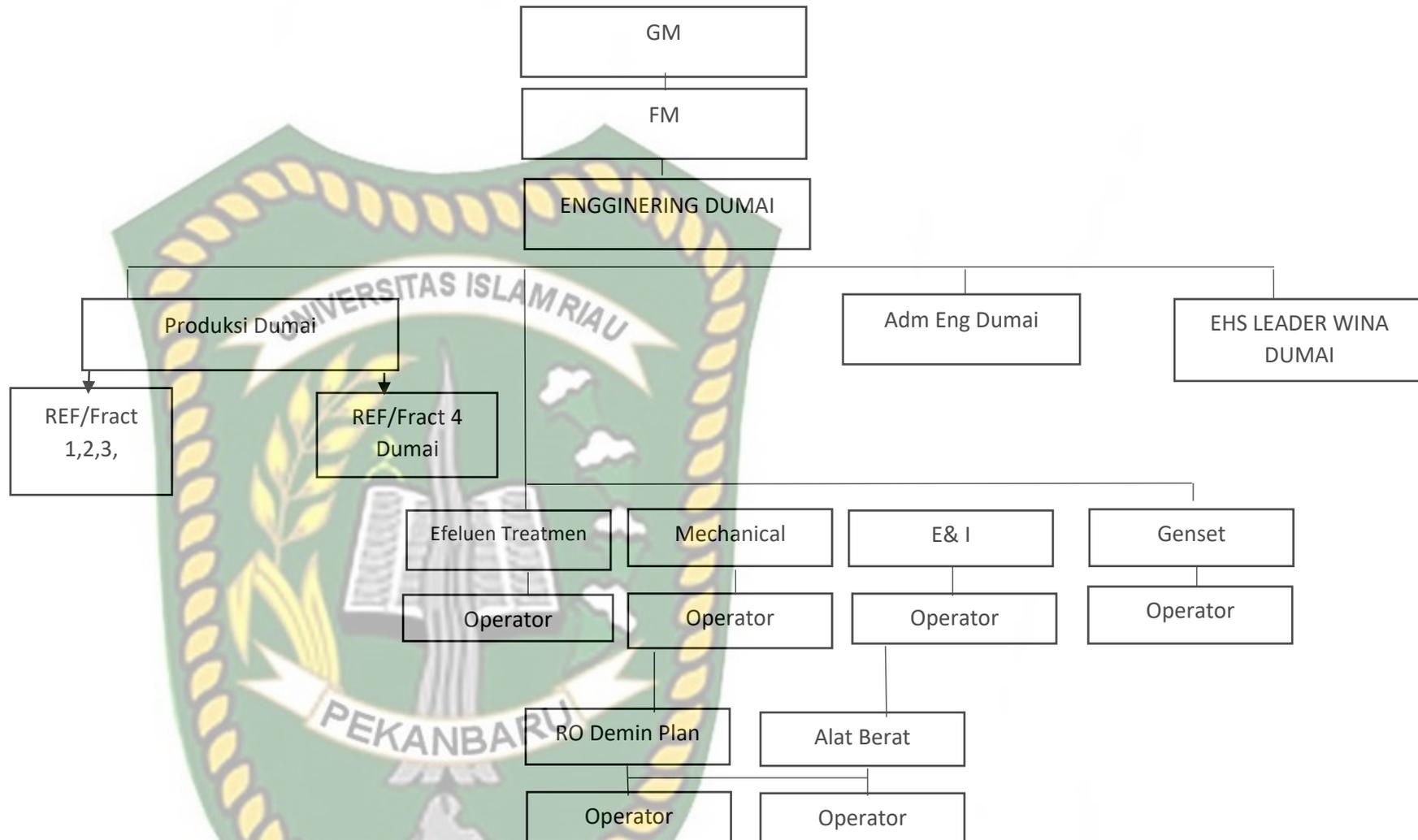
Gambar 4.1
Logo Perusahaan



4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur adalah gambaran yang memperlihatkan suatu susunan yang sangat logis, tertib dan memperlihatkan hubungan yang serasi dalam sebuah organisasi. Struktur ini mendapatkan gambaran mengenai unit-unit perusahaan secara keseluruhan maupun antara hubungan yang satu dengan yang lain mengenai kekuasaan maupun batasan-batasan tanggungjawab. Struktur organisasi ini juga akan memudahkan pimpinan perusahaan dalam mengatur dan mengkoordinasikan unit kerja atau bagian-bagian yang terlibat dalam organisasi dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa hierarki organisasi serta struktur wewenang dan akan memperlihatkan hubungan-hubungan pada pelaporannya. Untuk melihat struktur organisasi pada PT. Wilmar Nabati dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.2
Struktur Organisasi PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai



4.4 Tugas dan Wewenang Jabatan Perusahaan

PT. Wilmar Nabati Indonesia Menyusun suatu struktur organisasi dengan menguraikan beberapa tugas dari tiap-tiap bagian. Adapun uraian tugas dari setiap unit dapat dilihat berikut ini:

1. Direktur
 - a. Membuat perencanaan jangka Panjang masa depan perusahaan
 - b. Membuat kebijakan perusahaan
 - c. Mengawasi dan memonitor perusahaan secara menyeluruh
 - d. Merancang laporan dari general manager
2. Manager
 - a. Memimpin coordinator lapangan disetiap departemen dan memberi pertanggungjawaban atas seluruh pekerjaan coordinator lapangan
 - b. Bekerjasama dengan direktur dalam membuat dan menetapkan kebijakan dan peraturan dalam perusahaan
 - c. Berperan dan bertindak mewakili direktur utama dalam pengambilan keputusan
3. Coordinator Lapangan
 - a. Bertanggungjawab secara langsung terhadap general manager atas seluruh pekerjaan
 - b. Memonitor dan mengawasi pekerjaan
 - c. Mengeluarkan surat untuk pembelian suku cadang
4. Mekanik
 - a. Bertanggungjawab atas tersedianya mesin, peralatan kerja

- b. Mengkoordinir tugas-tugas bagian perawatan mesin
 - c. Mengajukan permintaan pembelian alat-alat dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan perusahaan untuk pemeliharaan mesin
 - d. Bertanggungjawab atas penggunaan suku cadang dan biaya-biaya yang terjadi sehubungan dengan pelaksanaan kegiatan maintenance dan repair
5. Operator
- Tugas dan tanggungjawabnya adalah menjalankan pekerjaan dengan baik di masing-masing stasiun dan bagian sesuai dengan yang telah ditentukan



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Umum Responden

Identitas umum responden merupakan sebuah hasil penelitian yang dianalisis berdasarkan identitas yang menjadikan pilihan dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana karyawan yang diteliti untuk perusahaan ini. Dengan hal ini maka Adapun identitas responden yang dinilai ialah: jenis kelamin, usia responden, dan Pendidikan terakhir. Dengan identitas responden ini maka secara langsung akan menunjukkan produktivitasnya karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dilihat sebagai berikut:

