

SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERSERO BATAM

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S.1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau



DISUSUN OLEH

MUHAMMAD HERGIE SATRIA

NPM : 175210140

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

2022




UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Hergie Satria
NPM : 175210140
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PERSERO BATAM

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Dr. Desy Mardianti, SE., MM

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :


Dekan


(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi



(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa :

NAMA : MUHAMMAD HERGIE SATRIA
NPM : 175210140
FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis
PRODI : Manajemen Sumber Daya Manusia
Pembimbing : Dr. Desy Mardianty, SE., MM
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persero Batam

Dengan perincian sebagai berikut :

No.	Tanggal	Catatan Sponsor	Paraf Sponsor
1.	19/03/2021	- Lampirkan Jurnal	/
2.	02/07/2021	- Ganti Judul karena jumlah jurnal tidak lengkap	/
3.	16/08/2021	- Latar belakang masalah ceritakan pengembangan Karir di perusahaan tersebut, perumusan masalah sama hipotesis harus sama objek penelitian cari tempat yg sama salah satu, operasional variabel sama dgn teori di bab 2 cara pengambilan sampel di jelaskan bab 3 ikuti arahan dan penyesuaiannya sebagaimana yang di atur - Rencana daftar pustaka di tambahkan dengan buku terbaru Yang di bab 2 kutipan harus sama di rencana daftar pustaka	/
4.	03/09/2021	- Persetujuan ganti judul baru	/
5.	28/09/2021	- Rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian diganti	/
6.	08/10/2021	- ACC Proposal untuk seminar	/




UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

7.	07/01/2022	- ACC Kuesioner	
8.	25/01/2022	- Tabel responden dijelaskan kenapa dan alasannya Setiap tabel responden dijelaskan - Kesimpulan diambil dari hipotesis - Saran diambil dari jawaban rekapitulasi responden	
9.	21/02/2022	ACC seminar hasil dan komprehensif	

Pekanbaru, 04 April 2022

Wakil Dekan I


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 346/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 25 Maret 2022, Maka pada Hari Sabtu 26 Maret 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Muhammad Hergie Satria |
| 2. NPM | : 175210140 |
| 3. Program Studi | : Manajemen SI |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persero Batam. |
| 5. Tanggal ujian | : 26 Maret 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B) 77 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 26 Maret 2022

Mengetahui

Dekan.




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 346 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

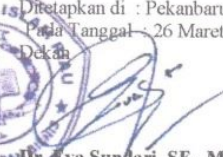
- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Muhammad Hergie Satria
N P M : 175210140
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persero Batam.
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Duitji	Jabatan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 26 Maret 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

- Tembusan : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
 2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
 4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

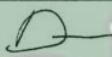
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

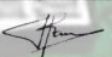
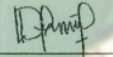
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Hergie Satria
NPM : 175210140
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persero Batam.
Hari/Tanggal : Sabtu 26 Maret 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 78)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 26 Maret 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

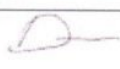

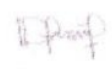
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Muhammad Hergie Satria
NPM : 175210140
Judul Proposal : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persero Batam.
Pembimbing : 1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 10 November 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 10 November 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 301/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-03-30 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLP/II/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
 a. Nomor: 510/A-UJR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Muhammad Hergie Satria
 N P M : 175210140
 Jurusan/Jenjang Pended. : Manajemen
 Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. PERSERO BATAM
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pab. Tanggal: 01 April 2021
 Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : MUHAMMAD HERGIE SATRIA
NPM : 175210140
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERSERO BATAM
PEMBIMBING : DR. DESY MARDIANTY, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 21% (dua puluh satu persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 25 Februari 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Megister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali mengambil beberapa dari referensi dan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya dan kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 04 April 2022

Saya Yang Membuat Pernyataan



MUHAMMAD HERGIE SATRIA
NPM : 175210140

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERSERO BATAM

OLEH :

MUHAMMAD HERGIE SATRIA

NPM : 175210140

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Persero Batam. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Populasinya adalah seluruh karyawan sebanyak 195 orang karyawan. Dengan menggunakan rumus Slovin diketahui jumlah sampainya adalah sebanyak 66 orang, dan ditentukan menggunakan teknik *Stratified Probability Sampling*. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara serta kuisioner penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Hasil deskriptif variabel pengembangan karir karyawan berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menandakan bahwa dalam bekerja, karyawan diberikan pengembangan baik berupa pelatihan dan pendidikan yang bermanfaat pada peningkatan kemampuan. Hasil deskriptif variabel kinerja karyawan berada pada kategori baik. Hasil tanggapan responden yang menyatakan baik bahwa kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan dapat memberikan kualitas yang baik selama melakukan pekerjaan. Karyawan juga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan dapat diselesaikan dengan baik. Diketahui pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Persero Batam.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kinerja

***EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. PERSERO BATAM***

BY :

MUHAMMAD HERGIE SATRIA

NPM : 175210140

This study was conducted to determine and analyze the effect of career development on employee performance at PT. Persero Batam. The types and sources of data used are primary and secondary. The population is all employees as many as 195 employees. By using the Slovin formula, it is known that the number of samples is 66 people, and is determined using the Stratified Probability Sampling technique. Data collection techniques were obtained through interviews and research questionnaires. This research was carried out with a descriptive method. The conclusion in this study is the descriptive results of employee career development variables are in the category of strongly agree. This indicates that at work, employees are given development in the form of training and education that is beneficial in increasing abilities. The descriptive results of the employee performance variables are in the good category. The results of the responses of respondents stating that the performance that has been produced by employees can provide good quality while doing work. Employees can also complete the assigned tasks well and can be completed well. It is known that career development has a significant effect on employee performance at PT. Persero Batam.

Keywords: Career Development, Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang 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. Persero Batam”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulisan 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 sifatnya 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 yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR
3. Ibu Dr. Desy Mardianty, SE., MM, selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
5. Bapak Sufiandi selaku Manager beserta Karyawan PT. Persero Batam, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada Orang tuaku H. Sugeng Sagio (Alm) dan Hj. Hermiarni Hamid, MM serta kakakku Ridha Hasmiyatun, terima kasih yang tak sehingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.
7. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2017 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 19 Januari 2022

Penulis

Muhammad Hergie Satria
NPM : 175210140



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	9
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	9
1.3.2. Manfaat Penelitian	9
1.4. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1. Pengembangan Karir	12
2.1.1. Pengertian Pengembangan Karir	12
2.1.2. Tujuan Pengembangan Karir	14
2.1.3. Tahap-Tahap Pengembangan Karir	16
2.1.4. Proses Pengembangan Karir	18
2.1.5. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir	19
2.1.6. Unsur-Unsur Pengembangan Karir	20
2.1.7. Faktor-Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	22
2.1.8. Indikator Pengembangan Karir.....	23

2.2. Kinerja	25
2.2.1. Pengertian kinerja	25
2.2.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja	28
2.2.3. Mengukur Kinerja Karyawan	33
2.2.4. Tujuan dan manfaat mengukur kinerja Karyawan	34
2.2.5. Indikator Kinerja	36
2.3. Pengaruh Kinerja terhadap Pengembangan karir Karyawan	37
2.3. Penelitian Terdahulu	38
2.4. Kerangka Pemikiran	43
2.5. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
3.1. Lokasi Penelitian	44
3.2. Operasional Variabel Penelitian	44
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.4. Jenis dan Sumber Data	46
3.5. Teknik Pengumpulan Data	47
3.6. Teknik Analisis Data	47
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	51
4.1. Sejarah Singkat PT. Persero Batam	51
4.2. Visi dan Misi PT. Persero Batam	52
4.3. Tujuan Perusahaan PT. Persero Batam.....	52
4.4. Pelayanan Jasa PT. Persero Batam.....	53
4.5. Struktur Organisasi	54

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
5.1. Identitas Responden.....	58
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument	58
5.3. Analisis Pengembangan Karir	64
5.4. Analisis Kinerja Karyawan.....	84
5.5. Analisis Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persero Batam.....	98
5.6. Pembahasan	101
BAB VI PENUTUP	105
6.1 Kesimpulan.....	105
6.2. Saran-saran	106
DAFTAR PUSTAKA	107

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Komposisi Karyawan PT. Persero Batam pada tahun 2020	2
Tabel 1.2	Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Persero Batam	4
Tabel 1.3.	Data Rekapitulasi Penyewaan Alat Berat pada PT. Persero Batam tahun 2016-2020	7
Tabel 1.4.	Jumlah Karyawan yang Memperoleh Kenaikan Jabatan pada PT. Persero Batam	5
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 5.1	Tingkat umur responden karyawan pada PT. Persero Batam.....	58
Tabel 5.2	Tingkat Pendidikan Responden karyawan pada PT. Persero Batam	59
Tabel 5.3	Masa Kerja Responden karyawan pada PT. Persero Batam	60
Tabel 5.4	Jenis Kelamin Responden karyawan pada PT. Persero Batam...	61
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian	62
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian	64
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada PT. Persero Batam	66
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Persero Batam	67
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Persero Batam	68

Tabel 5.10	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Persero Batam.....	69
Tabel 5.11	Tanggapan responden mengenai keikutsertaan karyawan dalam mengambil keputusan selalu dihargai pada PT. Persero Batam .	70
Tabel 5.12	Tanggapan responden mengenai tanggung jawab karyawan terhadap beban kerja yang diberikan sudah dilakukan dengan benar.....	72
Tabel 5.13	Tanggapan responden mengenai karyawan Mengikuti perkembangan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan berupa program pelatihan dan pendidikan pada PT. Persero Batam	73
Tabel 5.14	Tanggapan responden mengenai penempatan kerja yang tepat untuk karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan karyawan pada PT. Persero Batam.....	75
Tabel 5.15	Tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Persero Batam	77
Tabel 5.16	Tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai pada PT. Persero Batam.....	78
Tabel 5.17	Tanggapan responden mengenai supervisi yang baik pada PT. Persero Batam	79
Tabel 5.18	Tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Persero Batam.....	81
Tabel 5.19	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai pengembangan sumber daya manusia pada PT. Persero Batam.	83
Tabel 5.20	Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Persero Batam	86
Tabel 5.21	Tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Persero Batam	87

Tabel 5.22	Tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Persero Batam	89
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Persero Batam	90
Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik karyawan pada PT. Persero Batam	92
Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Persero Batam	94
Tabel 5.26	Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Persero Batam	95
Tabel 5.27	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja	96
Tabel 5.28	Hasil Regresi Sederhana	98
Tabel 5.29	Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R^2).....	100
Tabel 5.30	Hasil Perhitungan Uji-t	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki tujuan masing-masing yang berbeda satu dengan lainnya. Organisasi pemerintah didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada masyarakat dengan adil dan merata. Organisasi perusahaan bertujuan untuk memperoleh keuntungan usaha, dan organisasi sosial didirikan dengan tujuan memberikan pengabdian kepada masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam perusahaan yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan, sehingga perusahaan pun dapat mencapai tujuannya.

Sebagai pionir di Daerah industri Pulau Batam, PT Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero) atau lebih dikenal dengan nama Persero Batam memiliki pengalaman dan fasilitas terbesar di kawasan Batam dengan bidang kerja *stevedoring, land transportation, warehousing, property management dan air cargo handling*.

