

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI WITEL DARATAN RIAU  
PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)  
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



Oleh :

**DESI SARI  
NPM. 165210241**

**PRODI MANAJAMEN S-1  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2020**

## ABSTRAK

### PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI WITEL DARATAN RIAU PEKANBARU

DESI SARI  
NPM. 165210241

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Telekomunikasi Witel Daratan Riau Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 92 orang, sementara sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada 4 departemen yaitu *departement Goverment & Enterprise service*, *departement costumer care*, *Departement Network area & is Operation*, dan *departement Access Optima & Maintenance* yang berjumlah 35 orang. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian dimana tanggapan variabel pengembangan karir diperoleh skor sebesar 1.058 dalam katagori baik selain itu, hasil rekapitulasi dimana skor yang dihasilkan variabel kinerja sebesar 1.552 dalam katagori baik. Pengujian hipotesis menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Semakin baik program pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawannya diharapkan dapat meningkatkan semangat karyawan didalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan terus mengalami peningkatan.

**Kata Kunci : Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**  
**THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE IN. TELECOMMUNICATION WITEL DARATAN RIAU  
PEKANBARU**

DESI SARI  
NPM. 165210241

*The purpose of this study was to determine the effect of career development on employee performance. This research was conducted at PT Telekomunikasi Witel Daratan Riau Pekanbaru. The population in this study amounted to 92 people, while the sample in this study were employees in 4 departments, namely the Government & Enterprise service department, the customer care department. Department of Network area & is Operation, and Department of Access Optima & Maintenance totaling 35 people. The data analysis used is simple linear regression. The results of the study where the response to the career development variable obtained a score of 1.058 in the good category besides that, the results of the recapitulation where the score produced by the performance variable was 1.552 in the good category. Hypothesis testing explains that there is a significant influence between career development and employee performance. The better the career development program that the company provides to its employees is expected to increase employee morale at work so that the resulting performance continues to increase.*

**Keywords:** *Career Development and Employee Performance*

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Desi Sari  
Npm : 165210241  
Tempat /Tanggal Lahir : Jatuhan Golok, 24-12-1997  
Status Perkawinan : Belum Kawin  
Jumlah Saudara : 2 bersaudara, anak ke satu (1)  
Alamat Rumah Sinembah : Jl. Dusun Bhakti. Kel Bakti Makmur. Kec Bagan  
Riwayat Hidup :  
1. SD 002 Seidaun  
2. SMP N5 Bagan Sinembah  
3. SMK PEMBANGUNAN Bagan Batu, Rohil

Pekanbaru, 18 September 2020

**Yang Menyatakan**

**(Desi Sari)**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur atas kehadiran Tuhan yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi, pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Daratan Riau Pekanbaru”**. Adapun skripsi ini sangat dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian terakhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa yang tak luput dari kesalahan dan khilafan, skripsi ini masih jauh dari skripsi, Penulis ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik dari segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulisan menghapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun. Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun material serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terimah kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada yang teristimewah buat ibundah surip dan ayahanda sutarman yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu mendoakan penulis dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus, ikhlas serta memberikan bantuan berupa material, spritual dan moral yang tak akan dapat penulis balas.
2. Bapak Dr. Firdaus, AR, SE., M.Si AK, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

3. Bapak Abd Razak Jer SE., MA Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hja. Sri Indrastuty, S,MM Selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan arahan serta bimbingan kepada penulis.
5. Kepada karyawan dan Staff PT. Telekomunikasi witel pekanbaru yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini serta mendukung dalam pengambilan data penelitian ini.
6. Terimakasih kepada rekan seperjuangan di fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UIR angkatan 16: Suhartati, Indah Purnamah Sari, Liana Okfriani Dewi, Maisaroh, Nur Fadilla.

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

Pekanbaru, 18 Agustus 2020  
Penulis

**Desi sari**  
165210241

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>DAFTAR RIWAWAT HIDUP</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
1.4 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b> .....	12
2.1 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan .....	14
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan .....	14
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.1.5 Cara – Cara Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	17
2.1.6 Tujuan Penilaian Kinerja.....	18
2.1.7 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	19
2.1.8 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan .....	19
2.2 Pengembangan Karir .....	20
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir .....	20
2.2.2 Manfaat Pengembangan Karir .....	22
2.2.3 Proses Pengembangan Karir .....	22
2.2.4 Tujuan Pengembangan Karir .....	22
2.2.5 Pengembangan Karir Individu .....	23
2.2.6 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	24
2.2.7 Dimensi Pengembangan Karir .....	25
2.2.8 Bentuk – Bentuk Pengembangan Karir .....	26
2.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.....	28

2.4 Penelitian Terdahulu.....	29
2.5 Kerangka Pemikiran .....	31
2.6 Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Objek dan Lokasi Penelitian .....	33
3.2 Operasional Variabe;.....	33
3.3 Populasi dan Sampel .....	35
3.3.1 Populasi .....	35
3.3.2 Sampel.....	35
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.6 Metode Analisis Data .....	37
3.7 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	39
3.8 Koefisien Determinasi.....	40
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>41</b>
4.1 Sejarah Singkat PT Telekomunikasi Indonesia.....	41
4.2 Gambaran Umum Perusahaan.....	43
4.3 Visi dan Misi .....	46
4.3.1 Budaya dan Nilai-Nilai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk .....	46
4.4 Fungsi dan Wewenang Masing - Masing Direktorat pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk .....	47
4.5 Progil Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan.....	49
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
5.1 Karakteristik Responden Penelitian .....	51
5.2 Uji Kualitas Data Penelitian.....	53
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	55
5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	55
5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	63
5.4 Analisis Data Penelitian .....	73