5.1.1 Usia Responden

Usia responden merupakan salah satu penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana karyawan yang bekerja dengan usia nya. Usia akan mempengaruhi seproduktivitas mana karyawan dalam menyelesaikan hasil kerjanya. Pada dasarnya usia yang muda akan mampu menyiapkan dirinya untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, namun pada hakikat nya usia yang tua juga tidak memungkinkan untuk tidak mampu untuk bekerja dengan maksimal. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	18- 25 Tahun	12	27,9
2	26- 30 Tahun	14	32,5
3	31- 35 Tahun	9	20,9
4	36- 40 Tahun	8	18,6
5	41-50 Tahun	0	0
6	51-55 Tahun	0	0
7	>55 Tahun	0	0
	Jumlah	43	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang berusia 18-25 tahun berjumlah 12 orang atau 27,9%. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 14 orang atau 32,5%. Karyawan yang berusia 31- 35 tahun berjumlah 9 orang atau 20,9%. Dan karyawan yang berusia 36- 40 tahun berjumlah 8 orang atau 18,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah 26-30 Tahun. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai yang berusia muda lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan usia yang sedikit tua, namun tidak memungkinkan juga perusahaan merekrut karyawan yang usia yang lebih tua jika skill yang dimiliki sangat baik.

5.1.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana karyawan yang bekerja dengan sebaik mungkin pada bidang kerja yang dibutuhkan. Karyawan yang memiliki tugas yang berat akan kemungkinan rata rata karyawan nya laki-laki. Begitu juga sebaliknya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	95,3
2	Perempuan	2	4,6
	Jumlah	43	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 41 orang atau 95,3%. Dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 2 orang atau 4,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah karyawan laki-laki. Hal ini dikarenakan bahwa bagian lapangan khususnya bagian labor, PPIC dan Tank Farm ini mengutamakan fisik yang kuat dan tenaga yang berlebih untuk bekerja.

5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan tertinggi merupakan salah satu kemampuan yang dimiliki karyawan dengan pengetahuannya dalam bekerja dengan Pendidikan yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki Pendidikan tertinggi maka akan mampu meningkatkan kinerjanya dengan sebaik mungkin. Namun tidak memungkiri karyawan yang tamatan SMA/SMK untuk menyaimbangi pekerjaan dan skillnya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan Pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	12	27,9
4	D1	5	11,6
5	D3	17	39,5
6	S1	9	20,9
	Jumlah	43	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan Pendidikan tertinggi yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 12 orang atau 27,9%. Karyawan yang berpendidikan D1 berjumlah 5 orang atau 11,6%. Karyawan yang berpendidikan D3 berjumlah 17 orang atau 39,5%. Dan karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 9 orang atau 20,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah berpendidikan D3, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang latar belakang pendidikannya D3 teknik industry dan Teknik yang berhubungan dengan perusahaan ini dan bidang kerjanya.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. Jika instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 43 - 1 = 42$ ialah 0,297. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Uji Validitas Data

Variabel	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X)	0,775	0,297	Valid
	0,817	0,297	Valid
	0,774	0,297	Valid
	0,807	0,297	Valid
	0,834	0,297	Valid
	0,836	0,297	Valid
	0,863	0,297	Valid
	0,866	0,297	Valid
	0,878	0,297	Valid
	0,844	0,297	Valid
	0,693	0,297	Valid
	0,665	0,297	Valid
	0,859	0,297	Valid
Kinerja (Y)	0,887	0,297	Valid
	0,921	0,297	Valid
	0,832	0,297	Valid
	0,904	0,297	Valid
	0,846	0,297	Valid
	0,697	0,297	Valid
	0,593	0,297	Valid
	0,847	0,297	Valid
	0,897	0,297	Valid
0,794	0,297	Valid	

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel pengembangan karir (X) dan kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,297. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 13 indikator variabel pengembangan karir dan 10 indikator variabel kinerja karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012: 78) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.5
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Pengembangan Karir (X)	0,955	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,947	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

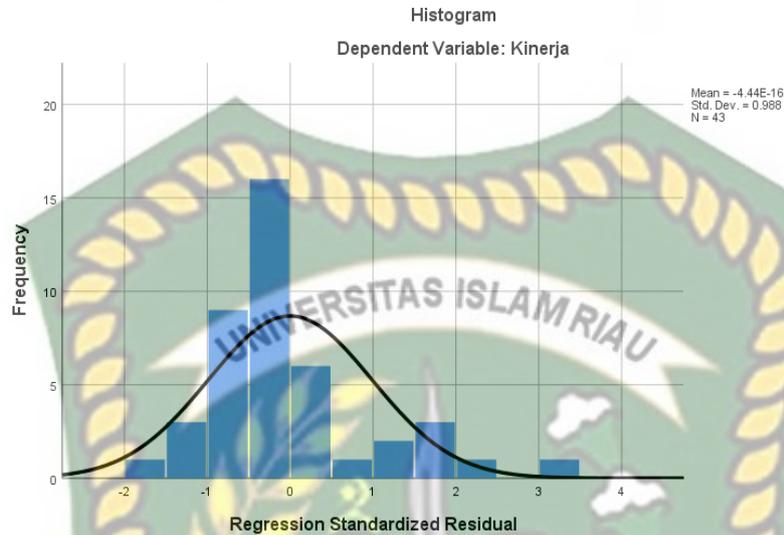
Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas pengembangan karir (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,955 > 0,60$), begitu juga dengan uji reliabilitas variable kinerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,947 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- c. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- d. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram



Berdasarkan gambar diatas merupakan pengujian menggunakan uji histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi dengan baik dan sejalan. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan pendekatan uji histogram penelitian ini maka dapat dikatakan berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Berdasarkan gambar tersebut merupakan gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y tidak berjauhan dari sekitar garis frekuensi tersebut dan masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini (pengembangan karir dan kinerja karyawan) yang menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

5.2.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menganalisis apakah pengujian memiliki standar dari variansi yang dilakukan dan dari adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai

VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai toleance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.834	2.415		1.174	.247		
1 Pengembangan Karir	.659	.053	.891	12.549	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas merupakan sebuah pengujian yang jenis uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui bahwa nilai tolerance variabel pengembangan karir dalam penelitian ini ialah 1,000 dan nilai VIF nya adalah 1.000. Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai torelance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan bahwa variabel pengembangan karir dan kinerja ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

5.2.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah uji yang digunakan untuk melihat dan memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika ($du < dw < 4-du$). Pengambilan keputusan dilakukan dengan

cara membandingkan nilai DW dengan D_u dan d_L pada tabel. Untuk melihat nilai uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.793	.788	4.591	1.524

a. Predictors: (Constant), PengembanganKarir

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1,524 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1,524 tersebut dibandingkan dengan nilai t-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) 43 dan k-1 diperoleh nilai d_L sebesar 1,35 d_U sebesar 1,58 dan $4-d_U$ sebesar 2,42. Karena hasil pengujiannya adalah $d_U < d_w < 4-d_U$ ($1,58 < 1,524 < 2,42$). Jadi dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