Dengan pengalaman, fasilitas dan dukungan Sumber Daya Manusia yang handal dan telah teruji di bidangnya, Persero Batam memiliki komitmen untuk

tetap tampil sebagai yang terbaik dikawasan Batam dalam bidang pelayanan/ jasa. Dalam hal pelayanan, Persero Batam menjanjikan komitmen yang profesional, kompetitif dan terpercaya. Melalui komitmen tersebut, Persero Batam telah dan siap memberikan tingkat kepuasan pelanggan secara maksimal. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan agar terus memperhatikan konsumen mereka, berikut adalah jumlah karyawan pada PT. Persero Batam :

Tabel 1.1
Komposisi Karyawan PT. Persero Batam pada tahun 2020

No	Divisi	Jumlah karyawan
1.	Staf	23 orang
2.	SDM dan Umum	45 orang
3.	Pemasaran	12 orang
4.	Akuntansi	15 orang
5.	Operasional	79 orang
6.	Teknik	21 orang
	Jumlah	195 orang

Sumber : PT. Persero Batam, 2021

Kinerja dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya gesekan, sakit hati, dan lain-lain. Kinerja dapat juga berakibat stres yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tujuan serta pengembangan karir karyawan di dalam suatu organisasi. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya.

Kinerja merupakan sebuah situasi dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang di antara mereka. Kinerja dalam sebuah organisasi akan berdampak pada

performansi organisasi. Korelasi antara level kinerja dengan pengembangan karir atau produktivitas unit instansi. Jika terjadi kinerja, pada level yang rendah, maka prestasi kerja dari suatu unit kerja akan rendah. Sebaliknya, jika terjadi kinerja konstruktif, maka pengembangan karir unit kerja mulai meningkat. Jika kinerja terus terjadi, maka ia akan berubah menjadi disfungsional dan seterusnya menjadi kinerja yang destruktif. Tenaga, energy, waktu dan kekuasaan, akan terserap oleh kinerja yang terjadi. Pengembangan karir unit kerja akan semakin menurun. Organisasi menjadi sakit dan tidak produktif lagi.

Kinerja merupakan bagian yang tak dapat terpisahkan dari masyarakat. Dalam sebuah instansi kinerja sosial juga dapat dirasakan oleh seluruh lapisan pegawai. Ini terjadi pada perusahaan terdapat kinerja social yang dirasakan yaitu adanya kinerja yang terjadi antara masing-masing individu karena terdapat peran ganda dalam menjalankan tugas perusahaan. Penilaian kinerja pada karyawan PT. Persero Batam dapat diukur dari beberapa indikator penilaian yang ditetapkan oleh perusahaan, antara lain perilaku kerja dan hasil kerja. Berikut ini hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Persero Batam yang dilihat dari indikator penilaian kinerja dari 2019 sampai 2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Persero Batam

No	Penilaian Kinerja	2019				2020			
		Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Kategori	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Kategori
1	Perilaku Kerja								
	a. Kedisiplinan	10	70	7	Sedang	10	60	6	Kurang
	b. Tanggungjawab	10	70	7	Sedang	10	60	6	Kurang
	c. Kerjasama	10	85	8,5	Baik	10	70	7	Sedang
	d. Kepemimpinan	10	75	7,5	Sedang	10	60	6	Kurang
2	Hasil Kerja								
	a. Kualitas kerja	20	80	16	Baik	20	70	14	Sedang
	b. Kuantitas kerja	20	80	16	Baik	20	70	14	Sedang
	c. Keterampilan kerja	20	80	16	Baik	20	80	16	Baik
Total		100		78		100		69	

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada PT. Persero Batam, 2021

Tabel 1.2 menunjukkan dari penilaian kinerja karyawan pada tahun 2019 dalam kategori kurang baik dan pada tahun 2020 dalam kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Persero Batam mengalami penurunan pada tahun 2020 dibandingkan dengan tahun 2019. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya kepuasan kerja karyawan terutama dalam pemberian insentif yang didasarkan dari pencapaian target penjualan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan dinilai belum optimal.

Perusahaan ini dalam memenuhi kebutuhan perusahaan-perusahaan yang ada tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja pada perusahaan alat berat. Karena dilihat dari bidang perusahaan yang merupakan distributor alat berat, maka perlu karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan khusus yang didapat dari pendidikan formal sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Permasalahan yang timbul adalah perusahaan alat berat belum memfokuskan bidang pendidikan karyawan yang akan direkrutnya dan belum membuat standar untuk orang-orang yang akan direkrut. Karena adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan karyawan terhadap bidang kerjanya maka diperlukan pelatihan agar karyawan tersebut dapat lebih mengembangkan kemampuan, keahlian dan keterampilan serta memahami bidang kerjanya sehingga tidak adanya kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Peningkatan kinerja pada PT. Persero Batam dapat dilihat dari hasil rekapitulasi penyewaan alat berat :

Tabel 1.3
Data Rekapitulasi Penyewaan Alat Berat pada PT. Persero Batam
tahun 2016-2020

Tahun	Penjualan		%
	Target	Realisasi	
2016	35	42	120%
2017	55	82	145%
2018	100	63	63%
2019	45	26	57,7%
2020	45	55	122,2%

Sumber : PT. Persero Batam, 2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat pencapaian target penjualan tahun 2016 tercapai sebesar 120% dan pada tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 145%. Namun pada tahun 2018 mengalami penurunan pencapaian target sebesar 63%. Hal ini menunjukkan pencapaian target penyewaan alat berat mengalami fluktuasi.

Salah satu tujuan penting dari organisasi adalah memastikan bahwa orang-orang mampu melaksanakan bermacam-macam tugas yang berkaitan dengan kedudukan dan peran mereka untuk mencapai tujuan tersebut organisasi harus

peka terhadap kesempatan dan keahlian para karyawannya. Dengan adanya pengembangan karir akan mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pengembangan karir yang baik akan berdampak terhadap kinerjanya.

Rivai (2016:299) mengemukakan bahwa tujuan mendasar dari pengembangan karir adalah untuk membantu karyawan menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh berkembang dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Sebagai salah satu bentuk pengembangan karir pada PT. Persero Batam adalah promosi jabatan, karyawan yang memiliki prestasi kerja baik diusulkan untuk diberikan jabatan baru yang lebih tinggi yang disesuaikan dengan kemampuannya, hanya saja promosi yang dilakukan belum menyeluruh dan hanya beberapa karyawan saja yang mendapatkan kesempatan promosi. Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir terdapat beberapa promosi jabatan yang dilakukan di PT. Persero Batam diantaranya seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.4.
Jumlah Karyawan yang Memperoleh Kenaikan Jabatan pada PT. Persero Batam

No.	Tahun	Jumlah Karyawan yang Mendapat Kenaikan Jabatan
1.	2018	8
2.	2019	6
3.	2020	2

Sumber : PT. Persero Batam, 2021

Dari tabel diatas diketahui tahun 2018 terdapat 8 orang yang mendapat kenaikan jabatan, selanjutnya pada tahun 2019 turun menjadi 6 orang saja yang mendapat kenaikan jabatan, lalu di tahun 2020 jumlah karyawan yang dipromosikan jabatannya hanya 2 orang karyawan saja, berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan yang diberlakukan di PT. Persero Batam tidak rata dan menyeluruh dari total jumlah karyawan. Kenaikan jabatan ini juga diberikan berdasarkan kemampuan karyawan seperti meningkatnya tingkat pendidikan yang diperoleh serta meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan adanya kenaikan jabatan atau promosi jabatan ini maka diharapkan dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Kemudian program pengembangan karir lainnya pada perusahaan ini adalah pelatihan *on the job training*. Dengan penerapan metode ini maka karyawan barulah yang mendapatkan pelatihan dan di latih pada saat mereka sedang bekerja, sedangkan untuk karyawan lama tidak semua bagian diberikan pelatihan secara khusus akan tetapi hanya pada bagian-bagian tertentu saja. Selain metode permasalahan berikutnya adalah materi pelatihan yang diberikan, yakni kurangnya pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada seluruh karyawan.

Setiap perusahaan menginginkan kerapian, ketelitian disetiap pengembangan karir karyawan, begitu juga pada PT. Persero Batam memang sudah banyak dalam pengembangan karir, karyawan mengedepankan kerapian, ketelitian namun masih ada beberapa terjadi kurang teliti dan salah dalam pengembangan karir sehingga terjadi kesalah pahaman yang mengakibatkan kinerja antar karyawan dan manajemen. Permasalahan yang terjadi dalam pengembangan karir dan kinerja karyawan pada PT. Persero Batam ini yaitu :

1. Kurangnya informasi maupun minat mengenai pengembangan karir yang akan dilaksanakan, hal ini terjadi karena kurangnya keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
2. Banyak karyawan yang tidak nyaman dalam bekerja pada perusahaan ini yang diakibatkan oleh tidak efektifnya pengembangan karir yang diberikan sementara banyak karyawan yang sudah lama bekerja pada perusahaan ini, sementara belum mendapatkan kenaikan jabatan.
3. Karyawan masih banyak yang tidak dapat menerapkan disiplin kerja terutama waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan, misalnya jam masuk kerja yang diketahui masih banyak karyawan yang datang terlambat.

Pengembangan karir karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang pengembangan karirnya baik maka besar kemungkinan pengembangan karir perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara pengembangan karir individu atau kelompok dengan pengembangan karir perusahaan. Dalam suatu perusahaan di

butuhkan sumber daya manusia yang memiliki kuantitas dan kualitas kerja karyawan, dari kinerja yang baik pada karyawan tersebut maka akan berdampak pada pengembangan karir karyawan yang meningkat.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas maka dapat penulis tertarik untuk mengambil judul : **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persero Batam”**.

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu : Apakah pengembangan karir karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persero Batam.

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Persero Batam.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat :

1. Bagi peneliti sebagai aplikasi ilmu yang sudah di peroleh selama dibangu perkuliahan.
2. Bagi perusahaan dapat memberikan masukan kepada PT. Persero Batam, terutama berkaitan dengan kinerja kerja yang terjadi dan pengaruhnya terhadap pengembangan karir karyawan.

3. Bagi pihak lain Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil permasalahan yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam hal ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan skripsi dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berikan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam hal ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Persero Batam, struktur organisasinya dan aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Persero Batam.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang ditujukan pada PT. Persero Batam.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengembangan Karir

2.1.1. Pengertian Pengembangan Karir

Setiap manusia akan melewati sebuah fase karir dalam perjalanan hidupnya. Handoko (2014:35) menyatakan karir adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Ini berarti karir menunjukkan perkembangan seorang karyawan secara individual di dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dicapai selama karyawan tersebut bekerja atau dialami selama masa kerja dalam suatu organisasi. Di sisi lain karir pun dapat menunjukkan setiap individu dengan peranan ataupun status mereka di dalam organisasi.

Pengembangan karir ditujukan untuk melihat adanya peningkatan karir seseorang dari satu tingkat ke tingkat lainnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2014:36) dimana pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Budhatoki (dalam Adekola, 2018:121) menguatkan pengembangan karir sebagai sebuah cara untuk menyakinkan perusahaan untuk mendapatkan talenta dan kemampuan dari karyawannya sehingga mereka mampu untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi.

Hal ini perlu dikelola secara baik dan dikembangkan karena selain perusahaan akan mencapai tujuan yang diharapkan, disisi lain hal ini dapat mendorong karyawan untuk melakukan hal-hal yang positif dan terbaik serta

menghindarinya dari frustrasi yang dapat menurunkan produktivitas. Dengan adanya pengelolaan dan pengembangan karir akan senantiasa meningkatkan efektifitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upayanya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan (Robbins, 2016:69).

Grennhaus, et al (2000, dalam Adekola, 2018:123) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah sebuah proses yang berkelanjutan dari seorang individu melalui rangkaian tingkatan dimana setiap karakteristik tingkatan memiliki karakteristik unik baik dari persoalan pokok ataupun tugas yang diberikan. Sementara itu Rivai (2016:56) menyatakan pengembangan karir adalah serangkaian proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan yang bertujuan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang.