5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	73
5.4.2 Uji Hipotesis Penelitian (Uji t) .....	74
5.4.3 Koefisien Determinasi .....	75
5.5 Program Pengembangan Karir Pada PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan Pekanbaru Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan .....	76
5.6 Pembahasan.....	77
<b>BAB VI PENUTUP</b> .....	80
6.1 Kesimpulan .....	80
6.2 Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data karyawan pada PT Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru periode 2019 .....	4
Tabel 1.2	Data karyawan berdasarkan peningkatan jabatan pada PT Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru (Witel Ridar) Pekanbaru .....	6
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu.....	29
Tabel 3.1	Definisi operasional variabel.....	33
Tabel 3.2	Tabel pembagian departemen.....	35
Tabel 3.3	Alternatif jawaban.....	37
Tabel 5.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	51
Tabel 5.2	Karakteristik responden berdasarkan umur.....	51
Tabel 5.3	Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.....	52
Tabel 5.4	Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir.....	52
Tabel 5.5	Uji validitas kuisisioner penelitian.....	53
Tabel 5.6	Uji reliabel kuisisioner penelitian .....	55
Tabel 5.7	Saya mampu memanfaatkan waktu dengan efisien didalam menyelesaikan pekerjaan.....	56
Tabel 5.8	Saya selalu bersikap professional dalam bekerja.....	57
Tabel 5.9	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.....	57
Tabel 5.10	Saya memiliki pengetahuan yang baik didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.....	58
Tabel 5.11	Saya memiliki keterampilan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan .....	59
Tabel 5.12	Saya selalu meningkatkan efektivitas didalam menyelesaikan pekerjaan .....	60
Tabel 5.13	Saya mendapatkan perlakuan yang adil dari perusahaan dalam bekerja .....	60

Tabel 5.14 Saya selalu mendapatkan informasi mengenai peluang peningkatan karir dari perusahaan.....	61
Tabel 5.15 Rekapitulasi tanggapan variabel pengembangan karir.....	62
Tabel 5.16 Saya memiliki persepsi yang baik dalam meningkatkan kerja	64
Tabel 5.17 Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan .....	64
Tabel 5.18 Saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja .....	65
Tabel 5.19 Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan .....	66
Tabel 5.20 Saya berusaha menyelesaikan semua tugas yang diberikan perusahaan.....	66
Tabel 5.21 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.....	67
Tabel 5.22 Saya mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik untuk beristirahat.....	68
Tabel 5.23 Saya mampu memanfaatkan waktu istirahat dengan baik .....	68
Tabel 5.24 Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas didalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan .....	69
Tabel 5.25 Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan .....	70
Tabel 5.26 Saya menjaga fasilitas pendukung pekerjaan dengan baik .....	71
Tabel 5.27 Rekapitulasi tanggapan variabel kinerja karyawan.....	71
Tabel 5.28 Analisis regresi linier sederhana .....	73
Tabel 5.29 Uji hipotesis penelitian.....	75
Tabel 5.30 Koefisien determinasi.....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	50



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan masyarakat sumber daya manusia memiliki peranan yang penting, dimana sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, kegiatan dalam organisasi pun tidak akan berjalan dengan lancar dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Meskipun organisasi tersebut memiliki mesin yang sangat canggih tetapi tanpa manusia organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerjasama dalam kelompok kerja. Semakin tinggi kinerja kelompok tersebut.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik, bermutu, dan kompeten, perusahaan perlu melakukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pembinaan, dan pengembangan. Dengan manusia, bagaimana pun besar kecilnya suatu perusahaan tetap manusia yang menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun perusahaan tersebut sudah mempunyai teknologi yang canggih, namun hal tersebut tidak dapat menggantikan fungsi dan kedudukan tenaga kerja yang mempunyai kinerja tinggi, profesional, memiliki tanggung jawab, dan sadar akan kewajiban bekerja lebih baik dan maksimal sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Terwujudnya tujuan perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, Robbins (2014) menyebutkan

bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa menyediakan karir yang stabil dan jangka panjang merupakan *win-win solution* bagi kedua pihak, bagi organisasi dan karyawan. Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa organisasi perlu menyadari bahwa pengembangan karir yang positif bagi tenaga kerja adalah cara untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik. Dengan mengenali dan menanggapi kebutuhan karyawan dan akan mendapatkan hasil yang terbaik. Adanya pengembangan karir yang jelas mendorong individu termotivasi untuk memajukan organisasi dalam mencapai tujuan, menurut Dessler (dalam Umar, 2015).

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis dimasa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. Landasan sukses dari suatu perusahaan agar mampu bersaing dan menghadapi tantangan dari berbagai kompetitor saat ini maupun

yang akan mendatang adalah bagaimana suatu perusahaan dapat mengelola manajemen sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien.

Perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berpotensi dalam bekerja secara maksimal. Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Menurut Sedarmayanti (2011 : 260) mengungkapkan kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, salah satunya adalah penerapan program-program pengembangan karir oleh perusahaan. Program pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk perhatian terhadap karyawan-karyawan yang memiliki prestasi didalam bekerja, sehingga karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih baik diperusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru sebagai salah satu perusahaan yang memiliki nama besar. PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru merupakan salah satu witel yang ada di daerah Sumatera yang berlokasi di Jalan. Jenderal Sudirman No.199 Pekanbaru.