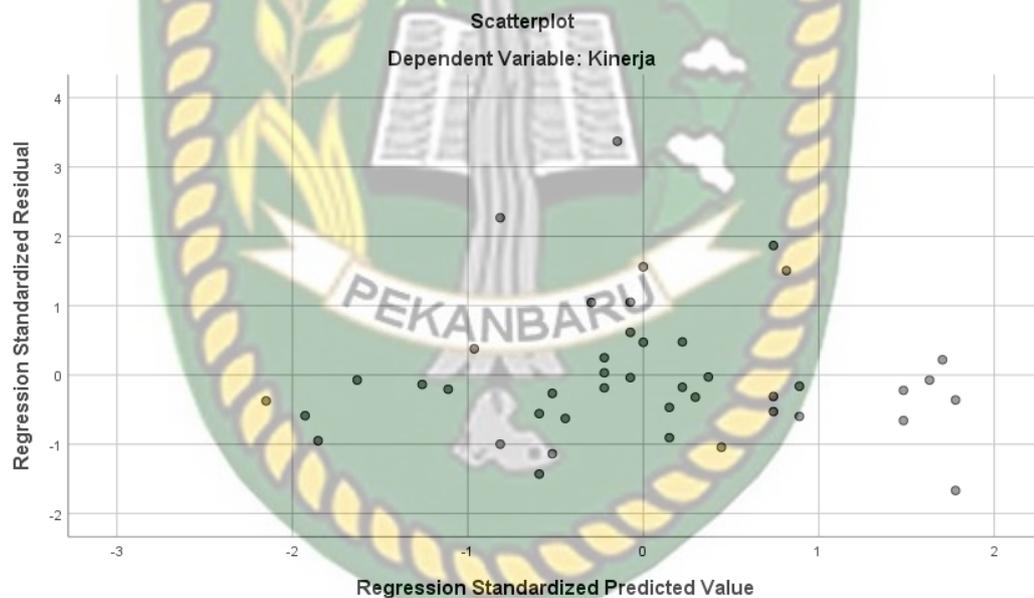
5.2.6 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian

ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Asumsinya adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat abstrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

Gambar 5.3
Uji Heterokedastitas



Berdasarkan dari gambar tersebut diatas dijelaskan bahwa gambar ini merupakan pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik menggunakan scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara lembut dan terarah, dan juga tidak membentuk pola yang dekat sehingga tidak berada satu sumbu. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada

sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas

5.3 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya hal-hal yang mendorong seseorang memilih pengembangan karir sebagai wirausaha, dapat diketahui melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya. Pengembangan karir karyawan dapat dilakukan melalui dua jalur yaitu pendidikan dan pelatihan dan pelatihan nonprofesional. Pengembangan karir harus dilakukan dengan mempersiapkan prasyarat yang harus dimiliki seorang karyawan dalam rangka mendukung pertumbuhan karir. Prasyarat tersebut saling mendukung dalam hal promosi setiap karyawan harus didasarkan pada beberapa kriteria yang telah ditentukan seperti prestasi, bobot pekerjaan/jabatan, kekosongan, efektivitas. Untuk melihat analisis deskriptif pengembangan karir dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perusahaan Memberikan Promosi Jabatan Pada Karyawan Yang Berprestasi

Promosi jabatan adalah pemberian penghargaan kepada setiap anggota karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan pekerjaan yang baik dan mampu memberikan prestasi kerjanya dimata perusahaan, dengan memberikan promosi jabatan ini akan membuat karyawan mampu meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi kearah tujuan dan keinginan perusahaan. Untuk melihat hasil

tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Promosi Jabatan pada Karyawan yang Berprestasi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	27,9
2	Setuju	13	30,2
3	Cukup Setuju	18	41,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 27,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 30,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 41,8%. Yang menjawab cukup setuju tersebut rata-rata orang yang berpendidikan SMA karena mereka belum mampu untuk meningkatkan prestasinya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang mendapatkan prestasi kerja yang baik, perusahaan tidak membangun karirnya dengan cara melakukan promosi jabatan dengan baik, karena menurut pimpinan jika promosi dilakukan hanya untuk karyawan yang berprestasi lebih cenderung karyawan ini akan lalai dalam bekerja untuk kedepannya. Hal ini yang menyebabkan perusahaan tidak mengembangkan karir berdasarkan prestasi dan promosi jabatan.

2. Perusahaan Merotasikan Kerja Karyawan agar Merasakan Bidang Kerja Yang Lain

Rotasi kerja adalah perubahan periodeik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan. Rotasi kerja adalah mutasi personal yang dilakukan tanpa menimbulkan perubahan dalam gaji atau pangkat dengan golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan merotasi kerja karyawan agar merasakan bidang kerja yang lain dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Merotasi Kerja Karyawan Agar Merasakan Bidang Kerja Yang Lain

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	32,5
2	Setuju	16	37,2
3	Cukup Setuju	13	30,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan merotasi kerja karyawan agar merasakan bidang kerja yang lain yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 32,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 37,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 30,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju ini dikarenakan bahwa

karyawan tidak mendapatkan rotasi kerja ke yang lebih baik karena tingkat pendidikannya yang rendah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu dirotasikan kerja kepada perusahaan yang mana tujuannya agar karyawan tidak bosan dalam bekerja dan memilih dan menentukan karirnya dibidang kerja yang mana.

3. Karyawan Mendapatkan Sanksi Kerja Untuk Pindah Jabatan Ke Yang Lebih Rendah Oleh Perusahaan

Demosi adalah pemindahan suatu pekerjaan ke jabatan yang lebih rendah. demosi berarti perubahan jabatan menuju jenjang atau jabatan yang lebih rendah dan didasari oleh pertimbangan turunya prestasi dan konduite (kemampuan) kerja karyawan yang bersangkutan. Dengan adanya demosi ini adalah suatu sanksi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi dan karir yang rendah. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan sanksi kerja untuk pindah jabatan ke yang lebih rendah oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mendapatkan Sanksi Kerja Untuk Pindah Jabatan Ke Yang Lebih Rendah Oleh Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	39,5
2	Setuju	19	44
3	Cukup Setuju	7	16,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan sanksi kerja untuk pindah ke jabatan yang lebih rendah oleh perusahaan yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 39,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 44%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 16,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju dikarenakan bahwa karyawan yang kurang dalam menyesuaikan tingkat keinginannya dengan sanksinya dalam bekerja, dan mereka masih kurang mendapatkan jabatan yang kurang efektif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang merugikan perusahaan dan tidak meningkatkan prestasinya akan diberikan demosi atau perputaran karyawan dengan jabatan yang lebih rendah. Hal ini akan tidak memungkinkan membantu perusahaan untuk mengembangkan karir karyawan.