Menurut Wahyudi (2014:161) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.

Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Ada sejumlah prinsip yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan pengembangan karir. Pertama, pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh paling besar terhadap pengembangan

karir, karena setiap kali muncul tantangan yang berbeda, maka apa yang dipelajari dari pekerjaan bisa jauh lebih penting daripada aktivitas pengembangan yang direncanakan secara formal. Kedua, jenis keterampilan baru yang akan dibutuhkan ditentukan oleh persyaratan jabatan yang spesifik. Ketiga, pengembangan tidak akan terjadi bila seseorang belum memperoleh keterampilan yang disyaratkan oleh suatu jabatan tertentu.

2.1.2. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Fubrin (dalam Mangkunegara, 2015:36) adalah:

1. Mengurangi *turn over* dan biaya kepegawaian

Adanya pengembangan karir akan mengurangi *turn over* dan membuat biaya yang berkaitan dengan kepegawaian menjadi lebih efektif.

2. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai

Pengembangan karir diperlukan agar menjadi bahan pengintegrasian rencana karyawan.

3. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan

Adanya pengembangan karir menunjukkan adanya komitmen perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Di sisi lain hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Mengurangi keusangan potensi dan manajerial

Pengembangan karir bertujuan untuk menghindarkan kebosanan dari sebuah profesi ataupun manajerial.

5. Membantu karyawan menyadari kemampuan talenta mereka

Pengembangan karir akan membuat para karyawan menyadari talenta yang dimiliki sehingga dapat melihat potensi mereka untuk bisa berkembang ke jenjang tertentu dan sesuai dengan talenta ataupun keahliannya.

6. Membuktikan tanggung jawab sosial

Pengembangan karir menjadi salah satu cara menciptakan sebuah iklim kerja yang positif dan membuat para karyawan memiliki sikap dan mental yang sehat.

7. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan individu dan tujuan perusahaan. Dengan berada pada posisi tertentu, merupakan indikasi tercapainya tujuan individu dan tujuan perusahaan dikarenakan prestasi kerja yang baik.

8. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan

Pengembangan karir mampu memperkuat sikap karyawan terhadap perusahaan.

9. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan

Pengembangan karir membantu menguatkan program-program perusahaan yang disesuaikan dengan tujuan perusahaan.

10. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang

Pengembangan karir mampu menghubungkan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini dikarenakan penempatan suatu posisi jabatan diperlukan syarat dan kualifikasi yang disesuaikan dengan porsinya.

Setiap perusahaan ataupun instansi tentunya memiliki bentuk pengembangan karir yang berbeda berdasarkan sistem yang dianutnya. Namun,

dalam pengembangan karir bukan hanya penerimaan karyawan terhadap promosi saja yang menjadi factor utama, tetapi lebih kepada kesuksesan dari karir itu sendiri, dalam hal ini adalah bagaimana seorang karyawan mengalami kemajuan dalam pekerjaannya berupa perasaan puas terhadap setiap jabatan yang dipercayakan olehnya (Moekijat, 2015:56).

2.1.3. Tahap-Tahap Pengembangan Karir

Sebagian orang menganggap karir (*career*) sebagai promosi di dalam organisasi. Kata karir dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda. Dari satu perspektif, karir merupakan urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya. Ini merupakan karir yang obyektif. Meskipun demikian, dari perspektif lainnya karir terdiri atas perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Ini merupakan karir yang subyektif. Kedua perspektif tersebut, obyektif dan subyektif, terfokus pada individu. Kedua perspektif tadi menganggap bahwa orang memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasib mereka, sehingga mereka dapat mengubah peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karir mereka. Perspektif tadi lebih lanjut mengasumsikan bahwa aktivitas sumber daya manusia haruslah mengenali tahap karir (*career stage*), dan membantu para karyawan dengan tugas-tugas pengembangan yang mereka hadapi di setiap tahap karir.

Tahapan pengembangan karir menurut Simamora (2016:46) adalah sebagai berikut:

1. Karir awal merupakan tahapan pertama dimana seseorang memasuki sebuah organisasi. Selama tahap masuk (*getting-in phase*), karyawan berupaya memperoleh gambaran realistik mengenai organisasi, dan mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian, pengalaman, preferensi, dan minatnya. Karir awal (*early career*) tidak selalu berjalan dengan mulus. Oleh karena itu dalam tahap ini merupakan tahap penekanan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaannya. Selain itu, perusahaan seyogyanya mendorong para karyawannya agar berpartisipasi dalam latihan penilaian mandiri, dan hendaknya membantu mereka dalam menentukan jalur karir yang realistik dan fleksibel serta memformulasikan rencana karir.
2. Karir pertengahan merupakan suatu tahapan dimana setiap individu akan mengalami suatu transisi atau perubahan pada karir mereka. Dalam tahap pertengahan, individu mengkaji ulang pencapaiannya sampai pada saat itu dan kemungkinan untuk mencapai karir pribadi dan tujuan hidup di masa depan. Salah satu strategi untuk menyingkapi masalah di pertengahan karir (*mid career*) adalah dengan melatih karyawan pada karir pertengahan untuk membina karyawan yang lebih junior. Pengembangan satu generasi pemimpin di masa depan dapat menjadi suatu kontribusi yang signifikan, permanen, dan sangat memuaskan. Strategi lainnya untuk mengatasi masalah karir pertengahan adalah dengan menghadapi atau mencegah keusangan (*obsolescence*). Untuk menyingkapi persoalan ini, salah satu

caranya adalah dengan mengirimkan karyawan ke seminar, workshop, pelatihan. Selanjutnya tiga karakteristik pribadi yang cenderung diasosiasikan dengan kadar keusangan yang rendah: kemampuan intelektual yang tinggi, motivasi diri yang tinggi, dan fleksibilitas pribadi.

3. Karir akhir merupakan suatu titik balik terhadap produktivitas, atau penurunan dan pensiun dini, dapat mengikuti suatu krisis pertengahan karir. Individu yang produktif dapat memikul peran staf senior atau manajemen puncak, atau mereka mungkin tetap sebagai contributor dalam peran nonkepemimpinan. Bagi sebagian besar karyawan, tugas-tugas utama periode karir akhir (*late career*) adalah agar tetap produktif dan menyiapkan diri untuk pensiun yang efektif. Untuk menyesuaikan diri dengan karir akhir secara berhasil, individu seyogyanya menjaga sikap positif, berpikir ke depan, dan menerima dukungan sosial dari kerabat kerja dan suami/istrinya. Karyawan yang berada di penghujung karir sebaiknya terlibat dalam perencanaan jangka panjang finansial dan mencari waktu bersenang-senang dengan pasangan hidupnya serta merencanakan pensiunnya dengan hati-hati.

2.1.4. Proses Pengembangan Karir

Banyak orang menganggap bahwa karir sama dengan kemajuan dalam suatu organisasi. Karir mengandung dua fokus utama, yaitu: fokus internal dan fokus eksternal. fokus internal menunjuk kepada cara seseorang memandang karirnya. Sedangkan fokus eksternal menunjuk kepada rangkaian kedudukan yang secara aktual diduduki oleh seorang pekerja. Untuk memahami pengembangan

karir dalam suatu organisasi dibutuhkan pengujian atas dua proses utama, yaitu (Siagian, 2018:74):

1. *Career planning*. Bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan tujuan tujuan karirnya sendiri. Ini merupakan suatu usaha yang sengaja dilakukan oleh seseorang untuk menjadi lebih sadar dan tahu akan ketrampilannya sendiri, kepentingan, nilai, peluang, hambatan, pilihan, dan akibat-akibatnya. Proses ini mencakup upaya pengidentifikasian sasaran dan /atau tujuan yang terkait dengan karir, dan penetapan rencana guna mewujudkan tujuan tersebut.
2. *Career Management*. Proses ini menunjuk kepada bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembangan karirnya. Proses ini lebih merupakan usaha formal, terorganisir, dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi. Jadi lebih merupakan suatu mekanisme untuk mewujudkan kebutuhan sumber daya manusia masa kini dan masa yang akan datang.

2.1.5. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu perusahaan menentukan suatu jalur karir bagi karyawannya tergantung pada kebutuhan dan situasi perusahaan itu sendiri, namun begitu umumnya yang sering dilakukan perusahaan adalah melalui pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi.

Pengertian mengenai ketiga hal tersebut dapat dijelaskan dibawah ini (Mangkunegara, 2018:61):

1. Pendidikan dan latihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.
2. Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.
3. Mutasi adalah merupakan bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Istilah mutasi sendiri atau yang dalam beberapa literatur disebut sebagai pemindahan dalam pengertian sempit dapat dirumuskan sebagai suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu klas ke suatu jabatan dalam klas yang lain yang tingkatannya tidak lebih tinggi atau lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji. Sedangkan dalam pengertian yang lebih luas konsep mutasi dirumuskan sebagai suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

2.1.6. Unsur-Unsur Pengembangan Karir

Penyusunan suatu program pengembangan karir bagi tenaga kerja dalam suatu organisasi harus dilakukan dengan memperhatikan berbagai kemungkinan yang berusaha mencapai keseimbangan antara kepentingan individu tenaga kerja

dan kepentingan masyarakat (dalam hal ini organisasi), sehingga pengembangan karir yang terjadi diharapkan mampu menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak. Bagi individu tenaga kerja diharapkan pengembangan karir akan mampu memperbaiki kualitas kehidupannya dari masa ke masa. Sedangkan bagi organisasi keuntungan yang diharapkan adalah terjaminnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta pemanfaatannya secara optimal untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam kaitan ini, Flippo (2016:39) menyebutkan adanya 3 (tiga) unsur yang harus diperhatikan dalam langkah penyusunan program pengembangan karir, yaitu:

1. Menaksir kebutuhan karir (*Career need assessment*)

Karir bagi seseorang merupakan suatu unsur yang sangat penting dan bersifat sangat pribadi dalam kehidupannya. Dalam penyusunan program pengembangan karir, menaksir kebutuhan karir secara individual ini merupakan unsur pertama yang dikatakan lebih dahulu, karena justru unsur inilah sebenarnya yang akan sangat berpengaruh terhadap terwujudnya sasaran utama dari program pengembangan karir, yaitu memelihara sumber daya manusia yang ada agar tetap memiliki kemauan kerja dalam organisasi dengan intensitas yang cukup tinggi.

2. Kesempatan karir (*Career opportunities*)

Setelah tenaga kerja didorong untuk menentukan kebutuhan karirnya, maka sudah sewajarnya apabila diikuti dengan tanggung jawab untuk menggambarkan kesempatan karir yang ada didalam organisasi yang

bersangkutan. Dengan informasi tentang kesempatan karir yang ada dalam organisasi, maka setiap tenaga kerja dan calon tenaga kerja mengetahui dengan jelas berbagai kemungkinan jabatan yang dapat didudukinya.

3. Penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir (*Need – opportunity alignment*)

Apabila kedua unsur terdahulu, yaitu kebutuhan karir dari tenaga kerja dan kesempatan karir yang tersedia telah dapat ditetapkan, maka yang harus dilakukan adalah mengadakan penyesuaian diantara kedua kepentingan tersebut. Dalam pelaksanaannya, penyesuaian tersebut dapat dilakukan dengan bantuan program mutasi tenaga kerja atau program pelatihan dan pembangunan tenaga kerja.

2.1.7. Faktor-Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir

Betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis. Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental.