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru Periode 2019**

No	Departement	Jumlah Karyawan
1	War Room	5 Orang
2	Access & Service Operation	6 Orang
3	Access Optima & Maintenance	8 Orang
4	Network Area & Is Operation	8 Orang
5	Ccan	3 Orang
6	Wholesale Access Network	7 Orang
7	Access Data Management	6 Orang
8	Consume Service	7 Orang
9	Customer Care	9 Orang
10	Business Service	7 Orang
11	Govemerment & Enterprise Service	10 Orang
12	Logistik & Legal	6 Orang
13	Hr & Cdc	4 Orang
14	Finance	3 Orang
15	Payment Collection	3 Orang
Jumlah		92 Orang

*Sumber: PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru 2019*

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah karyawan PT Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru dalam tahun 2019 sebanyak 92 orang. Dalam

melaksanakan tugas masing-masing departement PT Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi agar visi, misi, dan nilai-nilai yang tertanamkan di PT Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru bisa dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan ,status dan latar belakang pendidikan yang dibawah kedalam suatu lingkungan organisasi perusahaan. Mereka bukan seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung mencapainya tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka sumber daya manusia perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian besar karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka akan termotivasi dan harus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Data Karyawan Berdasarkan Peningkatan Jabatan Pada PT Telkom**  
**Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru**

No	Nama	Jabatan sebelum	Jabatan sesudah
1	Cesmawati	Government & enterprise Service	MGR Government & Enterprise Service
2	Erwin Ulong Nainggolan M.T	Reg enterprise government & business service	Senior am government
3	Khadijah	Government & enterprise service	Account manager
4	Syofendi	Government & enterprise service	Account manager
5	Nursyaifuddin	Government & enterprise service	Account manager
6	Zulman Effendi	Government & enterprise service	Account manager
7	Jihad Bagus Cahyadin	Government & enterprise service	Junior account manager 2
8	Ivan afrizal	Ges sales engineer	Asman ges sales engineer
9	Asril Lukman	Ges bidding & project MGT	Asman ges bidding & project MGT
10	Siti Wima Aditya Mahadini	Ges territory sales	Asmas ges territory sales
11	Armansyah panggabea	Customer care	MGR customer care
12	Yenny pietris anna	Service assurance	Asman service assurance
13	Noffardi Harun	Spv plasa	Plasa
14	Syahril	Spv plasa	Plasa

No	Nama	Jabatan sebelum	Jabatan sesudah
15	Dulhadi	Spv plasa	Plasa
16	Jamil	Spv plasa	Plasa
17	Maiwati	Crn & leveraging customer	Asman crm & leveraging customer
18	Kurhana	Crn & leveraging customer	Oof 2 leveraging customer
19	Sarah Mustika Putri Adhitya	Crn & leveraging customer	Oof 3 customer relationship MGT
20	Aznawar aziz	Network area & is operation	Mgr network area & is operation
21	Eko Dian Purwo	Om switching	Asman om switching
22	Mahadi	Om switching	Oof 2 om switching
23	Runson Binsar Tarida Manalu	Om transport	Asman om transport
24	Toto Suhadi	Om transport	Oof 2 om transport
25	Sumedi Irwan	Data center & cme	Asman data center & cme
26	Ramis	Data center & cme	Oof 2 data center
27	Yornas Efendi	Is operation suprpport	Asman is operation support
28	Zulkarnaen Bintang	Acces optima & maintenance	MGR acces optima & maintenance
29	Abdul Rahman	Construction supervison	Asman construction suverpisions
30	Azhari	Deployment & capex MGT	Asman deployment & capex MGT
31	zainal	Patnership inprastructure	Asman partnership inprastructure

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

No	Nama	Jabatan sebelum	Jabatan sesudah
32	Asli	Partnership inprastructure	Oof 2 access partnership
33	Heru budyanto	Maintenance & qe	Asman maintenance & qe
34	M. Ridwan	Surveillance & logic ne access	Asman surveillance & logic ne access
35	Waspan saragih	Hubungan antar instansi/pemda	Asman hubungan antar instansi/pemda

Sumber: PT.Telkom Witel Ridar 2019

Berdasarkan hasil survei awal dan wawancara dengan salah satu staf bagian umum di PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru. Sebagai salah satu perusahaan telekomunikasi yang sangat besar PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru telah menyadari dengan baik mengenai pengembangan karir bagi para karyawannya. Permasalahan pengembangan karir yang terjadi di PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kesempatan bagi setiap karyawan didalam meningkatkan karir didalam perusahaan.
2. Proses pengembangan karir yang lambat sehingga hal ini dapat menurunkan semangat karyawan didalam bekerja.
3. Perusahaan hanya memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi, dimana karyawan tersebut harus memiliki kualitas kerja yang sangat baik.
4. Belum maksimalnya sistem pengembangan karir yang ditetapkan perusahaan.

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

Dengan adanya permasalahan diatas, maka penulis tertarik membahas masalah dengan judul : **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru”**.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Dari adanya masalah diatas, dengan itu dibuat perumusan masalah sebagai berikut: **“ Apakah Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru”**.

### **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru.

2. Menganalisis tentang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru.

Sementara manfaaf penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Agar dapat lebih memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk mempraktekkannya langsung ke lapangan kerja, khususnya bagi mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata Satu.

2. Bagi perusahaan

Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor faktor pengembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan- keinginan karyawan agar terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus kinerja perusahaan itu sendiri.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing masing bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun garis besar sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Di dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan pengembangan karir dan kinerja karyawan kemudian disimpulkan sebuah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian ini atau hipotesa penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan diakhiri dengan teknik analisis data

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini merupakan gambaran umum tentang PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini merupakan pembahasan deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan saran hasil penelitian

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kinerja Karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat tergantung kepada dua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Kedua adalah faktor motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja tinggi dan sebaliknya.