4. Perusahaan Memberikan Rencana Karir Kepada Karyawan Yang Memiliki Keahlian

Rencana karir adalah suatu hal yang memungkinkan kepada setiap karyawan yang akan menyeimbangkan pelaksanaan kerja dengan karir yang baik, untuk rencana karir yang diberikan oleh perusahaan diharuskan adanya keahlian yang mumpuni dan memadai agar mendapatkan kepastian pada karir selanjutnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan rencana karir kepada karyawan yang memiliki keahlian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Rencana Karir
Kepada Karyawan Yang Memiliki Keahlian

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	48,8
2	Setuju	18	41,8
3	Cukup Setuju	4	9,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan rencana karir kepada karyawan yang memiliki keahlian yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 48,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 41,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 9,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan pilihan kepada karyawan dalam mengembangkan karir nya dengan seleksi pada keahlian karyawan, karir yang akan di pilih sesuai dengan prestasi dan keahliannya dalam bekerja.

5. Perusahaan Mengembangkan Karir Bagi Karyawan Yang Berbakat

Dalam Bekerja

Pengembangan karir bagi karyawan adalah salah satu penekanan yang akan menjamin karyawan untuk menyelesaikan dan mampu mengatasi segala apa yang dibutuhkan untuk dirinya dan orang lain. Karyawan yang menyemarakkan konsep dalam memastikan atas bakat yang dimilikinya untuk bekerja. Jika

karyawan yang berbakat dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas dengan inovasi yang baik maka akan mempermudah pelaksanaan karir yang baik untuk karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan mengembangkan karir bagi karyawan yang berbakat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Mengembangkan Karir Bagi Karyawan Yang Berbakat Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	46,5
2	Setuju	16	37,2
3	Cukup Setuju	4	9,3
4	Tidak Setuju	3	6,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan mengembangkan karir bagi karyawan yang berbakat dalam bekerja yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 46,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 37,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 9,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 6,9%. Karyawan yang menjawab tidak setuju tersebut dikarenakan tingkat pendidikannya yang rendah masih kurang mampu dalam mengembangkan bakatnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan menyetujui

dalam melakukan pengembangan karir karyawan, maka karyawan harus memiliki bakat yang baik dalam bekerja dan dalam situasi apapun.

6. Perusahaan Merencanakan Karir Yang Baik Kepada Karyawan Dengan Keadaan Fisik Yang Memadai

Keadaan fisik yang memadai adalah salah satu hal yang membuat karyawan untuk mampu mengembangkan karirnya yang seimbang dan membuat karyawan untuk bergerak dalam memikirkan segala hal dan skill yang dimiliki dengan tujuan seleksi dalam pengembangan karir dari perusahaan berjalan dengan baik untuk diri karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan merencanakan karir yang baik kepada karyawan dengan keadaan fisik yang memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Merencanakan Karir Yang Baik Kepada Karyawan Dengan Keadaan Fisik Yang Memadai

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	55,8
2	Setuju	12	27,9
3	Cukup Setuju	7	16,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan merencanakan karir yang baik kepada karyawan dengan keadaan fisik yang memadai yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 55,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 27,9%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 16,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju, hal ini

dikarenakan bahwa masih tingginya usia dari karyawan itu dengan fisik yang kurang efektif dari karyawan tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang punya fisik yang bagus dan menarik perhatian dari perusahaan sehingga tidak memermalukan perusahaan maka akan bisa menjaminkan karyawan itu untuk mengembangkan karirnya dengan sebaik mungkin.

7. Tingkat Pengetahuan Yang Dimiliki Karyawan Salah Satu Syarat Untuk Mengembangkan Karirnya

Tingkat pengetahuan adalah salah satu Pendidikan baik itu formal maupun non formal yang mana akan menjadi salah satu syarat dari perusahaan untuk menaiki karir bagi karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik dan mumpuni maka akan mempermudah karyawan dalam mengembangkan karirnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan salah satu syarat untuk mengembangkan karirnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengetahuan Yang Dimiliki Karyawan Salah Satu Syarat Untuk Mengembangkan Karirnya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	62,7
2	Setuju	16	37,2
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan salah satu syarat untuk mengembangkan karirnya yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 62,7%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 37,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan ini dengan mengembangkan karirnya pada pengetahuannya yang baik, karyawan yang tidak ingin berpengetahuan yang tinggi maka akan sulit untuk mengembangkan karirnya.

8. Untuk Menduduki Jabatan Yang Lebih Tinggi Dalam Perusahaan Maka Karyawan Harus Memiliki Keterampilan Khusus Dalam Bekerja

Keterampilan khusus dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebuah salah satu hal yang akan memungkinkan karyawan untu menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam bekerja maka akan memiliki hal yang baik dalam sebuah perusahaan. Dengan jabatan yang baik dalam sebuah perusahaan akan menjadikan karyawan mampu meningkatkan kinerjanya yang sejalan dengan kebutuhan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan maka karyawan harus memiliki keterampilan khusus dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Untuk Menduduki Jabatan Yang Lebih Tinggi Dalam Perusahaan Maka Karyawan Harus Memiliki Keterampilan Khusus Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	32,5
2	Setuju	21	48,8
3	Cukup Setuju	8	18,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan maka karyawan harus memiliki keterampilan khusus dalam bekerja yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 32,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 48,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 18,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju ini dikarenakan bahwa usia yang dimilikinya lebih tua sehingga tidak mampu lagi untuk meningkatkan keterampilannya dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang mau dan ingin meningkatan jabatannya dalam bekerja di perusahaan ini, harus ada keterampilan khusus yang mana tidak bisa dimiliki oleh karyawan lainnya.

9. Perusahaan Menempatkan Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja Yang Di Tempatnya

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan

pekerjaan, pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik atau pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dikuasai seseorang yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan menempatkan karyawan berdasarkan pengalaman kerja yang ditempatinya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Menempatkan Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja Yang Ditempatinya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	32,5
2	Setuju	18	41,8
3	Cukup Setuju	11	25,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan reponden mengenai perusahaan menempatkan karyawan berdasarkan pengalaman kerja yang ditempatinya yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 32,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 41,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 25,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju ini dikarenakan bahwa masa kerja yang dimiliki karyawan masih cukup muda sehingga pengalaman yang dimilikinya belum tercapai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang mendapatkan perencanaan karir dari perusahaan ini berusaha untuk memiliki pengalaman kerja yang baik, apabila karyawan tidak memiliki pengalaman yang baik dalam bekerja maka akan memungkinkan tidak ada pengembangan karir di perusahaan tersebut.

10. Tingkat Pendidikan Menjadi Salah Satu Syarat Untuk Duduk Di Sebuah Jabatan Dalam Perusahaan

Pendidikan merupakan sebuah standar yang dimiliki seseorang untuk menaiki jabatan yang mana akan menjamin keseluruhan pilihan karyawan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi. Hal ini yang dapat memungkinkan karyawan harus memiliki jabatan yang tinggi dengan Pendidikan yang lebih tinggi untuk menyamaratakan kebutuhan perusahaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tingkat Pendidikan menjadi salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan dalam perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan Menjadi Salah Satu Syarat Untuk Duduk Di Sebuah Jabatan Dalam Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	58
2	Setuju	18	41,8
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai tingkat Pendidikan menjadi salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan dalam perusahaan yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab

sangat setuju berjumlah 25 orang atau 58%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 41,8%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang ingin memiliki bakat dan yang mempermudah pelaksanaan kerja dengan mengembangkan karir nya tidak hanya bakat, namun harus berpendidikan tinggi untuk karir kerjanya.