Menurut Siagian (2006, dalam Septyawati 2014:23) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan yaitu:

1. Prestasi Kerja

Faktor penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan ialah pada prestasi kerja dalam melakukan tugas yang dipercayakan

kepadanya. Apabila prestasi kerja yang memuaskan, tidak ada jaminan bagi seorang karyawan untuk mampu diusulkan mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi.

2. Kesempatan untuk tumbuh

Pemberian kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, baik melalui pelatihan, kursus, atau melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya.

3. Kesetiaan pada organisasi

Pengembangan karir menjadi suatu bukti dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempat karyawan tersebut bekerja dengan jangka waktu lama.

4. Mentor dan sponsor

Mentor ialah orang yang memberikan nasihat atau saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor ialah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir.

5. Dukungan bawahan

Dukungan dari para bawahan menjadi poin penting dalam mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untuk tumbuh.

2.1.8. Indikator Pengembangan Karir

Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan perusahaan dan pegawai, maka pihak perusahaan sering mengadakan program-program pelatihan dan pengembangan bagi pegawai. Kegiatan pengembangan karir yang

dijalankan tergantung pada kebutuhan dan kebijakan masing-masing perusahaan. Pada umumnya perusahaan mengaplikasikan kegiatan pengembangan karir dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, promosi; dan mutasi.

Menurut Siagian (2018:79), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Adanya minat kerja

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para karyawan untuk pengembangan sumber daya manusia ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang karyawan memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

b. Perlakuan yang adil dalam bekerja

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

c. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat

tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Karyawan merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang di hasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Pengertian kinerja menurut Siagian (2016:166) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job descriptionnya*.

Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dan wewenangnya.

Pengertian kinerja menurut Manullang (2014:132) adalah Suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing.

Kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Hasibuan (2014:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dan menurut Kartono (2014:32) pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Jadi dapat disimpulkan kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja personalia / penilaian kinerja pada umumnya menyangkut baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Penilaian

kinerja merupakan salah satu fungsi personalia, atau disebut juga review kinerja, evaluasi kinerja, atau ranting personalia.

Menurut Sinungan dalam Yuniarsih & Suwatno (2016:161) kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Menurut Irawan (2014:11) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat kongkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan yaitu tujuan organisasi, tujuan unit dan tujuan karyawan, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja yaitu kinerja organisasi, kinerja unit dan kinerja karyawan.

Bernardin dan Russel dalam Ruky (2016:15) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : “ performance is defined as the record outcomes produced on a specified job function or activity during time period”. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Menurut Kartini (2014) pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing – masing karyawan.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Simanjuntak (2015:1) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja menurut Bernadin dalam Indrastuti (2015:106) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan tertentu akan kegiatan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan ukuran bagaimana seorang karyawan dapat melaksanakan fungsinya dan menjalankan tanggungjawab sesuai dengan job description masing – masing karyawan. Dengan demikian kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu maupun kelompok pada umumnya penilaian kinerja menyangkut aspek kualitatif dan kuantitatif. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi personalia, atau disebut juga rewiw kinerja, evaluasi kinerja, atau rating personalia.

2.2.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2015:13) faktor – faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang merumuskan bahwa :

Human Performance = Ability x Motivation

Motivation = Attitude x Situation

Ability = Knowledge x Skill

1. Faktor Kemampuan (*Ability*).

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge x Skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gilfted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk

jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

motivasi diartikan suatu sifat (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasinya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negative (kontra) terhadap situasinya akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan Menurut Handoko (2016:98) 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 berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang muda dan baru mulai mengikuti karir, 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

Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

3. Umur

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

4. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Selain itu dengan penerapan sarana teknologi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut kurang.

5. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegiatan kegairahan kerja para pekerja. Seperti yang

dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapat perhatian yang serius.

6. Faktor Motivasi

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

Menurut Simamora (2016:95), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor Individual

- a. Kemampuan dan keahlian.
- b. Latar belakang.
- c. Demografi.

2. Faktor Psikologis

- a. Persepsi
- b. Attitude
- c. Personality
- d. Pembelajaran
- e. Motivasi

3. Faktor organisasi

- a. Sumber daya
- b. Kepemimpinan
- c. Penghargaan
- d. Struktur
- e. Job design

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan sumber standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain kinerja individu adalah hasil:

1. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
2. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Sedangkan menurut Indrastuti (2015:50), kriteria - kriteria yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kriteria penilaian yang berfokus pada karakteristik pribadi seperti : kinerja, keandalan, keterampilan, kemampuan dan kejujuran
2. Kriteria berdasarkan perilaku berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan, seperti ketelitian dalam bekerja, bekerja sama dengan rekan sekerja, disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dan kesungguhan dalam bekerja

3. Kriteria berdasarkan hasil yang berfokus pada apa yang telah dicapai, seperti bertanggung jawab akan pekerjaan, tepat waktu dalam bekerja, kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat

2.2.3. Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2014:233) dalam mengukur kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
3. Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus di selesaikan tepat waktu karena pada suatu bagian tertentu apabila tidak selesai tepat waktu maka menghambat pekerjaan pada bagian lain.
4. Kehadiran, suatu pekerjaan tertentu menuntut
5. Kemampuan Kerjasama.

Menurut Mathis dan Jacson dalam Ismail (2015:95) penilaian kinerja karyawan juga bisa didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan idikator:

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2015:67) dalam Ismail (2014) obyektifitas penilaian juga diperlukan agar penilaian menjadi adil, pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui:

- 1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 2) Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
- 3) Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Secara teorikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi karyawan maupun bagi karyawan yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya.

2.2.4. Tujuan dan manfaat mengukur kinerja Karyawan

Menurut Natoatmodjo (2016:141) Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok.
2. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan 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 kinerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
5. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Menurut Bangun (2012:232-233) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

- a) Evaluasi antar individu dalam organisasi, penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat member manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- b) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan.
- c) Pemeliharaan sistem, tujuan pemeliharaan akan member beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia,

penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

- d) Dokumentasi, penilaian kinerja akan member manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang.

2.2.5. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013 :67), indikator kinerja terdiri dari :

- a. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

- b. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

2.3. Pengaruh Kinerja terhadap Pengembangan karir Karyawan

Pada hakekatnya kinerja tidak bisa dihindari tetapi bisa diminimalkan agar kinerja tidak mengarah perpecahan, permusuhan bahkan mengakibatkansuatu organisasi mengalami kerugian. Tetapi, jika kinerja dapat diolah dengan baik maka suatu organisasi memperoleh keuntungan yang maksimal sepertimenciptakan persaingan yang sehat antar karyawan. Jadi, pihak manajemen dapat menangkap gejala-gejala dan indikator-indikator kinerja yang berdampak konstruktif dan kinerja yang berdampak destruktif. Pihak manajemen harus benar-benar jeli dalam melihat, memperhatikan dan merasakan perilakuperilaku karyawannya agar

kinerja yang negatif dapat ditekan. Kinerja bias menimbulkan dampak negatif misalnya, melemahnya hubungan antar pribadi, timbulnya sikap marah, perasaan terluka, keterasingan. Akibat dari itu semua aktivitas produksi dapat terganggu karena akan terjadi pemborosan waktu dan energi untuk menenangkan, individu-individu yang terlibat akan mengalami stress yang dapat mengurangi pengembangan karirnya. Akan tetapi, tidak hanya itu saja akibat yang ditimbulkan oleh kinerja yang tidak ditangani secara cermat dan tepat, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka berada dalam suasana serba salah, sehingga mengalami tekanan jiwa.

Menurut Aldag dalam (Wahyu dan Akdon, 2014) mengemukakan bahwa hubungan performasi kerja adalah “Hubungan antara kinerja dengan pengembangan karir perusahaan menunjukkan bahwa, apabila tingkat kinerja optimal yaitu tingkat kinerja sangat fungsional maka pengembangan karir akan maksimal. Bila kinerja terlalu rendah, performasi perusahaan mengalami stagnasi atau rendah dan perusahaan menjadi lambat dalam menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan lingkungan. Jika tingkat kinerja terlalu tinggi, akan timbul kendala, tidak kooperatif, dan menghalangi pencapaian tujuan perusahaan tersebut”.

Kinerja kerja sering terjadi didalam lingkungan kerja. Karyawan yang sering marah atau emosional akan membuat rekan sekerjanya merasa tidak nyaman. Jika karyawan marah satu sama lain maka pengembangan karir dan produktifitasnya akan menurun, ketika mereka harus bekerja sama dalam tim

mereka cenderung hanya akan memfokuskan menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing daripada mengonsentrasikan diri pada penyelesaian kinerja.

Dalam bekerja karyawan menjadi tidak tenang dan timbul sikap was was terhadap teman sekerja, mereka akan cenderung lebih tertutup karena merasa teman sekerja tersebut tidaklah baik dan menjadi sebuah ancaman bagi karirnya. Ketika karyawan merasa saling tertekan maka konsentrasi pekerjaan akan menurun sehingga kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan akan menurun juga.

Tidak jarang karyawan juga mengalami perbedaan pendapat dalam pengelolaan pekerjaan, menentukan penyebab atas permasalahan dan perbedaan dalam menentukan solusi dalam menyelesaikan permasalahan hal tersebut secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan karyawan. Permusuhan yang timbul dari cekcok yang berkepanjangan akan berpengaruh kepada visi misi dan target perusahaan. Perusahaan akan lebih lambat menyelesaikan pekerjaan karena karyawannya terlibat kinerja. Tentunya hal itu akan berpengaruh kepada eksistensi perusahaan dimata rekanan bisnisnya, oleh karenanya perusahaan harus menjadikan ini sebagai fokus masalah yang dihadapi perusahaan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Ni Made Candra Megita Atma Negara (2015)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Pos Indonesia (persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014	Pengembangan Karir dan Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hitung = 2.522 > t _{tabel} = 1,6909 atau p-value 0,017 < α = 0,05. (2) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hitung = 3.771 > t _{tabel} = 1,6909 atau p-value 0,001 < α = 0,05. (3) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hitung = 5.149 > t _{tabel} = 1,6909 atau p-value 0,000 < α = 0,05. (4) seluruh dimensi pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hitung = 24,000 > F _{tabel} =

				0,339 atau p-value $0,000 < \alpha = 0,05$.
2.	Shelvi Aprilia Surya (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya	Pengembangan Karir dan Kinerja	Hasil penelitian yaitu bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,973 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Variabel pengembangan karir mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 34,5%, sedangkan sisanya sebesar 65,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
3.	Ayub Budiargo (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Pematangsiantar	Pengembangan Karir dan Kinerja	Dari hasil analisa, penulis menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Pematangsiantar. Hal ini dibuktikan secara matematis melalui uji hipotesis, dimana $t_{hit}(6,56) > t_{tab}(1,9764)$. Untuk itu, pelaksanaan sistem promosi dalam pengembangan karir

				<p>harus dilakukan secara merata dan memberikan kesempatan kepada karyawan mengikuti pelatihan. Sedangkan dalam pelaksanaan kinerja sebaiknya perusahaan memberikan peningkatan kinerja dan pelatihan kepada karyawan berkemampuan serta mengadakan kegiatan olahraga untuk memajukan kerjasama antar karyawan.</p>
4.	Ita Rifiani Permatasari (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang)	Pengembangan Karir dan Kinerja	<p>Hasil penelitian yaitu menunjukkan: (1) ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel perencanaan kerja (X1) dan manajemen karir (X2) dengan kinerja. Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja sebesar 69,3%. Persamaan regresi linier berganda yang didapat, yaitu: $Y = 5,910 + 0,143X1 + 15,434 X2$. Dari persamaan ini berarti kinerja karyawan akan naik, bila perencanaan karir dan manajemen karir karyawan meningkat. (2) Variabel pengembangan karir yang dominan mempengaruhi kinerja adalah manajemen</p>

				karir, tingkat keeratan hubungan keduanya sebesar 82%.
5.	Fadhlurrahman latief (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ	Pengembangan Karir dan Kinerja	Hasil dari analisis regresi berganda menunjukkan bahwa pengembangan karir yang terdiri dari variabel perencanaan karir dan manajemen karir secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu didapatkan hasil untuk pengembangan karir yang terdiri dari variabel perencanaan karir dan manajemen karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel perencanaan karir. Kemudian dilihat dari nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antar variabel sebesar 0.177 yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karir yang terdiri dari variabel perencanaan karir dan manajemen karir terhadap kinerja karyawan sebesar 17,7% sedangkan sisanya 82,3%

				dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.
--	--	--	--	--

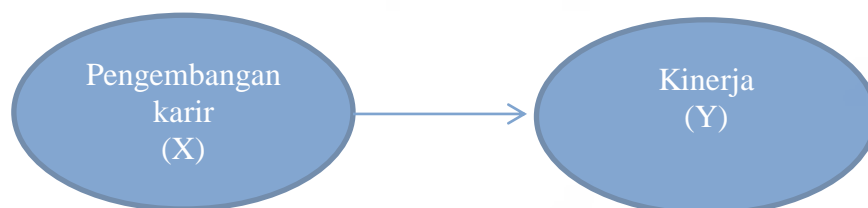
2.5. Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu: Diduga pengembangan karir karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persero Batam.