Pengertian kinerja menurut Robbin (2014: 82) adalah jawaban atas pertanyaan “apa yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu“. Menurut Mangkunagara (2015:160) kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Robbins, 2014 : 218) kinerja merupakan suatu kontraksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas intrinsik karyawan dengan indikatornya kemampuan dan ketrampilan kerja yang handal dalam melaksanakan pekerjaan, komitmen yang kuat, semangat kerja, disiplin dan tanggung jawab, serta faktor ekstrinsik dengan indikatornya unsur kepemimpinan (kualitas

arahan dari atas), dukungan rekan kerja, sistem kerja, situasi lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang memadai.

Selanjutnya pengertian kinerja menurut Manullang (2004: 103) adalah “sesuatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seseorang individu atau kelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing- masing.

Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Simamora (2014:41) yang mendefinisikan kinerja sebagai potensi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya.

Menurut Wibowo (2012:125) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap instansi, penilaian kerja merupakan proses yang dilakukan instansi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan instansi.

Sedangkan Hasibuan (2013:34) mengemukakan “ kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu “.

### 2.1.2 Indikator- Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2013:260) dalam hal kinerja karyawan, indikatornya meliputi :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Tanggung Jawab. Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil pekerjaan, serta sarana dan prasarana yang dipergunakan.

### 2.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kriteria adalah :

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun secara kelompok.
- b. Membantu instansi untuk menyusun program pengembangan dana pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.

- c. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang difeflesikan dengan kenaikan kinerja.
- d. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- e. Menyediakan alat/ saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal- hal yang ada kaitannya.

#### **2.1.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor non fisik dan fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat berpengaruh kondisi dalam karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non fisik, yaitu kondisi- kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan system manajerial instansi. Menurut Handoko (2012:82), faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Keterampilan atau pengalaman. Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang

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

- b. Faktor pendidikan. Instansi prindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, instansi hanya membutuhkan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan kinerja nya.
- c. Umur. Umur seprang tenaga kerja angkanya akan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari kinerja nya, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengejaran karir seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semangkin bertambah lama orang itu bekerja, maka kinerja dari orang tersebut akan meningkatkan.
- d. Sarana penunjang. Tingkat kemampuan untuk membutuhkan motivasi kerja antara pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja. disamping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.
- e. Faktor Semangat dan Kegairah Kerja. Dengan adanya dorongan moral terhadap para pekerja akan meningkat kinerja kepada pada pekerja. Seperti

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

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

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Menurut Griffin (2014: 36) adalh beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

1. Karakteristik situasi,
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan,
3. Tujuan- tujuan penilaian kinerja,
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi

#### **2.1.5 Cara- Cara Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pertanyaan menurut Mangkunegara (2015) cara- cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain :

- a. Diagonis

Suatu giagonis yang berguna dapat dilakukan secara formal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik- tekniknya: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar- komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar- dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja

yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab- penyebab kinerja.

b. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

c. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisis atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap- tahap penilaian kinerja formal.

### 2.1.6 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakan penilaian kinerja bagi para karyawan Menurut Griffin (2014: 38) dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seseorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan promosi. Demosi, terminasi dan kompensasi.

b. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seseorang karyawan dimasa yang akan datang.

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah : Sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

### **2.1.7 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan itu sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari msdm yang efektif.

### **2.1.8 Unsur- Unsur Penilaian Kinerja Karyawan**

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

- a. Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan, mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b. Kepemimpinan. Kepemimpinan yang dimiliki seseorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.
- c. Tanggung jawab. Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.
- d. Kreativitas dan prasaka. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil langkah atau bimbingan dari atasannya.
- e. Ketaatan. Kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan, perundang-undang, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.
- f. Kerjasama. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya dan hasil yang besar.

## **2.2. Pengembangan Karir**

### **2.2.1 Penegrtian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan

SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan sikap kerja, menciptakan kepuasan kerja juga mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2014 : 274), bahwa :” pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Menurut Handoko (2012 : 123), bahwa;” pengembangan karir merupakan peningkatan- peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai sesuatu rencana karir”. Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran tujuan karirnya.

Menurut Simamora (2014 : 289) pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah- langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Manajemen karir adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang- orang kompoten untuk memenuhi kebutuhan dimasa depan.

Pengertian karir merupakan hasil dari integrasi antara perencanaan karir individu dengan proses manajemen karir organisasi, ini senada dengan ungkapan Bernadin dan Russel (2013).

Dari beberapa definisi di atas disimpulkan, bahwa pengembangan karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur- unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur- unsur kegiatan organisasi dalam mengembangkan karyawan dimana kegiatan ini dilaksanakan secara formal oleh organisasi dengan tujuan untuk mendapatkan keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir yang ditentukan organisasi.

### **2.2.2 Manfaat Pengembangan Karir**

Pengembangan karir sangat penting baik dengan individu maupun organisasi. Praktif pengembangan karir, seperti yang dilaporkan Bernadin dan Russel (2013) terbukti bisa meningkatkan kepuasan karir pegawai dan meningkatkan kepuasan karir pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi. Pegawai seperti yang dinyatakan Werner dan Desimone (2016), yang tidak melihat banyak kesempatan untuk maju, atau bahkan tidak sama sekali, akan mengalami frustrasi, yang bisa membawa penurunan komitmen terhadap organisasi, penurunan kinerja pegawai, dan peningkatan hasrat keluar dari organisasi.