11. Karyawan Memiliki Minat Untuk Memilih Pendidikan Alternatif Yang Berdasarkan Pada Pengalaman Karyawan

Pendidikan khusus adalah Pendidikan alternatif yang dilakukan oleh karyawan untuk menunjang karirnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang mampu memberikan kemudahan dalam memberikan Pendidikan alternatif atau Pendidikan khusus untuk dirinya agar meningkatkan karirnya kearah yang lebih baik lagi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki minat untuk memilih Pendidikan alternatif yang berdasarkan pengalaman karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Minat Untuk Memilih Pendidikan Alternatif Yang Berdasarkan Pengalaman Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	30,2
2	Setuju	17	39,5
3	Cukup Setuju	9	20,9
4	Tidak Setuju	4	9,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki minat untuk memilih Pendidikan alternatif yang berdasarkan pengalaman karyawan yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 30,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 39,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 20,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 9,3%. Karyawan yang menjawab tidak setuju ini dikarenakan bahwa tingkat pendidikan yang sudah melebihi dari kebutuhan perusahaan sehingga karyawan tidak memerlukan pendidikan alternatif lagi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini yang ingin dan mau mengembangkan karir untuk meningkatkan dan menunjang Pendidikan alternatif atau Pendidikan khususnya dalam merencanakan karir kerjanya.

12. Tingkat Ketepatan Metode Pelatihan Yang Digunakan Dengan Penyampaian Materi Yang Jelas Dan Akurat

Metode pelatihan yang baik dan sesuai dengan taktik dari pelatih untuk karyawan itu dalam menyelesaikan dan menyeimbangkan hasil dan implementasi dari setiap karyawan dan memberikan kemudahan dan keinginan dari setiap perusahaan itu, metode yang baik dan metode yang sejalan dengan kebutuhan karyawan maka akan mempermudah karyawan itu bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tingkat ketepatan metode pelatihan yang

digunakan dengan penyampaian materi yang jelas dan akurat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Ketepatan Metode Pelatihan Yang Digunakan Dengan Penyampaian Materi Yang Jelas Dan Akurat

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	39,5
2	Setuju	16	37,2
3	Cukup Setuju	10	23,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi yang jelas dan akurat yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 39,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 37,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 23,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju ialah karyawan dengan masa kerja yang masih muda yaitu 6 bulan sehingga mereka lebih kurang dalam menyesuaikan metode pelatihan yang diberikan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah karyawan mendapatkan pelatihan kerja yang sesuai dengan metode dan strategi untuk kepada karyawan yang menyeimbangkan pelaksanaan kerja dengan baik, metode pelatihan ini bertujuan untuk mempermudah karyawan untuk mengembangkan karir kerjanya.

13. Perusahaan Memberikan Pelatihan Kerja Berdasarkan Kebutuhan Dari Karyawan

Metode pelatihan adalah salah satu strategi atau taktik tenaga pelatih dalam melakukan pelatihan, baik itu pelatihan pada awal, tengah maupun akhir harus memberikan training atau latihan yang sesuai dengan karakter dan kepribadiannya, karena jika metodenya tidak sesuai maka karyawan akan merasa bosan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan pelatihan kerja berdasarkan kebutuhan dari karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Pelatihan Kerja Berdasarkan Kebutuhan Dari Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	44
2	Setuju	21	48,8
3	Cukup Setuju	3	6,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan pelatihan kerja berdasarkan kebutuhan dari karyawan yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 44%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 48,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 6,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan pelatihan kerja untuk menunjang karir dan kompetensinya dengan sebaik mungkin yang

memberikan hal yang pasti kepada setiap karyawan dengan metode pelatihan yang tepat untuk karyawan.

Tabel 5.19
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Pengembangan Karir (X) Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai

Variabel Pengembangan Karir	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Mutasi						
Perusahaan memberikan promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi	12	13	18	0	0	166
Bobot Nilai	60	52	54	0	0	
Perusahaan merotasikan karyawan agar karyawan merasakan bidang kerja yang lain	14	16	13	0	0	173
Bobot Nilai	70	64	39	0	0	
Karyawan mendapatkan sanksi kerja untuk pindah jabatan ke yang lebih rendah oleh perusahaan	17	19	7	0	0	182
Bobot Nilai	85	76	21	0	0	
Seleksi						
Perusahaan memberikan rencana karir kepada karyawan yang memiliki keahlian	21	18	4	0	0	189
Bobot Nilai	105	72	12	0	0	
Perusahaan mengembangkan karir bagi karyawan yang berbakat dalam bekerja	20	16	4	3	0	183
Bobot Nilai	100	64	12	6	0	
Perusahaan merencanakan karir yang baik kepada karyawan yang keadaan fisik yang memadai	24	12	7	0	0	189
Bobot Nilai	120	48	21	0	0	
Penempatan						
Tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan salah satu syarat untuk	27	16	0	0	0	199

mengembangkan karirnya						
Bobot Nilai	135	64	0	0	0	
Untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan maka karyawan harus memiliki keterampilan khusus dalam bekerja	14	21	8	0	0	178
Bobot Nilai	70	84	24	0	0	
Perusahaan menempatkan karyawan berdasarkan pengalaman kerja yang di tempatnya	14	18	11	0	0	175
Bobot Nilai	70	72	33	0	0	
Pendidikan						
Tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan dalam perusahaan	25	18	0	0	0	197
Bobot Nilai	125	72	0	0	0	
Karyawan memiliki minat untuk memilih pendidikan alternatif yang berdasarkan pengalaman karyawan	14	17	9	4	0	173
Bobot Nilai	70	68	27	8	0	
Pelatihan						
Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi yang jelas dan akurat	17	16	10	0	0	179
Bobot Nilai	85	64	30	0	0	
Perusahaan memberikan pelatihan kerja berdasarkan kebutuhan dari karyawan	19	21	3	0	0	188
Bobot Nilai	95	84	9	0	0	
Total Skor						2.371
Skor Tertinggi						199
Skor Terendah						166
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan salah satu syarat untuk mengembangkan karirnya dengan skor sebanyak 199. Dan yang paling rendah berada pada indicator Perusahaan memberikan promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi dengan skor sebanyak 166.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$13 \times 5 \times 43 = 2.795$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$13 \times 1 \times 43 = 559$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{2.795 - 559}{5}$$

$$: 447$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pengembangan karir pada PT.

Wilmar Nabati Indonesia di Dumai dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 2.795 - 2.348$$

$$\text{Baik} = 2.348 - 1.901$$

$$\text{Netral} = 1.901 - 1.454$$

$$\text{Tidak Baik} = 1.454 - 1.007$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 1.007 - 560$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel pengembangan karir pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Dumai adalah sebesar 2.371 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.795-2.348 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan pengembangan dan perencanaan karir kepada setiap karyawan yang memiliki pengetahuan dan keahliannya dalam bekerja sehingga pengembangan karir diperlukan untuk mengontrol kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif.