2.6. Kerangka Pemikiran

Kinerja dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya pergesekan, sakit hati, dan lain-lain. Kinerja dapat juga berakibat stres yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tujuan serta pengembangan karir karyawan di dalam suatu organisasi. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Berikut dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini, yaitu :

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber : Wahyu dan Akdon (2015: 87)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. Persero Batam yang beralamat di Jl. Yos Soedarso No. 1, Kec. Batu Ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengembangan karir (X) adalah sebuah proses yang berkelanjutan dari seorang individu melalui rangkaian tingkatan dimana setiap karakteristik tingkatan memiliki karakteristik unik baik dari persoalan pokok ataupun tugas yang diberikan (Adekola, 2011:123)	a. Adanya minat kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan 2. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar 3. Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja 4. Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan 	Ordinal
	b. Perlakuan yang adil dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keikutsertaan dalam mengambil keputusan 2. Tanggaung jawab terhadap beban kerja 3. Mengikuti perkembangan pekerjaan 4. Penempatan kerja yang tepat 	

	c. Tingkat kepuasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi lingkungan kerja 2. Kompensasi yang memadai 3. Supervisi yang baik 4. Adanya jaminan pekerjaan 	
Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67)	<ol style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketelitian bekerja 2. Kecakapan kerja 3. Tanggungjawab 4. Ketepatan dalam bekerja <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja yang baik 2. Penyelesaian pekerjaan 3. Pencapaian target pekerjaan 	Ordinal

Sumber : Olahan Jurnal, 2022

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan pada PT. Persero Batam sebanyak 195 orang.

b. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh

anggota populasi oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel (Ferdinand, 2015). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Stratified Probability Sampling*. hal ini dikarenakan populasi penelitian terbagi atas beberapa strata atau sub kelompok dan dari masing-masing sub kelompok diambil sampel-sampel terpisah (Azwar, 2010:80). Untuk menyederhanakan jumlah sampel dalam penelitian ini maka digunakan Rumus Slovin, yaitu :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{195}{1 + 195 (0.1^2)} \\
 &= \frac{195}{1 + 195 (0.01)} \\
 &= \frac{195}{1 + 1,95} \\
 &= \frac{195}{2,95} \\
 &= 66
 \end{aligned}$$

Dasar pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin tersebut maka dapat diketahui jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 66 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau responden yang melalui pengamatan dilapangan.
2. Data skunder yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil dinas, tugas pokok dan fungsi, dan jumlah karyawan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara (interview)

Yaitu teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.

b. Kuesioner (angket)

Merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

c. Dokumentasi

Dilakukan untuk mencari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan publikasi yang tersedia dipergustakaan serta dokumen-dokumen lainnya.

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data yang didapatkan dari perusahaan penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto, (2006:160) dalam Syaiful Bahri, (2018:105), Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Teknik uji validitas dengan *corrected item-total correlation*, yaitu dengan cara mengkorelasikan *item* dengan skor totalnya dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang *over* estimasi. Pada metode ini tidak perlu memasukkan skor total pada saat proses input variabel karena sudah dihitung secara otomatis.

Pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r_{table} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi. Bila nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka *item* dapat dinyatakan valid, dan bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka *item* dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Syaiful Bahri, (2018:117), Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur yang menggunakan kuesioner. Tujuannya adalah untuk menilai apakah pengukuran yang digunakan tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Alat ukur yang *reliable* mempunyai tingkat reliabilitas tinggi yang ditentukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reabilitas berkisar antara 0 – 1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas yaitu mendekati angka satu maka alat ukurnya semakin *reliable*.

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, teknik uji reliabilitas yang digunakan yaitu reliabilitas pendekatan konsistensi internal (*internal consistency of measures*). Reliabilitas internal adalah menganalisis data

dari satu kali hasil pengujian. Terdapat banyak cara untuk mengetahui reliabilitas internal dan memilih suatu teknik didasarkan atas bentuk instrument maupun selera peneliti. Terdapat dua metode mencari indeks reliabilitas internal, yaitu *formula Kuder-Richardson* dan *Coefficient Alpha Cronbach*.

Pembahasan hanya pada teknik *Alpha Cronbach* karena yang paling umum dipakai. Koefisien *Alpha Cronbach* minimal 0,70 menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat reliabilitas cukup baik.

c. Regresi Sederhana

Untuk melihat pengaruh antara kedua variabel, menggunakan regresi linear sederhana, yaitu dengan model:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi Kinerja kerja
- X = Pengembangan karir
- e = Standar Error

d. Menentukan Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tak terbatas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X)

e. Uji t

Untuk menguji hipotesis digunakan uji statistik dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas X yang mana berpengaruh

terhadap variabel terikat Y. Pengujian dilakukan untuk melihat keberartian dari masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , yaitu:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas Xi berpengaruh terhadap variabel Y.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} 5\%$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel bebas Xi tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Y.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) sebesar n-k.

Untuk pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS. Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal (kuantitatif), untuk ini menggunakan skor yang berpedoman pada skala likert berikut:

- Sangat Setuju / Sangat Baik : bobot / nilai = 5
- Setuju / Baik : bobot / nilai = 4
- Cukup : bobot / nilai = 3
- Tidak Setuju / Tidak Baik : bobot / nilai = 2
- Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik : bobot / nilai = 1

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat PT. Persero Batam

Pengembangan Pulau Batam sebagai suatu Kawasan Industri Berikat (*Bonded Zone*), telah dimulai pada tahun 1971 dengan terbitnya Keputusan Presiden nomor 74/1971 tentang Pengaturan Pulau Batam sebagai Daerah Industri dan disusul dengan Keputusan Presiden Nomor 41/1973 tentang penetapan kedudukan dan kelembagaan yang ditugasi untuk melaksanakan dan mengembangkan Daerah Industri Pulau Batam yaitu:

- a. Badan Pengawas Daerah Industri Pulau Batam
- b. Otorita Pengembangan Daerah Industri Pulau Batam (Otorita Batam)
- c. Perusahaan Perseroan Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam (PT. Persero Batam)

Khusus untuk PT. Persero Batam sebagai satu-satunya perseroan atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maka dikeluarkan Peraturan Pemerintah nomor 43 tahun 1973 tentang penyertaan modal negara untuk pendirian perusahaan perseroan sekaligus maksud dan tujuan perseroan didirikan.

Selanjutnya, sejalan dengan perubahan kebijakan dan pemerintah maka beberapa kali keputusan presiden tersebut mengalami perubahan dan terakhir pada perubahan Keputusan Presiden Nomor 25 tahun 2005 pada tanggal 5 September 2005 yang menetapkan bahwa Pembinaan, Pengendalian dan Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam diselenggarakan oleh:

- a. Dewan Pembina Daerah Industri Pulau Batam
- b. Otorita Pengembangan Daerah Industri Pulau Batam
- c. Perusahaan Perseroan Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero Batam)

4.2. Visi dan Misi

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah tentang Pendirian Perusahaan nomor 43 tahun 1973, maka telah ditetapkan didalam salah satu pasal yaitu pasal 2 yang menyatakan bahwa maksud dan tujuan perusahaan adalah:

- a. Melaksanakan pembangunan dan atau mengusahakan pembiayaan pembangunan prasaran dan sarana yang diperlukan untuk menunjang kegiatan industri, arus lalu lintas barang dan perdagangan
- b. Menyelenggarakan usaha jasa lain yang bersifat menunjang kegiatan penanaman modal di Pulau Batam

Sebagai manifestasi pada peraturan tersebut maka PT Persero Batam menyatakan satu Visi baru sebagai pedoman kedepan, yaitu: “Sebagai perusahaan jasa logistik & pengelolaan kawasan industri terkemuka” Untuk mencapai visi yang telah ditetapkan tersebut, maka PT. Persero Batam mengemban misi yang harus dilaksanakan, yaitu: “Menyediakan pelayanan secara profesional dalam pengelolaan jasa penunjang kepelabuhanan (Bongkar Muat, Pergudangan, *Customs Clearance*), *Freight Forwarding*, dan pengelolaan kawasan industri”

4.3. Tujuan Perusahaan

Sejalan dengan Visi dan Misi perusahaan tersebut diatas, maka tujuan utama didirikannya PT. Persero Batam dirumuskan sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pembangunan dan/atau melaksanakan pembiayaan pembangunan prasarana dan sarana-sarana lainnya yang diperlukan untuk menunjang kegiatan- kegiatan industri arus lalu lintas barang dan perdagangan, serta sarana prasarana pelabuhan laut dan udara
- b. Merencanakan, membangun dan mengusahakan kawasan industri dan sarana- sarana lain yang diperlukan bagi penanaman modal di daerah Industri Pulau Batam
- c. Menjalankan segala sesuatu yang selaras dengan maksud dan tujuan tersebut diatas dan akan menjalankan usaha-usahanya dalam arti kata yang seluas-luasnya, baik secara sendiri atau bersama-sama dengan Badan lainnya yang sejenis dengan keperluan perusahaan serta peraturan yang berlaku.

4.4. Pelayanan Jasa

PT. Batam Persero menyediakan beberapa pelayanan transportasi barang, diantaranya:

- a. Pergudangan Pelabuhan Laut

Bagian dari suatu sistem logistik sebuah perusahaan yang berfungsi untuk menyimpan produk dan menyediakan informasi mengenai status serta kondisi material/persediaan yang disimpan di gudang, sehingga informasi tersebut selalu up-to-date dan mudah diakses oleh siapa pun yang berkepentingan

- b. Terminal Kargo di Bandara

Kegiatan penanganan kargo udara di Hang Nadim International Airpor

c. Bongkar Muat

Pekerjaan membongkar barang dari kapal ke dermaga/ tongkang / truk atau memuat barang dari dermaga / tongkang / truk ke dalam kapal sampai dengan tersusun dalam palka kapal dengan menggunakan derek kapal atau derek darat

d. Transportasi Darat & Alat Berat

Pekerjaan mengirimkan barang menggunakan transportasi darat/truk/mobil pengangkut

e. Pengurusan Dokumen Pabean (*Customs Clearance*)

Kegiatan untuk mengelola sebuah aset agar memiliki nilai yang lebih tinggi dan memberikan tingkat pengembalian yang optimal.