### **2.2.3 Proses Pengembangan Karir**

Perusahaan/ organisasi berpandangan ke depan membantu pegawai mengelolah pengembangannya menggunakan proses pengembangan karir. Yaitu serangkaian langkah yang membantu pegawai mengidentivikasi dan memburu tujuan karir, disertai dengan tujuan pengembangan yang tepat agar membantu mereka mencapai tujuan karir jangka panjang mereka.

#### **2.2.4 Tujuan Pengembangan Karir**

Menurut Handoko (2012 : 126) tujuan dari pengembangan karir adalah:

- a. Untuk mengembangkan para karyawan agar dapat dipromosikan
- b. Untuk mengungkapkan potensi karyawan
- c. Untuk mendorong pertumbuhan
- d. Untuk mengurangi penimbunan
- e. Untuk memuaskan kebutuhan karyawan
- f. Untuk meningkatkan karir

#### **2.2.5 Pengembangan Karir Individu**

Setiap orang harus menerima tanggung jawabnya untuk mengembangkan karirnya atau kemajuan karirnya terhambat. Setelah komitmen pribadi diambil, karyawan mungkin bisa melakukan tindakan- tindakan sebagai berikut:

- a. Kinerja, yaitu tindakan yang paling penting yang dapat diambil oleh seseorang untuk meningkatkan karirnya adalah memiliki kinerja yang baik.

- b. Exposure, kemajuan karir juga ditingkatkan melalui exposure, yang berarti menjadi dikenal oleh mereka yang menentukan promosi, rotasi dan kesempatan karir yang lain.
- c. Mengundurkan diri apabila seorang individu melihat peluang karir yang lebih besar di tempat lain, pengunduran diri merupakan satu- satunya cara memenuhi tujuan karirnya.
- d. Loyalitas Organisasi . Banyak organisasi orang lebih mengutamakan loyalitas karir daripada loyalitas organisasi. Tingkat loyalitas organisasi yang rendah banyak dijumpai pada mereka yang baru lulus perguruan tinggi.
- e. Mentor dan Sponsor. Banyak karyawan dengan cepat mengetahui bahwa mentor dapat membantu pengembangan karirnya. mentor adalah seseorang yang memberikan karir tidak resmi, jika mentor dapat mencalonkan karyawan untuk aktivitas pengembangan karir seperti program pelatihan, rotasi atau promosi maka dia menjadi sponsor. Sponsor adalah seseorang di dalam organisasi yang dapat menciptakan peluang pengembangan karir untuk orang lain.
- f. Bawahan Kunci. Manajer yang sukses tergantung pada bawahan yang membantu perkembangan dan kinerjanya. Bawahan ini ingin mungkin punya kemampuan atau keterampilan khusus yang diperlukan oleh manajer.
- g. Peluang pertumbuhan. Ketika karyawan mengembangkan kemampuannya mereka mendukung tujuan organisasi misalnya mereka

yang mengikuti program pelatihan dapat membantu pengembangan organisasi dan rencana karir individu. Program yang paling umum yang ditawarkan organisasi dalam menciptakan dan mengembangkan keterampilan karyawan untuk kesempatan posisi yang akan datang antara lain : coaching, job rotatian, pendidikan dan latihan, Kaswan (2011 : 6)

### **2.2.6 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut Siagian (2012) faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Prestasi kerja
- b. Kebijakan organisasi
- c. Pengalaman kerja
- d. Pendidikan
- e. Kesetiaan pada organisasi
- f. Keluwesan bergaul dan hubungan antara manusia

### **2.2.7 Dimensi Pengembangan Karir**

Dimensi pengembangan karir menurut Handoko (2012) ada tiga, yaitu sebagai berikut:

- a. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-

persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan. Indikator latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan.

- b. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Indikator pelatihan adalah frekuensi pelatihan.
- c. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Indikator pengalaman kerja adalah lama kerja.

#### **2.2.8 Bentuk- Bentuk Pengembangan Karir**

Bentuk- bentuk dari pengembangan karir menurut Bambang Wahyudi (2017 : 166) ini terdiri dari :

1. Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha meningkat kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambahkan pengetahuan dan keterampilannya. Pendidikan menekankan pada penekanan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan pelatihan lebih menekankan pada peningkatkan keterampilan teknik pelaksanaan karyawan. Pelatihan (training) yang diberikan kepada

karyawan operasional, sedangkan pendidikan (education) diberikan kepada karyawan manajerial.

2. Mutasi Mutasi atau yang dikenal dengan mutasi personal diartikan sebagai perubahan posisi/ jabatan/ pekerjaan tempat kerja dari seseorang tenaga kerja yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal. Mutasi secara vertical mengandung arti bahwa tenaga kerja yang bersangkutan dipindahkan pada posisi/ jabatan / pekerjaan yang lebih tinggi dari sebelumnya, yang biasanya diikuti dengan perubahan, dari wewenang dan tanggung jawabnya, status, kekuasaan, dan pendapatan baik tinggi yang lebih tinggi maupun tingkat yang lebih rendah. Sedangkan mutasi horizontal mengandung arti terjadinya perubahan posisi/ jabatan / pekerjaan / tempat / namun masih dalam level/ tingkat yang sama, (yang berubah hanyalah bidang tugas atau areal tempat tugasnya) yang diikuti dengan perubahan tingkat wewenang dan tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatan. Mutasi Vertikal terdiri atas :

a. Promosi Suatu Promosi diartikan sebagai perubahan posisi/ jabatan / pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang. Promosi ini mempunyai bentuk- bentuk sebagai berikut :

1) Promosi sementara promosi sementara atau dikenal sebagai Temporary Promotion merupakan suatu bentuk promosi yang dilaksanakan untuk jangka waktu sementara. Bentuk promosi ini

biasanya digunakan apabila organisasi harus mengisi suatu jabatan yang kosong untuk sementara waktu karena pejabat yang bersangkutan sakit, cuti, atau alasan lain. Promosi sementara ini diikuti dengan perubahan pendapatan bagi karyawan tersebut.