5.3.2 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukannya. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima. Untuk menjelaskan kinerja karyawan dalam penelitian ini dilihat sebagai berikut:

1. Ketepatan Dalam Bekerja Telah Sesuai Dengan Bidang Yang Diberikan Tanpa Adanya Kesalahan Kerja

Ketepatan dalam bekerja akan menghasilkan pelaksanaan kerja yang maksimal untuk mempermudah tujuan dari perusahaan instansi ini. Hal yang menjadikan standar karyawan untuk mampu memberikan pelaksanaan kerja ini. Karyawan harus memiliki tepat dalam bekerja harus mengutamakan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai ketepatan dalam bekerja telah sesuai dengan bidang yang diberikan tanpa adanya kesalahan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Dalam Bekerja Telah Sesuai Dengan Bidang Yang Diberikan Tanpa Adanya Kesalahan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	41,8
2	Setuju	19	44
3	Cukup Setuju	6	13,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai ketepatan dalam bekerja telah sesuai dengan bidang yang diberikan tanpa adanya kesalahan kerja yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 41,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 44%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 13,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu tepat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan kebutuhan yang dilakukannya dalam mempermudah pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan yang

tepat dan mampu memperbaiki jalannya kerja yang seimbang akan mudah menjadikan hal yang mudah juga.

2. Karyawan Selalu Teliti Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan Agar Mencapai Hasil Yang Optimal

Ketelitian dalam bekerja adalah salah satu yang diberikan kepada perusahaan dengan membuat dan membutuhkan keinginan dari perusahaan itu sendiri. Dengan ketelitian maka akan memudahkan karyawan dalam bekerja dan menstimulus pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu teliti dalam menjalankan tugas yang diberikan agar mencapai hasil yang optimal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Teliti Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan Agar Mencapai Hasil Yang Optimal

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	55,8
2	Setuju	10	23,2
3	Cukup Setuju	9	20,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu teliti dalam menjalankan tugas yang diberikan agar mencapai hasil yang optimal yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 55,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 23,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 20,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu bekerja dengan teliti yang dapat mencapai pekerjaannya secara optimal yang mengarahkan pada pencapaian yang baik bagi perusahaan.

3. Tingkat Kecakapan Yang Dimiliki Dalam Bekerja Dapat Membantu Karyawan Meraih Prestasi Yang Lebih Baik

Cakap adalah salah satu hal yang memang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang mempermudah jalannya pekerjaan tersebut. Karyawan yang menyeimbangkan tugas dan dirinya untuk cakap dalam bekerja. Maka akan menjadikan karyawan untuk meraih prestasi yang lebih baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tingkat kecakapan yang dimiliki dalam bekerja dapat membantu meraih prestasi yang lebih baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22

Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kecakapan Yang Dimiliki Dalam Bekerja Dapat Membantu Meraih Prestasi Yang Lebih Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	23,2
2	Setuju	25	58
3	Cukup Setuju	8	18,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tingkat kecakapan yang dimiliki dalam bekerja dapat membantu meraih prestasi yang lebih baik yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 23,2%. Karyawan yang menjawab setuju

berjumlah 25 orang atau 58%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 18,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah karyawan mampu bekerja dengan kecakapan yang paling tinggi, karyawan yang cakap akan memaksimalkan prestasi kerjanya yang baik dan mengarahkan dirinya yang maksimal.

4. Karyawan Mampu Untuk Meningkatkan Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan

Hasil pekerjaan merupakan salah satu penilaian dari kinerja dari seorang karyawan dan akan menilai dengan berbagai bentuk serta konsep yang diberikan untuk karyawan pada perusahaan, karyawan yang menyeimbangkan hasil kerja yang baik dalam bekerja maka akan memberikan arah dan tujuan yang pasti dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu meningkatkan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Meningkatkan Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	48,8
2	Setuju	17	39,5
3	Cukup Setuju	5	11,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu meningkatkan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan

oleh perusahaan yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 48,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 39,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 11,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini mampu menyelesaikan tugas dan hasil kerjanya dengan sebaik mungkin dan dapat mempermudah pelaksanaan kerja dengan standar yang jelas.

5. Karyawan Mampu Menyelesaikan Jumlah Pekerjaan Dan Target Yang Banyak Oleh Perusahaan

Kemampuan mencapai target pekerjaan merupakan salah satu keinginan dari karyawan yang diinginkan kepada setiap kebijakan dan permasalahan kerjanya dengan baik. Apabila karyawan yang tidak memiliki kebijakan untuk mencapai target kerjanya maka akan mempermudah pelaksanaan kerja yang maksimal. Karyawan yang tidak tercapai targetnya maka akan memungkina pelaksanaan kerja tidak efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan dan target yang banyak oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Jumlah Pekerjaan Dan Target Yang Banyak Oleh Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	37,2
2	Setuju	17	39,5
3	Cukup Setuju	10	23,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan dan target yang banyak oleh perusahaan yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 37,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 39,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 23,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu menyelesaikan target yang baik dan menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

6. Karyawan Selalu Menyelesaikan Tugas Yang Melebihi Target Dari Perusahaan

Pekerjaan yang melebihi pada target kerja maka akan mempermudah pelaksanaan kerja atas keinginan dari karyawan itu sendiri, karena dengan pekerjaan yang melebihi target tersebut maka akan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan target yang jelas dan efektif. Untuk melihat

hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu menyelesaikan tugas yang melebihi target dari perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menyelesaikan Tugas Yang Melebihi Target Dari Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	23,2
2	Setuju	8	18,6
3	Cukup Setuju	21	48,8
4	Tidak Setuju	4	9,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menyelesaikan tugas yang melebihi target dari perusahaan yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 23,2%, karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 18,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 48,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 9,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih kurang mampu untuk menyeimbangkan antara pekerjaan yang berlebih dalam melakukan tugas dan target yang diberikannya, karyawan hanya menjalankan tugas dengan target yang memang harus dilkakukan secara maksimal.

7. Kemampuan Karyawan Dalam Melaksanakan Tugas Telah Sesuai Dengan Hasil Yang Diperoleh

Kemampuan kerja yang dilaksanakan dalam menyeimbangkan antara pelaksanaan kerja yang maksimal untuk mempermudah hasil dan kemudahan karyawan itu untuk menentukan arah dan tujuannya yang mana akan menjadikan kemampuannya untuk memiliki pengetahuan kerja dan menyeimbangkan hal yang mempermudah pelaksanaan kerjanya dengan semaksimal mungkin. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas telah sesuai dengan hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Karyawan Dalam Melaksanakan Tugas Telah Sesuai Dengan Hasil Yang Diperoleh

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	44
2	Setuju	12	27,9
3	Cukup Setuju	7	16,2
4	Tidak Setuju	5	11,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas telah sesuai dengan hasil yang diperoleh yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 44%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 27,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 16,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 11,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu

menyelesaikan tugas dengan target yang ditetapkannya sehingga pada pelaksanaan yang baik akan menjamin karyawan bekerja dengan hal yang memudahkan pekerjaannya.

8. Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Maksimal Dan Sesuai Pada Kebutuhan Perusahaan

Menyelesaikan tugas dengan semaksimal mungkin akan memperbuat kan dan menjalankan sebagaimana pelaksanaanya dengan maksimal yang akan mempermudah karyawan itu untuk bekerja. Kebutuhan dari setiap perusahaan sangatlah berbeda karena hal ini akan meningkatkan kinerjanya dengan sebaik mungkin. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal dan sesuai pada kebutuhan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Maksimal Dan Sesuai Pada Kebutuhan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	53,4
2	Setuju	14	32,5
3	Cukup Setuju	6	13,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal dan sesuai pada kebutuhan perusahaan yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 53,4%. Karyawan yang

menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 32,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 13,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal yang sesuai dengan target yang diberikan dan ditetapkan oleh perusahaan ini, hal ini yang membuat karyawan harus bertanggungjawab pada pelaksanaan tugasnya dengan baik.

9. Tugas Pekerjaan Karyawan Sudah Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan

Pekerjaan yang sudah ditetapkan akan mempermudah pelaksanaan kerja yang mana akan dilakukan berdasarkan tujuan dan ketetapan yang dilakukan oleh perusahaan, perusahaan yang menargetkan standar kerja maka akan lebih mudah mengontrol kinerja karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tugas pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Tugas Pekerjaan Karyawan Sudah Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	37,2
2	Setuju	18	41,8
3	Cukup Setuju	9	20,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tugas pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan

yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 37,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 41,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 20,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menyeimbangkan standar kerja yang baik dan pelaksanaan kerja yang mampu mengatur tugas dan pekerjaannya dengan baik.

10. Karyawan Mampu Menerima Resiko Kerja Yang Diberikan Oleh Perusahaan

Mampu menerima resiko kerja ini akan diberikan pada pelaksanaan yang menjadikan hal dalam menggunakan dan pelaksanaan kerja yang baik dan maksimal. Untuk mempermudah dalam tanggungjawab kerja ini karyawan harus menerima seluruh pelaksanaan kerja yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menerima resiko kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menerima Resiko Kerja Yang Diberikan Oleh Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	44
2	Setuju	21	48,8
3	Cukup Setuju	3	6,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menerima resiko kerja yang diberikan oleh perusahaan yang berjumlah 43 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 44%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 48,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 6,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu diharuskan dan berusaha untuk menyesuaikan dan menerima resiko kerja yang dilakukan dan yang di kerjakan olehnya baik itu dalam hal yang positif maupun untuk meminimalisir pekerjaannya dan tugasnya.

Tabel 5.30
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y)
Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kualitas Kerja						
Ketepatan saya dalam bekerja telah sesuai dengan bidang yang diberikan tanpa adanya kesalahan kerja	18	19	6	0	0	184
Bobot Nilai	90	76	18	0	0	
Karyawan selalu teliti dalam menjalankan tugas yang diberikan agar mencapai hasil yang optimal	24	10	9	0	0	187
Bobot Nilai	120	40	27	0	0	
Tingkat kecakapan yang dimiliki dalam bekerja dapat membantu saya meraih prestasi yang lebih baik	10	25	8	0	0	174

Bobot Nilai	50	100	24	0	0	
Kuantitas kerja						
Karyawan mampu untuk meningkatkan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	21	17	5	0	0	188
Bobot Nilai	105	68	15	0	0	
Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan dan target yang banyak oleh perusahaan	16	17	10	0	0	178
Bobot Nilai	80	68	30	0	0	
Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang melebihi target dari perusahaan	10	8	21	4	0	153
Bobot Nilai	50	32	63	8	0	
Pelaksanaan tugas						
Kemampuan saya dalam melaksanakan tugas telah sesuai dengan hasil yang diperoleh	19	12	7	5	0	174
Bobot Nilai	95	48	21	10	0	
Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal dan sesuai pada kebutuhan perusahaan	23	14	6	0	0	189
Bobot Nilai	115	56	18	0	0	
Tanggungjawab						
Tugas pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	16	18	9	0	0	179
Bobot Nilai	80	72	27	0	0	
Karyawan mampu menerima resiko kerja yang diberikan oleh perusahaan	19	21	3	0	0	188
Bobot Nilai	95	84	9	0	0	
Total Skor						1.794
Skor Tertinggi						189
Skor Terendah						153
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal dan sesuai pada kebutuhan perusahaan dengan skor sebanyak 189. Dan yang paling rendah berada pada indikator Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang melebihi target dari perusahaan dengan skor sebanyak 153.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$10 \times 5 \times 43 = 2.150$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$10 \times 1 \times 43 = 430$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{2.150 - 430}{5}$$

$$5$$

$$: 344$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada PT.

Wilmar Nabati Indonesia di Dumai dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 2.150 - 1.806$$

$$\text{Baik} = 1.806 - 1.462$$

$$\text{Netral} = 1.462 - 1.118$$

$$\text{Tidak Baik} = 1.118 - 774$$

Sangat Tidak Baik = 774- 430

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Dumai adalah sebesar 1.794 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.806-1.462 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas yang baik, karyawan yang bekerja ini memiliki kemampuan dalam menyelesaikan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga karyawan pada perusahaan ini memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam bekerja.

5.4 Analisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini adalah teknik statistika yang berguna untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau dari beberapa variabel bebas (independent) terhadap satu variabel dependent. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.31
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.834	2.415		1.174	.247
	Pengembangan Karir	.659	.053	.891	12.549	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 2,834 + 0,659 X + e$$

Kesimpulannya :

X : Pengembangan Karir

Y : Kinerja Karyawan

a : konstanta

b : Koefisien regresi antara pengembangan karir terhadap kinerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 2,834 artinya jika pengembangan karir satuan nilainya adalah (0), maka kinerja karyawan akan tetap berada pada 2,834. Artinya jika perusahaan ini tidak memberikan karir yang jelas dan merencanakan karir kepada karyawan yang berprestasi baik pada promosi jabatan ataupun keahlian karyawan maka kinerja karyawan akan tetap berada pada 2,834 sebesar satu satuan.

b. Koefisien regresi dari variabel pengembangan karir. Jika satuan nilai dari pengembangan karir memiliki coefficient $(b_1) = 0,659$ Hal ini berarti jika perusahaan melakukan rotasi kerja yang baik dan melakukan perencanaan karir karyawan dengan efektif maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,659 sebesar satu satuan.

5.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.793	.788	4.591	1.524

a. Predictors: (Constant), PengembanganKarir

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .891^a$. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai yaitu sebesar 0,793 atau 79,3%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,793. Hal ini berarti 79,3% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir. Sedangkan sisanya ($100\% - 79,3\% = 20,7\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kerjasama tim lingkungan kerja, kepuasan kerja, promosi jabatan, gaya kepemimpinan dan reward, komunikasi, beban kerja, stress kerja dan semangat kerja dan lain-lain.