4.5. Struktur Organisasi

Penyusunan suatu struktur organisasi perlu diperhatikan tentang bagaimana struktur organisasi yang diperlukan oleh organisasi bersangkutan. Hal ini dimaksudkan sangat pentingnya menciptakan kinerja organisasi yang efisien dan efektif. Dalam suatu organisasi pembagian tugas, penetapan kedudukan, pembatasan kekuasaan dan wewenang adalah sangat penting, Karena dengan demikian akan diketahui siapa yang bertanggung jawab dan kepada siapa harus dipertanggung jawabkannya.

Struktur organisasi perusahaan berbeda-beda, sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya maka organisasi dapat dibedakan atas empat macam yaitu adalah :

organisasi bentuk lini/garis, organisasi bentuk lini/garis dan staf, organisasi fungsi dan organisasi panitia.

PT. Batam Persero menggunakan bentuk struktur organisasi dalam bentuk lini/garis dan staff. Hal ini dilakukan agar staf dapat memberikan konstibusnya dalam hal-hal tidak langsung dengan menyediakan bantuan dibidang kekaryawanan, keuangan, material dan bantuan lainnya. Dalam bentuk organisasi lini/garis dan staff ini, pimpinan mendelegasikan beberapa wewenang kepada staff dengan bidangnya masing-masirig dalam hal yang demikian menandatangani keputusan, perintah dan instruksi atas nama pimpinan. Berikut dapat dilihat struktur organisasi PT. Batam Persero :

a. Komisaris Utama dan Komisaris

Komisaris Utama dan Komisaris berperan sebagai pengawas sekaligus penasihat bagi Direktur Utama. Dewan Komisaris wajib mengawasi dan memberi pertimbangan untuk segala kebijakan yang dikeluarkan oleh Direktur utama.

b. Direktur Utama

Direktur Utama merupakan pimpinan pelaksana bagi PT. Persero Batam. Direktur utama bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan dan melaporkan kepada Komisaris

c. *General Manager* (G.M)

General Manager memimpin beberapa unit yang dipimpin oleh beberapa manager. *General Manager* bertanggung jawab kepada Direktur Utama dan wajib membuat perencanaan bagi unit-unit yang dipimpinnya.

Terdapat 4 *General Manager* yang memimpin di masing-masing bidangnya, yaitu:

1. General Manager Umum dan Sumber Daya Manusia (SDM)
2. General Manager Keuangan dan Akuntansi
3. General Manager Operasi
4. General Manager Pemasaran dan Pengembangan

d. *Manager*

Manager memimpin satu unit di bidangnya dan bertanggungjawab kepada *General Manager*. *Manager* memimpin fungsional sesuai dengan unit yang dipimpinnya.

e. Fungsional *Customs Clearance*

Fungsional *Customs Clearance* bertanggung jawab mengenai pengurusan laporan ke Bea dan Cukai Kota Batam mengenai barang yang ditangani oleh PT. Persero Batam saat masuk dan keluar dari Pulau Batam

f. Fungsional Administrasi Bongkar Muat

Fungsional Administrasi Bongkar Muat bertanggung jawab mengurus segala administrasi dokumen-dokumen kegiatan bongkar muat yaitu dokumen kerja dan dokumen pengajuan izin kegiatan dermaga.

g. Koordinator *Tally*

Koordinator *Tally* berfungsi sebagai pengatur dan memimpin koordinasi dengan para *Tally* dan Operator alat mengenai perencanaan kegiatan bongkar muat yang akan dilaksanakan nantinya.

h. Koordinator Alat Kerja

Koordinator Alat Kerja berkewajiban melakukan pengecekan secara berkala mengenai keadaan alat-alat berat milik PT. Persero. Koordinator Alat Kerja wajib memberikan laporan setidaknya dua minggu sekali kepada Manager mengenai alat-alat berat tersebut. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan berkurangnya efektivitas waktu dalam kegiatan di lapangan.

i. Koordinator Peralatan Kerja

Koordinator Peralatan Kerja berkewajiban melakukan pengecekan secara berkala mengenai keadaan alat-alat penunjang kerja milik PT. Persero. Koordinator Peralatan Kerja wajib memberikan laporan setidaknya dua minggu sekali kepada *Manager* mengenai alat-alat penunjang kerja tersebut.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan pada PT. Persero Batam yang berjumlah 66 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

5.1.1. Tingkat Umur Responden

Umur merupakan factor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapaun tingkat umur karyawan pada PT. Persero Batam yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1.

Tingkat umur responden karyawan pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Tingkat umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-29	16	24.2
30-39	30	45.5
40-49	17	25.8
Diatas 50	3	4.5
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT. Persero Batam berusia antara 20-50 tahun. Karyawan dengan usia antara 30-39 tahun lebih banyak hal ini diindikasikan bahwa perusahaan ini lebih banyak merekrut karyawan yang sudah mengalami pengalaman kerja yang memadai sedangkan 3 orang atau 4.5% berusia diatas 50 tahun dengan posisi jabatan tertentu.

5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Persero Batam, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Tingkat Pendidikan Responden karyawan pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMU	45	68.2
DIII	21	31.8
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Persero Batam yaitu dari tingkat pendidikan SMU dan DIII. Karyawan terbanyak yang memiliki tingkat pendidikan SMU sebanyak 45 orang atau sebesar 68.2%, berikutnya yang memiliki pendidikan DIII sebanyak 21 orang atau sebesar 31.8%. Masih rendahnya tingkat pendidikan karyawan yang diterima bekerja di PT. Persero Batam ini karena jenis pekerjaan yang dibutuhkan karyawan adalah

pekerjaan lapangan yang mana dituntut untuk lebih memiliki kekuatan badan dibandingkan pendidikan.

5.1.3. Masa Kerja Responden

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi masa kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Persero Batam, memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan pada PT. Persero Batam, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Masa Kerja Responden karyawan pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 1	9	13.6
1-2	18	27.3
3-4	15	22.7
>5	24	36.4
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tertinggi karyawan pada PT. Persero Batam yaitu > 5 tahun. Hal ini berarti semakin lama masa kerja karyawan pada PT. Persero Batam maka diharapkan karyawan tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik pula.

5.1.4. Jenis Kelamin Responden

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Adapun jenis kelamin karyawan pada PT. Persero Batam, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Jenis Kelamin Responden karyawan pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	57	86.4
Perempuan	9	13.6
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan pada PT. Persero Batam yaitu sebanyak 57 orang karyawan atau sebesar 86.4% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa paling banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, hal ini sesuai tuntutan pekerjaan yang ada di PT. Persero Batam.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

5.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (1979) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi

syarat apabila $r =$ positif (+), jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada konsumen dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 66 orang responden dengan memberikan 19 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05\%$), dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlations (r hitung)	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
Pengembangan	X1	0.677	0.201	Valid
	X2	0.526	0.201	Valid
	X3	0.550	0.201	Valid
	X4	0.483	0.201	Valid
	X5	0.536	0.201	Valid
	X6	0.665	0.201	Valid
	X7	0.666	0.201	Valid
	X8	0.639	0.201	Valid
	X9	0.432	0.201	Valid
	X10	0.568	0.201	Valid
	X11	0.590	0.201	Valid
	X12	0.662	0.201	Valid

Kinerja	Y1	0.718	0.201	Valid
	Y2	0.724	0.201	Valid
	Y3	0.763	0.201	Valid
	Y4	0.791	0.201	Valid
	Y5	0.810	0.201	Valid
	Y6	0.825	0.201	Valid
	Y7	0.837	0.201	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing- masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung > r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0.05\%$ dan dengan 66 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.201 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian

reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha
Pengembangan karir	0,920
Kinerja	0,835

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Pengembangan Karir

Sumber daya manusia adalah modal dasar dalam pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kualitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia, sedangkan aspek kuantitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas sumber daya manusia yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban dalam pengembangan sumber daya manusianya.

Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi sumber daya manusia yang diakui oleh beberapa instansi ataupun perusahaan-perusahaan. Tujuan prinsip programnya adalah untuk membantu para karyawan menganalisis dalam hal kemampuan mereka agar lebih mampu mencocokkan banyak kebutuhan mereka untuk tujuan pertumbuhan dan pengembangan sumber daya manusia dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan perangkat kritis dimana manajemen bisa meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan pengembangan kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

Untuk dapat menyelenggarakan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawannya berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Pendidikan sangat mempengaruhi kelancaran karir seseorang, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi diharapkan akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula.

1. Adanya minat kerja

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para karyawan untuk pengembangan sumber daya manusia ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang karyawan memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk

mengembangkan karirnya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai minat kerja karyawan pada PT. Persero Batam, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.7
Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	14	21.2
Setuju	28	42.4
Cukup	16	24.2
Tidak setuju	8	12.2
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada PT. Persero Batam yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 42.4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 24.2%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 21.2% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12.2% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam kategori sangat setuju. Masih banyaknya karyawan yang bertanggapan kurang baik karena karyawan merasa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak

sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya, misalnya tamatan DIII dipekerjakan sebagai buruh lapangan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Persero Batam, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.8
Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	16	24.2
Setuju	31	46.9
Cukup	14	21.3
Tidak setuju	5	7.6
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Persero Batam yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 24.2%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 21.3% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi yang dicapai karyawan pada PT. Persero Batam dalam menyelesaikan tugas dalam kategori sangat baik.

Kemangkiran karyawan dapat dilihat dari penyelesaian tugas yang tidak selesai tepat waktu serta menurunnya hasil kerja karyawan yang berdampak pada disiplin kerja yang tidak setuju. Karyawan dituntut untuk selalu mengerjakan tugas dengan baik dan benar agar hasil kerjanya juga lebih baik dan meningkat.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Persero Batam, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.9
Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	10	15.2
Setuju	26	39.4
Cukup	18	27.3
Tidak setuju	12	18.1
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Persero Batam yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 39.4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 27.3%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 15.2% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 18.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Persero Batam dalam kategori baik. Kualitas pekerjaan karyawan dapat berkualitas setuju apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan setuju pula. Maka dari itu karyawan harus diberi pengawasan dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan yang diberikan dapat selesai dengan setuju karena itu merupakan tanggung jawab karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Persero Batam, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.10
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	11	16.7
Setuju	34	51.5
Cukup	16	24.2
Tidak setuju	5	7.6
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Persero Batam yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.5%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 24.2%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang atau

sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dalam kategori sangat baik. Karyawan yang memiliki tanggung jawab maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang efektif dan efisien. Pekerjaan yang diberikan juga sesuai dengan kemampuan dan latar pendidikan yang dimiliki karyawan sehingga karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam mengerjakan tugasnya.

2. Perlakuan yang adil dalam bekerja

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai keikutsertaan karyawan dalam mengambil keputusan selalu dihargai pada PT. Persero Batam, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai keikutsertaan karyawan dalam mengambil keputusan selalu dihargai pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	38	57.6
Setuju	13	19.6
Cukup	10	15.2
Tidak setuju	5	7.6
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Persero Batam mengenai Keikutsertaan karyawan dalam mengambil keputusan selalu dihargai yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 57.6%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 19.6%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 15.2% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Persero Batam setuju dengan Keikutsertaan karyawan dalam mengambil keputusan selalu dihargai.