- 2) Promosi Tetap suatu promosi tetap atau Permanent Promotion adalah suatu bentuk promosi yang langsung dalam jangka waktu relatif lama dan bersifat definitif.
  - 3) Promosi Kecil Promosi kecil atau Small Scale Promotion merupakan suatu promosi yang dilaksanakan dalam bentuk up grading untuk meningkatkan kecakapan tenaga kerja yang bersangkutan. Promosi bentuk ini, wewenang dan pendapatan tenaga kerja tidak mengalami perubahan.
- b. Demosi merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat/posisi/jabatan/ketingkat yang lebih rendah.
  - c. Penangguhan kenaikan pangkat penangguhan kenaikan pangkat terjadi sebagai akibat dari ketidak mampuan seorang tenaga kerja melaksanakan tugas dalam jabatannya, karena pelanggaran disiplin, atau terkena hukuman pidana.
  - d. Pembebastugasan pembebastugasa atau lebih dikenal dengan skorsing merupakan bentuk mutasi vertikal yang dilakukan dengan membebas tugaskan seorang tenaga kerja dari posisi/ jabatan/pekerjaannya, tetapi masih memperoleh pendapatan secara penuh.

- e. Pemberhentian atau retiring merupakan bentuk mutasi vertikal yang paling akhir berupa pemberhentian seorang tenaga kerja dari posisi/jabatan/pekerjaan yang sekaligus diikuti dengan pemutusan hubungan kerja dan pemberhentian pembayaran pendapatan (upah/gaji).

### **2.3 Pengaruh Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya pengembangan karir adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tentunya pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa puas, meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas karyawan.

Menurut Hasibuan (2016) pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan menurunkan labour turnover, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan dari mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Khususnya bagi departemen sumber daya manusia akan mempermudah kebutuhan penyusunan personalia ( staffing ) internal organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka sudah jelas bahwa pengembangan karir disebuah organisasi sangatlah penting karena

dapat meningkatkan kinerja dari karyawan yang juga dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini dilihat dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1	Soffi Rosyidawaty (2018)	Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat	Devenden: kinerja pegawai indevenden: pengembangan karir	Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pengembangan karir secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan nilai persentase 63.93 %. Secara simultan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara secara

No	Penelitian	Judul	Variabel penelitian	Hasil penelitian
				parsial menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di regional jawa barat yang memiliki pengaruh sebesar 72.6 %.
2	Hebbi endar sapvitri (2015)	Pengembangan karir dan self-efccacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom malang	Devenden: kinerja karyawan idenpenden karir dan self-efccacy	Pengembangan karir dan self-efccacy berpengaruh secara selimutan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom malang
3	Rifiani permata sari (2006)	Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom malang	Devenden: pengembangan karir indenvenden kinerja karyawan	Pengembangan karir yang dominan mempengaruhi kinerja adalah manajemen karir, tingkat kerataan hubungan

No	Penelitian	Judul	Variabel penelitian	Hasil penelitian
				budayaan sebesar 82%

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran



Sumber: Ita Rifiani Permata Sari

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas, maka hipotesis diambil penulis adalah: diduga pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru yang berlokasi di jalan jenderal sudirman, kode 28155, Pekanbaru. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Telkom berjumlah 92 orang.

#### 3.2 Operasional Variabel

- 1) Variabel independen (X) yaitu pengembangan karir.
- 2) Variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Pengembangan karir (X) : proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai 2012 : 274)	Pengalaman kerja	a. Menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi b. Memiliki sifat profesional dalam bekerja c. Mengerjakan pekerjaan dengan prosedur yang ditetapkan	Ordinal
		Kompetensi Karyawan	a. Pengetahuan dalam Bekerja b. Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan c. Efektivitas dalam bekerja	Ordinal
		Kebijakan Organisasi	a. Perlakuan yang adil dalam berkarir	Ordinal

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
			b. Informasi tentang berbagai peluang promosi	
2	Kinerja (Y) : suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang berkenan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Robbins, 2012 : 260 )	Kualitas Kerja	a. Persepsi Karyawan b. Kemampuan c. Kreativitas Kerja	Ordinal
		Kuantitas Kerja	a. Hasil Kerja sesuai dengan Standar yang ditetapkan b. Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan	Ordinal
		Ketetapan Waktu	a. Menyelesaikan pekerjaan dengan awal waktu b. Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.	Ordinal
		Efektivitas	a. Mampu memanfaatkan waktu istirahat dengan maksimal b. Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas	
		Tanggung Jawab	a. Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan b. Menjaga fasilitas pendukung pekerjaan	

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru yang berjumlah 92 Orang.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 karyawan dari 4 departemen, departemen Government & Enterprise service, departemen customer care, Departemen Network area & is Operation, dan departemen Access Optima & Maintenance. Sampel diambil dengan menggunakan teknik total sampling atau sensus.

**Tabel 3.2**  
**Tabel Pembagian Departemen**

No	Departemen	Jumlah
1	Departemen Government & Enterprise Service	8 Orang
2	Departemen customer care	9 Orang
3	Departemen Network area & is Operation	10 Orang
4	Departemen Access Optima & Maintenance	8 Orang

Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/ penyimpangan terhadap penelitian (Sugiyono, 2012).