5.4.3 Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (*p value*), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kepuasan pelanggan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan komitmen organisasi. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Uji t Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.834	2.415		1.174	.247
	Pengembangan Karir	.659	.053	.891	12.549	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa uji t parsial yaitu bahwa nilai t-hitung untuk variabel pengembangan karir (X) = memiliki nilai t hitung 12, 549> dan T tabel 1,681 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 (12,549>1,681). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai. Pengembangan karir memiliki nilai signifikansinya lebih kecil dari pada 0,05 yaitu 0,000 dimana pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai. Dengan melihat dan menilai bagaimana pengembangan karir diperusahaan tersebut maka akan terlihat juga kondisi karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengujian uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar pada t tabel dan Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai, makna positif ini artinya adalah apabila perusahaan tidak melakukan pengembangan dan perencanaan serta menyeleksi karyawan yang ahli dalam bekerja untuk menaiki jabatannya diperusahaan maka kinerja karyawan akan menurun. Begitu juga sebaliknya jika perusahaan selalu menilai dan memberikan pengembangan karir yang jelas kepada setiap anggota karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Skor persentase tertinggi pada variabel pengembangan karir ini berada pada indicator tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan salah satu syarat untuk mengembangkan karirnya, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini sangat memberikan apresiasi yang jelas dan karir yang baik kepada karyawan yang berpengetahuan yang bagus dalam bekerja, serta memiliki pengalaman kerja yang baik.

Dan skor persentase pada variabel pengembangan karir yang paling rendah berada pada indicator Perusahaan memberikan promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang memiliki prestasi yang baik dan mampu membawa penghargaan dari lingkup eksternal, perusahaan kurang memberikan promosi jabatan karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang akan mendapatkan promosi kerja dan pengembangan karir diperusahaan ini.

Skor yang paling rendah tersebut berarti menunjukkan bahwa rendahnya tingkat dan keinginan karyawan untuk menyesuaikan karirnya di perusahaan

tersebut karena dengan rendahnya tingkat dan keinginannya untuk berkarir maka kinerja yang ada pada dirinya semakin terlihat rendah.

Pengembangan karir memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai yaitu sebesar 0,793 atau 79,3%. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,793. Hal ini berarti 79,3% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir. Seharusnya nilai dari pengaruh *R Square* ini memiliki pengaruh yang sangat kuat, dikarenakan bahwa pada jawaban responden rekapitulasi tanggapan dari variabel pengembangan karir memiliki jawaban sangat baik hal ini juga akan mempengaruhi efeknya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Juni Yalintina (2021) yang berjudul Analisis Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Kukuh Priwan dan Sukma (2016) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PG Kreet Baru Bululawan Malang). Pengembangan karir yang terdiri dari perencanaan karir, pengarahan karir, dan implementasi pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Studi Pada PG Kreet Baru Bululawang Malang.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai.
2. Skor persentase tertinggi pada variabel pengembangan karir ini berada pada indikator tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan salah satu syarat untuk mengembangkan karirnya, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini sangat memberikan apresiasi yang jelas dan karir yang baik kepada karyawan
3. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai yaitu sebesar 0,793 atau 79,3 %. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,793. Hal ini berarti 79,3 % variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka Adapun saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan prestasi pegawai dan memberikan apresiasi kepada anggota karyawan dalam mempromosikan jabatannya dalam bekerja.
2. Diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan karir yang jelas dan adil diantara sesama rekan kerja yang ada di perusahaan ini
3. Diharapkan juga kepada perusahaan untuk memberikan perhatian yang baik kepada anggota karyawan dalam mempromosikan jabatannya agar karir karyawan semakin berkembang
4. Diharapkan juga kepada perusahaan untuk memberikan metode pelatihan yang sesuai dalam membina karir karyawan sehingga setiap karyawan merasa butuh dengan adanya pelatihan kerja tersebut
5. Diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan kesempatan dan peluang kepada karyawan yang berpengalaman sesuai pada minat dan kebutuhan dari karyawan itu serta sesuai pada bidang kerja yang dimilikinya
6. Dan diharapkan juga kepada perusahaan untuk memberikan rotasi kerja yang seimbang dengan promosi jabatan agar perusahaan mengutamakan tingkat kebosanan dalam bekerja, dan agar karyawan lebih mengetahui bidang mana yang membuat karirnya lebih maju.
7. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti dan memperluas variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini meskipun diobjek yang sama namun peneliti selanjutnya meneliti variabel terbaru agar menjadi penelitian yang sempurna.

8. Diharapkan bagi penulis untuk mengimplementasikan hasil penelitian ini yang baik atau indicator pada variabel pengembangan karir dan kinerja untuk menjadi bahan pertimbangan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Desak Ketut Sintaasih, dan Ammar Balbed. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol.8 No.7.*
- Dessler, Gary, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT Indeks
- Hamzah, Uno, 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hani, Handoko, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, Malayu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ke enam, Jakarta: Bumi Aksara
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Edisi Revisi. Riau : Badan Penerbit Universitas Riau.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Press
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khaerul, Umam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 16*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Lawler, Robbins, 2015. *Dampak Kinerja Dalam Kepuasan Kerja Editor Usmarah dalam Handbooks Of Organization*, Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Rapika Aditama
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE: Yogyakarta
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.

- Mathis, R and Jackson, 2006, *Human Resources Development (TrackMBaserie/ Terjemahan)*, Jakarta: Prestasi Pustaka
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nawawi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press
- Negara, Ni Made Candra Megita Atma. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol.4 No.1*.
- Nitisemito, Alex, 2012. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pamungkas, Afriyadi Wardana. 2020. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana. Pekanbaru: *Skripsi*. Universitas Islam Riau.
- Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti. S. MM dan Prof. Dr. H. M. Amries Rusli Tanjung, MM., Ak. CA. 2021. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah" Editor: Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA dan Mariatun Syaidah, S.Pd
<https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku%20MSDM%20Syariah-%40.pdf>
- Rahmawati, Tri Riski. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru. Pekanbaru: *Skripsi*. Universitas Islam Riau.
- Rialmi, Zackharia. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank CIMB Niaga Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol.4 No.2*. 210-221.
- Sari, Desi. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Daratan Riau Pekanbaru. Pekanbaru: *Skripsi*. Universitas Islam Riau.
- Selamat Siregar, Anggiat Parluhutan Tambunan, dan Kristina Hakim Marpaung. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi. *Jurnal Ilmiah Methonomi*.

Shinta Avriyanti, dan Norbadiah. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik dan Adminintrasi Bisnis Volume 3 Nomor 2*.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Supranto. 2016. *Statistik: Teori dan Aplikasi Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.

Vina Islami, dan Miftahuljannah. 2017. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sucofindo (Persero) Jakarta. *Jurnal Manajemen Administrasi Vol.17 No.2*.

Wahjono, Sentot Imam. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yupiter Mendrofa, dan Desman Serious Nazara. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Ya'ahowu Kabupaten Nias. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pembinas, Vol.7 No.2*.