Selain dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keahlian atau pengalaman kerja juga dapat berpengaruh bagi karyawan dalam menjalankan beban yang diberikan oleh perusahaan. Karena keahlian atau sangat dibutuhkan pekerjaan, dengan keahlian atau pengalaman kerja yang baik maka membantu proses dan dapat berdampak positif dalam menjalankan beban yang diberikan. Semakin banyak keahlian dan pengalaman kerja karyawan semakin bagus dan berkualitas juga hasil kerja yang diberikan perusahaan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab karyawan terhadap beban kerja yang diberikan sudah dilakukan dengan benar pada PT. Persero Batam, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan responden mengenai tanggung jawab karyawan terhadap beban kerja yang diberikan sudah dilakukan dengan benar

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	13	19.7
Setuju	28	42.4
Cukup	20	30.3
Tidak setuju	5	7.6
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Persero Batam mengenai tanggung jawab karyawan terhadap beban kerja yang diberikan sudah dilakukan dengan benar yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 42.4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 30.3%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Persero Batam sangat setuju dengan tanggung jawab karyawan terhadap beban kerja yang diberikan sudah dilakukan dengan benar.

Suatu organisasi membutuhkan tenaga kerja yang mau bekerja keras dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja. Karena kelalaian dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan adanya rasa sadar akan pentingnya suatu pekerjaan, tanggung jawab akan pekerjaan, dan senang dengan

pekerjaan maka disiplin bukan hal yang tidak mungkin akan terwujud. Karyawan akan mengerjakan semua tugas yang diberikan tanpa merasa beban karena semua itu merupakan tanggungjawab yang harus dilakukan sebagai karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan Mengikuti perkembangan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan berupa program pelatihan dan pendidikan, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan responden mengenai karyawan Mengikuti perkembangan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan berupa program pelatihan dan pendidikan pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	17	25.7
Setuju	29	43.9
Cukup	13	19.7
Tidak setuju	7	10.7
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Persero Batam mengenai karyawan Mengikuti perkembangan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan berupa program pelatihan dan pendidikan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 43.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 25.7%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 10.7% dan tidak ada

responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Persero Batam setuju dengan karyawan Mengikuti perkembangan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan berupa program pelatihan dan pendidikan.

Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran latihan, sasaran ini berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran latihan. Serta latihan juga dapat diartikan keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelatihan bagi suatu perusahaan yang bermaksud memperbaiki serta mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan sangat diperlukan. Pelatihan bagi karyawan merupakan keinginan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi.

Adapun faedah nyata dari latihan merupakan suatu bentuk dalam menaikkan rasa puas karyawan, pengurangan pemborosan, mengurangi ketidakhadiran dan turn over pegawai, menaikkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi keluhan-keluhan karyawan. Dalam suatu pengembangan sumber daya manusia, maka pelatihan pada karyawan merupakan salah satu factor yang penting baik untuk karyawan yang baru maupun yang telah lama berada didalam perusahaan yang dimasuki, selanjutnya karyawan harus dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dalam organisasi.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penempatan kerja yang tepat untuk karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan karyawan pada PT. Persero Batam, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan responden mengenai penempatan kerja yang tepat untuk karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan karyawan pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	33	50
Setuju	19	28.8
Cukup	9	13.6
Tidak setuju	5	7.6
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Persero Batam mengenai penempatan kerja yang tepat untuk karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan karyawan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 28.8%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Persero Batam sangat setuju dengan penempatan

kerja yang tepat untuk karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan karyawan. Dengan tingkat pendidikan dan kemampuan yang disesuaikan dengan penempatan kerja maka akan berdampak pada hasil kinerja yang lebih baik dan meningkat yang membuat perusahaan merasa puas memiliki karyawan yang sesuai dengan kualifikasi.

3. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Karyawan merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Persero Batam dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	31	46.9
Setuju	21	31.9
Cukup	8	12.1
Tidak setuju	6	9.1
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.15 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Persero Batam, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 31.9%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 9.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat setuju mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Persero Batam.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini juga memengaruhi seperti tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan ketenangan termasuk

juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut terjalin dengan baik.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Karena seseorang bekerja mengharapkan suatu imbalan dari pekerjaannya. Dengan demikian, kompensasi ini merupakan motivasi bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai pada PT. Persero Batam maka dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai pada PT.
Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	34	51.6
Setuju	17	25.7
Cukup	10	15.1
Tidak setuju	5	7.6
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.16 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai dengan setuju pada PT. Persero Batam, yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.6%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 25.7%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 15.1% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada

responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat setuju mengenai kompensasi yang memadai dengan setuju pada PT. Persero Batam.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk membangun kepuasan kerja karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Persero Batam dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai supervisi yang baik pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	41	62.1
Setuju	12	18.2
Cukup	8	12.1
Tidak setuju	5	7.6
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.17 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai supervisi yang baik pada PT. Persero Batam, yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 62.1%, yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 18.2%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat setuju mengenai supervisi yang baik pada PT. Persero Batam.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa memuat kesalahan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Supervisi bertugas untuk membimbing karyawan agar tugas atau pekerjaannya akan menjadi lebih baik dan lebih meningkat lagi.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Persero Batam dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT.
Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	13	19.7
Setuju	34	51.5
Cukup	11	16.7
Tidak setuju	8	12.1
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.18 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Persero Batam, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.5%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat setuju mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Persero Batam.

Dalam melakukan pekerjaan, karyawan dituntut selalu dapat menjaga hubungan kerja yang baik dengan karyawan lainnya, karena dengan hubungan kerja yang baik akan menciptakan nyaman dan ketengan dalam melakukan pekerjaan. Suasana kerja akan tercipta dengan baik apabila sesama karyawan juga dapat menciptakan hubungan yang baik pula. Banyak hal yang yang berdampak

positif akan terjadi dari hubungan antar karyawan yang baik antara lain akan terhindar dari perselisihan dalam bekerja, terciptanya suasana yang nyaman dan tenang serta dapat menjalin ikatan persaudaraan antar sesama karyawan tersebut. Jadi hubungan baik antar karyawan sangat besar dampaknya pada berjalannya pekerjaan sehingga tujuan perusahaan akan terwujud.

Di dalam rangka perwujudan hubungan karyawan yang serasi ini, maka peranan manajemen perusahaan yang bersangkutan akan sangat di harapkan kehadirannya. Perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Di dalam hal ini manajemen perusahaan yang bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan motivasi kerja karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari manajemen perusahaan yang bersangkutan, maka hubungan karyawan ini akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktifitas kerja dari perusahaan tersebut akan mengalami penurunan.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variable pengembangan sumber daya manusi pada PT. Persero Batam, yaitu :

Tabel 5.19
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai pengembangan sumber
daya manusia pada PT. Persero Batam

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	70	112	144	32	-	358
2.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar	80	124	126	20	-	350
3.	Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja	50	104	54	24	-	232
4.	Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan	55	136	48	10	-	249
5.	Keikutsertaan dalam mengambil keputusan	190	52	30	10	-	282
6.	Tanggung jawab terhadap beban kerja	65	112	60	10	-	247
7.	Mengikuti perkembangan pekerjaan	85	116	39	14	-	254
8.	Penempatan kerja yang tepat	165	76	27	10	-	278
9.	Kondisi lingkungan kerja	155	84	24	12	-	275
10.	Kompensasi yang memadai	170	68	30	10	-	278
11.	Supervisi yang baik	205	48	24	10	-	287
12.	Adanya jaminan pekerjaan	65	136	33	16	-	250
Total Skor							3340

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable pengembangan sumber daya manusia karyawan pada PT. Persero Batam, dapat dilihat jumlah

skor yang diperoleh yaitu sebesar 3340. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 12 \times 5 \times 66 = 3960$$

$$\text{Nilai Terendah} = 12 \times 1 \times 66 = 792$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{3960 - 792}{5} = \frac{3168}{5} = 633$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable pengembangan sumber daya manusia pada PT. Persero Batam, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 3328 - 3960$$

$$\text{Setuju} = 2694 - 3328$$

$$\text{Cukup} = 2060 - 2694$$

$$\text{Tidak Setuju} = 1426 - 2060$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 792 - 1426$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa mengenai variable pengembangan sumber daya manusia karyawan pada PT. Persero Batam berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menandakan bahwa dalam bekerja, karyawan diberikan pengembangan baik berupa pelatihan dan pendidikan yang bermanfaat pada peningkatan kemampuan dan kenaikan jabatan.

5.4. Analisis Kinerja Karyawan

Kelangsungan hidup suatu perusahaan salah satunya tergantung pada kinerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan

perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawannya yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan harus benar-benar diperhatikan.

Pengertian kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah akan sulit untuk mencapai hasil-hasil yang baik. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka karyawan akan berusaha keras mengatasi kesukaran berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya. Sementara ini kinerja rendah yang dimiliki karyawan akan lebih tidak menguntungkan lagi pada saat-saat karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja dan karyawan tersebut akan mudah menyerah kepada keadaan dari pada mengatasi kesukaran tersebut. Oleh karena itulah usaha untuk meningkatkan kinerja kerja yang sangat perlu diperhatikan, salah satunya dapat dilakukan dengan cara pemberian kebijakan motivasi dan semangat kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hasil kinerja yang baik dapat dilihat dari factor kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan.

1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja. Dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan maka karyawan dituntut

untuk selalu teliti atas apa yang akan dilakukan. Apalagi sebagai profesi karyawan maka ketelitian dituntut agar tidak berdampak buruk pada kesehatan pasien yang akan ditangani dan dilayani. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja pada PT. Persero Batam, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	13	19.7
Baik	34	51.5
Cukup	11	16.7
Tidak baik	8	12.1
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Persero Batam mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Persero Batam yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.5%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 11 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Persero Batam baik dengan ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Persero Batam.

Menurut Siagian (2000:64) ketekunan haruslah dianut oleh setiap karyawan karena terdapatnya manfaat besar bagi instansi maupun karyawan yang dinilai. Bagi instansi penilaian ketekunan ini penting karena dengan tindakan ini moral karyawan dapat dipertinggi juga program latihan bagi karyawan tindakan promosi dan untuk tindakan pemindahan ketekunan itu dapat memberikan seharusnya bagi instansi tersebut.

Menurut Hasibuan (2015:61), dalam menjalankan pekerjaannya, kemampuan adalah hal yang paling penting diperhatikan, kemampuan (ability) yang merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dipertanggung jawabkan, kemampuan atau kecakapan merupakan kumpulan dari pengetahuan yang dimiliki yaitu: prosedur kerja yang praktis, teknis-teknis khusus dan disiplin ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam membuat keputusan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja pada PT. Persero Batam, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	40	60.6
Baik	18	27.3
Cukup	5	7.6
Tidak baik	3	4.5
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Persero Batam mengenai kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Persero Batam yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 60.6%, yang menyatakan baik sebanyak 18 orang atau sebesar 27.3%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 4.5% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Persero Batam sangat baik dengan kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Persero Batam.

Karyawan yang melakukan pekerjaan maka dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi, hal ini dapat merupakan sikap baik yang harus ditunjukkan dari karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Persero Batam, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan
pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	35	53.1
Baik	17	25.7
Cukup	9	13.6
Tidak baik	5	7.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Persero Batam mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Persero Batam yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 53.1%, yang menyatakan baik sebanyak 17 orang atau sebesar 25.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Persero Batam sangat baik dengan tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Persero Batam.