### 3.4 Jenis Dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis yaitu :

1. Data primer, yang merupakan data belum jadi dan diperbolehkan langsung dari sumber data yaitu karyawan/ responden serta pimpinan perusahaan, berupa tanggapan responden terhadap pengembangan karir dalam pencapaian kinerja karyawan.
2. Data skunder, yang merupakan data yang lebih jadi yang dikumpulkan dari bagian penyusunan rencana kerja sehubungan dengan pengembangan karir serta hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Angket (Qusioner), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode ini dilakukan dengan menyebarkan lembar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada responden yaitu pada karyawan PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru.
2. Wawancara (Interview), yaitu suatu metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak yang berkaitan langsung dengan objek penelitian.
3. Dokumentasi, merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis surat kabar majalah naskah artikel dan

sejenis, yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian.

### 3.6 Metode Analisis Data

Dengan melakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan penulis dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu dengan cara menggumpulkan data kemudian ditabulasikan kedalam tabel. Karena semua jawaban yang diberikan responden bersifat kualitatif maka untuk keperluan ini, jawaban yang bersifat kuantitatif, katagori yang berdasarkan skala likert, dimana responden untuk menjawab pertanyaan dengan nilai seperti dibawah ini :

**Tabel 3.3**  
**Alternatif Jawaban**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Baik ( SB )	5
Baik ( B )	4
Cukup ( C )	3
Kurang Baik ( KB )	2
Sangat Tidak Baik ( KS )	1

#### 1. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejumlah mana alat ukur dapat dipercaya atau diadakan dan sejauh mana hasil pengukuran konsisten bila dilakukan terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah reabilitas alat ukur digunakan teknik *Cronbach Alpha*.

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r^{11} = \frac{k}{k-1} x \left\{ 1 - \frac{\sum s_i}{S_1} \right\}$$

$r^{11}$  = Nilai Reabilitas

$\sum S_1$  = Jumlah Varian Skor Tiap Item

$S_1$  = Varian Total

$K$  = Jumlah Item

Suatu kontraks atau variabel dikatakan variabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. (Ghozali, 2015).

## 2. Uji Validitas

Validitas merupakan alat ukur untuk melihat atau mengetahui apakah kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya. Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner maupun suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan kolerasi bivariante jika hasil menggunakan nilai yang signifikan maka masing masing indikator, pertanyaan adalah valid. Untuk menguji validitas keadaan responden digunakan rumus kolerasi *product moment pearsons* yaitu:

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

Keterangan

$r_x$ : koefisien kolerasi antara variabel X dan Y

Y: Sekor item total

X: skor pertanyaan

N: jumlah pertanyaan

Jika r hitung lebih dari tabel atau nilai r positif dan lebih kecil dari 0,05 maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2015:45)

### 3.7 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi kita gunakan untuk mengetahui bagaimana variabel devenden/ kriteria dapat dipredisikan melalui variabel indevenden atau prediktor, secara individual. Dampak penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya variabel devenden dapat dilakukan dengan meningkatkan keadaan variabel devenden dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel idenvenden dan sebaliknya regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel indevenden.

$$Y = a + \beta X + \varepsilon$$

Dimana :

Y: Variabel devenden ( kinerja karyawan )

A: Konstanta

$\beta$ : Koevisien regresi

x: Variabel indevenden (pembangunan karir)

$\varepsilon$ :Error/ tingkat kesalahan

Berdasarkan perhitungan regresi dapat diketahui apakah pengembangan karir berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada

PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru. Hal ini dapat dibuktikan melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T. Uji bertujuan untuk melihat pengaruh variabel terkait secara persial (individu). Dimana kriteria keputusan sebagai berikut.

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $> t$  tabel maka disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

### 3.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) menjelaskan proporsi variansi terkait ( $y$ ) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel  $X_i: 1,2,3,\dots,k$ ) secara bersama sama lebih lanjut,  $r$  adalah koefisien yang menjelaskan keeratan hubungan linier diantara dua variabel, nilainya dapat negatif dan positif nilai koefisien determinasi yang digunakan untuk analisis adalah  $r^2$  yang dihitung dengan rumus berikut :

$$R^2 = 1 - (1 - R^2) \frac{n-1}{n-K}$$

Keterangan :

$R^2$ : koefisien determinasi

$N$  :Jumlah pengamatan

$K$  : Jumlah variabel bebas.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Singkat PT. Telekomunikasi Indonesia

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani jasa telekomunikasi untuk umum dalam negeri yang telah banyak pengalaman dalam bidangnya dan telah banyak membantu terselenggaranya pembangunan di Indonesia. Berdasarkan pada staatsblad No. 52 tahun 1884 PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dulunya adalah suatu badan usaha bernama Post-en Telegraafdenst. Hingga tahun 1905, ada 38 perusahaan telekomunikasi yang pada tahun 1906 diambil alih oleh pemerintah Hindia Belanda dengan berdasarkan staatsblad NO. 395 tahun 1906. Sejak saat itulah berdirilah Post Telegraaf En Telefon Dients atau disebut PTT-Dients, yang kemudian ditetapkan sebagai perusahaan negara pada tahun 1927.

Pada perkembangan selanjutnya dengan ordonansi tahun 1931, PTT ditetapkan sebagai perusahaan negara mulai 1 Januari 1932 Karena pemerintah mengeluarkan perpu No. 19 tahun 1960 tentang perusahaan negara, maka PTT berubah menjadi PN Pos dan Telekomunikasi dengan peraturan pemerintah No. 240 tahun 1961. lapangan usaha PN Pos dan telekomunikasi berkembang sedemikian pesatnya sehingga organisasi perubahan perlu ditinjau kembali. Pada tahun 1965 memecah penanganan jasa pos dan jasa telekomunikasi secara terpisah dengan peraturan pemerintah No. 29 dan 30 tahun 1965. Sejak saat itu berdirilah PN Pos dan Giro dengan PP No. 29 dan PN Telekomunikasi dengan PP No. 30.