Menurut Ruky (2014:24) bersamaan dengan dilakukannya penelitian terhadap metode dan proses kerja, beberapa orang dari bagian pelatihan sebaiknya turut serta untuk meneliti sampai dimana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, penelitian yang dilakukan oleh mereka akan bersifat

observasi atau pengamatan dilapangan dari penelitian tersebut, team khusus sumber daya manusia akan mampu mengidentifikasi kemampuan karyawan yang sekarang ada dalam mengoperasikan peralatan dan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian akan memberikan gambaran apakah atau berapa banyakkah dari karyawan tersebut yang benar-benar mampu, berapa yang kurang mampu dan tidak memenuhi syarat sama sekali.

Salah satu factor penentu sebagai tolak ukuran kinerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Tetapi jika dalam melaksanakan pekerjaan banyak bermain atau waktunya tidak digunakan sepenuhnya untuk bekerja maka hasil yang diberikan dapat saja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketepatan wakt dalam bekerja pada PT. Persero Batam, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.23

Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	16	24.3
Baik	31	46.9
Cukup	10	15.2
Tidak baik	9	13.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Persero Batam mengenai ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Persero Batam yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 16 orang atau sebesar 24.3%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 10 orang atau sebesar 15.2% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Persero Batam baik dengan ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Persero Batam.

Kartono (2015:26) berpendapat pada umumnya management berperan atau berfungsi merencanakan, mengorganisir, melakukan evaluasi dan mengontrol segenap aktifitas organisasi serta administrasi. Maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana dan waktu secara efektif-efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Karena itu kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen dan administrasi.

2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan kemampuan, kecakapan dan

keahlian karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut, dengan begitu maka pencapaian atas tujuan perusahaan akan terwujud. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik pada PT. Persero Batam, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik karyawan pada PT.
Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	39	59.1
Baik	15	22.7
Cukup	7	10.6
Tidak baik	5	7.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Persero Batam mengenai hasil kerja yang baik karyawan pada PT. Persero Batam yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 59.1%, yang menyatakan baik sebanyak 15 orang atau sebesar 22.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 7 orang atau sebesar 10.6% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Persero

Batam sangat baik dengan hasil kerja yang baik karyawan pada PT. Persero Batam.

Menurut Kartono (2015:43) juga seorang pimpinan adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan bawahan. Pimpinan merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran-sasaran organisasi maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan, kegairahan kerja, minat dan lain-lain.

Daam memiliki kinerja karyawan dapat dianalisa berdasarkan waktu kerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan, karena waktu sangat baik besar terhadap kualitas dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Karyawan harus dapat memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dengan begitu maka pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan selesai dengan tepat waktu dan pekerjaan tersebut akan lebih baik dan berkualitas. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Persero Batam, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT.
Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	44	66.6
Baik	15	22.7
Cukup	5	7.6
Tidak baik	2	3.1
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Persero Batam mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Persero Batam yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 66.6%, yang menyatakan baik sebanyak 15 orang atau sebesar 22.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 3.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Persero Batam baik dengan penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Persero Batam.

Menurut Mangkunegara (2015:47) menghemat waktu karena para karyawan padat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.

Salah satu factor penentu sebagai tolak ukuran kinerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Persero Batam, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Persero Batam

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	31	46.9
Baik	22	33.3
Cukup	8	12.1
Tidak baik	5	7.7
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Persero Batam mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Persero Batam yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan baik sebanyak 22 orang atau sebesar 33.3%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Persero

Batam sangat baik dengan pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Persero Batam.

Menurut Hasibuan (2015:39) perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Persero Batam, yaitu :

Tabel 5.27
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Ketelitian bekerja	13	34	11	8	-	250
2.	Kecakapan kerja	40	18	5	3	-	293
3.	Tanggungjawab	35	17	9	5	-	280
4.	Ketepatan dalam bekerja	16	31	10	9	-	252
5.	Hasil kerja yang baik	39	15	7	5	-	286
6.	Penyelesaian pekerjaan	44	15	5	2	-	299
7.	Pencapaian target kerja	31	22	8	5	-	277
Total Skor							1937

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable kinerja pada PT. Persero Batam, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1299. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 7 \times 5 \times 66 = 2310$$

$$\text{Nilai Terendah} = 7 \times 1 \times 66 = 462$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2310 - 462}{5} = \frac{1848}{5} = 370$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable kinerja karyawan pada PT. Persero Batam, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1942 - 2310$$

$$\text{Baik} = 1572 - 1942$$

$$\text{Cukup} = 1202 - 1572$$

$$\text{Tidak Baik} = 832 - 1202$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 462 - 832$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable kinerja karyawan pada PT. Persero Batam berada pada kategori baik. Hasil tanggapan responden yang menyatakan baik bahwa kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan dapat memberikan kualitas yang baik selama melakukan pekerjaan. Karyawan juga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan dapat diselesaikan dengan baik.

5.5. Analisis Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persero Batam

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menghitung nilai regresi pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Persero Batam digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X = Pengembangan

b = Koefisien Regresi

ϵ = Faktor lain- lain/ Epsilon

Tabel 5.28
Hasil Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.304	2.000		5.651	.000
pengembangan_karir	.331	.044	.685	7.524	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan

menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 11.304 + 0.331X + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel pengembangan yaitu b bertanda positif. Hal ini berarti variabel X di tingkatkan akan berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Persero Batam.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa X mewakili variabel pengembangan memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0.331 terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Persero Batam. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan pengembangan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan pada PT. Persero Batam akan meningkat menjadi 33.1%.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan dengan (r) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi sederhana yang disimbolkan dengan (R^2) merupakan ukuran kesesuaian garis linier sederhana terhadap satu data. Dalam mencari hasil perhitungan nilai (r) dan (R^2) ini menggunakan program komputer SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.29
Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 ^a	.469	.461	2.65856	1.782

a. Predictors: (Constant), pengembangan_karir

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel bebas yaitu variabel pengembangan mempunyai hubungan yang cukup kuat berpengaruh dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (r) sebesar 0.685.

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.469 hal ini menunjukkan 46.9% perubahan terhadap faktor pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Persero Batam sedangkan 53.1% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

d. Uji -t

Uji - t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 dapat diterima apabila $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

Hi dapat diterima apabila t - hitung $>$ dari t – tabel

Tabel 5.30
Hasil Perhitungan Uji-t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.304	2.000		5.651	.000
	pengembangan_karir	.331	.044	.685	7.524	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila t hitung $>$ t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas maka dapat disimpulkan bahwa : $DF = n-k = 66-1 = 65$ $\alpha = 0.05$ Maka $(0.05;65)$ adalah 1.668

Dengan demikian untuk variabel pengembangan (X), t hitung adalah 7.524 sedangkan t -tabel yaitu $(0.05 ;65) = 1.668$ karena t hitung $(7.524) >$ dari t tabel (1.668) maka H_0 ditolak. Dengan demikian variabel pengembangan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Persero Batam.

5.6. Pembahasan

Dari hasil pengolahan data melalui tanggapan responden diketahui bahwa variable pengembangan sumber daya manusia karyawan pada PT. Persero Batam berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menandakan bahwa dalam bekerja, karyawan diberikan pengembangan baik berupa pelatihan dan pendidikan yang bermanfaat pada peningkatan kemampuan dan kenaikan jabatan. Pengembangan sumber daya manusia diberikan oleh perusahaan dapat dijadikan pengaruh agar

lebih termotivasi lagi dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil kerja yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Candra Megita Atma Negara (2015), Shelvi Aprilia Surya (2016), Ayub Budiargo (2019), Ita Rifiani Permatasari (2018) dan Fadhlurrahman latief (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk variable kinerja karyawan pada PT. Persero Batam berada pada kategori baik. Hasil tanggapan responden yang menyatakan baik bahwa kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan dapat memberikan kualitas yang baik selama melakukan pekerjaan. Karyawan juga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan dapat diselesaikan dengan baik. Dari hasil deskriptif maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Persero Batam.

Menurut Aldag dalam (Wahyu dan Akdon, 2014) mengemukakan bahwa hubungan performasi kerja adalah “Hubungan antara kinerja dengan pengembangan karir perusahaan menunjukkan bahwa, apabila tingkat kinerja optimal yaitu tingkat kinerja sangat fungsional maka pengembangan karir akan maksimal. Bila kinerja terlalu rendah, performasi perusahaan mengalami stagnasi atau rendah dan perusahaan menjadi lambat dalam menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan lingkungan. Jika tingkat kinerja terlalu tinggi, akan timbul kendala, tidak kooperatif, dan menghalangi pencapaian tujuan perusahaan tersebut”.

Sumber daya manusia adalah modal dasar dalam pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kualitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia, sedangkan aspek kuantitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas sumber daya manusia yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban dalam pengembangan sumber daya manusianya.

Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi sumber daya manusia yang diakui oleh beberapa instansi ataupun perusahaan-perusahaan. Tujuan prinsip programnya adalah untuk membantu para karyawan menganalisis dalam hal kemampuan mereka agar lebih mampu mencocokkan banyak kebutuhan mereka untuk tujuan pertumbuhan dan pengembangan sumber daya manusia dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan perangkat kritis dimana manajemen bisa meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan pengembangan kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas kekaryawan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004). Individu yang

ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia karyawan seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan sumber daya manusia yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Hasil deskriptif variabel pengembangan karir karyawan pada PT. Persero Batam berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menandakan bahwa dalam bekerja, karyawan diberikan pengembangan baik berupa pelatihan dan pendidikan yang bermanfaat pada peningkatan kemampuan dan kenaikan jabatan.
2. Hasil deskriptif variabel kinerja karyawan pada PT. Persero Batam berada pada kategori baik. Hasil tanggapan responden yang menyatakan baik bahwa kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan dapat memberikan kualitas yang baik selama melakukan pekerjaan. Karyawan juga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan dapat diselesaikan dengan baik.
3. Diketahui pengembangan karir karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Persero Batam.

6.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Persero Batam yaitu :

1. Sebaiknya karyawan diberikan program pengembangan karir melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan agar karyawan betul-betul siap dan mendalami pekerjaannya sehingga karyawan memiliki kemampuan kerja yang lebih baik lagi dan dapat terhindar dari kesalahan kerja.
2. Sebaiknya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka karyawan dituntut untuk lebih teliti dalam bekerja sehingga kerja yang dihasilkan akan lebih baik dan terhindar dari kesalahan.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian sehingga hasil penelitian yang diperoleh akan lebih kuat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon & Hadi S. 2015. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Dewa Ruchi; Bandung.
- Efendi Sofyan, 2019, *Pemerataan dalam Pelayanan Publik di Indonesia*, LP3ES, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes, 2016, *Manajemen Sumber Dya Manusia*, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas. Diponegoro. Semarang.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2014. *Persepsi Insentif Dengan Kinerja Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*.
- Handoko T. Hani, 2016, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2014, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, Jakarta
- Manullang, 2014, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Munandar, Utami. 2014. *Kreativitas & Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif & Bakat*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nitisemito, Alex S. 2016. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesi, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Rucky, S .Achmad, 2014, *Pengembangan karir Karyawan*, PT.Rineka Cipta, Jakarta.

- Saina, Nur.2013. *Kinerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Pengembangan karir Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate.*
- Siagian, P Sondang, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Silaban. E. Bernard. 2012. *Pengaruh Kinerja Terhadap Pengembangan karir Karyawan*, Jurnal Ekonomi.
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Suhartini. 2012. *Pengaruh Kinerja Peran Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta.*
- Triaryati, Nyoman. 2014. *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work-Family Issue Terhadap Absence dan Turnover.* Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi, Vol.2, No.3Desember 2002
- Winardi, 2014, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta, Kencana. Prenada Media Group.
- Winardi. 2014. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2016. *Kinerja dan Manajemen Kinerja: Teori, Aplikasi, dan Penelitian.* Salemba Humanika, Jakarta.