Kemudian mulai tanggal 28 April 1970 Perusahaan Negara Telekomunikasi statusnya berubah menjadi Perusahaan Umum 7 Telekomunikasi (PERUMTEL), keberadaan PERUMTEL dilakukan dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1974 yang menetapkan sebagai pengelola telekomunikasi umum dalam negeri dan luar negeri.

Untuk meningkatkan pelayanan jasa telekomunikasi pada tahun 1980 dipisahkannya pengelolaan telekomunikasi dalam negeri dan Internasional dimana PERUMTEL ditetapkan sebagai penyelenggara telekomunikasi untuk dalam negeri sedangkan Internasional diserahkan pada PT. Indonesia Satellite Cooperation (Indosat) yang masih berstatus perusahaan asing yakni Cable and Radio Coporation suatu perusahaan yang didirikan berdasarkan peraturan perundangan Delaware Amerika Serikat.

Pada tahun 1980 pemerintah mengambil kebijaksanaan membeli seluruh saham PT. Indosat, sebuah perusahaan swasta yang didirikan dalam rangka Penanaman Modal Asing (PMA) yang kemudian diubah statusnya menjadi suatu BUMN berbentuk perseroan. Pernyataan modal negara Republik Indonesia dalam PT. Indosat sebagai usaha yang menyelenggarakan telekomunikasi dalam negeri dan PT. Indosat sebagai badan usaha penyelenggara telekomunikasi untuk umum Internasional. Dalam rangka meningkatkan jasa pelayanan telekomunikasi untuk umum, Pemerintah mengeluarkan PP No. 53 tahun 1980 tentang telekomunikasi untuk umum yang isinya tentang perubahan atas PP No 22 tahun 1974.

Berdasarkan PP No. 53 Tahun 1980, PERUMTEL ditetapkan sebagai badan usaha yang berwenang menyelenggarakan telekomunikasi untuk umum dan

Indosat ditetapkan sebagai badan usaha penyelenggara telekomunikasi untuk umum Internasional. Memasuki Repelita V pemerintah merasakan perlunya percepatan pembangunan telekomunikasi karena merupakan infrastruktur yang diharapkan dapat memacu pembangunan sektor-sektor lainnya. Selain hal tersebut penyelenggaraan telekomunikasi membutuhkan manajemen yang lebih profesional, oleh sebab itu perlu menyesuaikan bentuk 8 perusahaan. Untuk itu berdasarkan PP No. 25 tahun 1991 berdasarkan Akte Notaris Imas Fatimah No. 128 tanggal 24 September 1991, maka bentuk Perusahaan Umum (PERUM) di alihkan menjadi Perusahaan Perseroan (persero) sebagaimana maksud dalam UU No. 9 tahun 1969. Sejak itulah berdiri perusahaan perseroan Telekomunikasi Indonesia atau PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Dengan berubahnya status ini maka makin terbuka peluang bagi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk untuk berbuat lebih baik lagi dalam usaha memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen jasa telekomunikasi.

#### **4.2 Gambaran Umum Perusahaan**

Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan Perusahaan adalah menyelenggarakan jaringan dan layanan telekomunikasi, informatika serta optimalisasi sumber daya Perseroan. Untuk mencapai tujuan tersebut di atas, Perusahaan menjalankan kegiatan usaha yang meliputi :

1. Merencanakan, membangun, menyediakan, mengembangkan, mengoperasikan, memasarkan atau menjual/menyewakan dan memelihara jaringan telekomunikasi dan informatika dalam arti yang seluas-luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Merencanakan, mengembangkan, menyediakan, memasarkan atau menjual dan meningkatkan layanan jasa telekomunikasi dan informatika dalam arti yang seluas-luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Melakukan investasi termasuk penyertaan modal pada perusahaan lainnya sejalan dengan dan untuk mencapai maksud dan tujuan Perseroan.

#### **Usaha Penunjang**

1. Menyediakan jasa transaksi pembayaran dan pengiriman uang melalui jaringan telekomunikasi dan informatika.
2. Menjalankan kegiatan dan usaha lain dalam rangka mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki Perseroan, antara lain pemanfaatan aktiva tetap dan aktiva bergerak, fasilitas sistem informasi, fasilitas pendidikan dan pelatihan, fasilitas pemeliharaan dan perbaikan.
3. Bekerja sama dengan pihak lain dalam rangka mengoptimalkan sumber daya informatika, komunikasi atau teknologi yang dimiliki oleh pihak lain pelaku industri informatika, komunikasi dan teknologi, sejalan dengan dan untuk mencapai maksud dan tujuan Perseroan.

Segmen usaha PT. Telkom menyediakan enam portofolio produk, Yaitu :

#### **1. Mobile**

Portofolio ini menawarkan produk mobile voice, SMS dan value added service, serta mobile broadband. Produk tersebut ditawarkan melalui entitas anak, Telkomsel, dengan merek Kartu Halo untuk pasca bayar dan simPATI, Kartu As dan Loop untuk pra bayar.

## 2. Fixed

Portofolio ini memberikan layanan fixed service, meliputi fixed voice, fixed broadband, termasuk Wi-Fi dan emerging wireless technology lainnya, dengan brand IndiHome.

## 3. Wholesale and International

Produk yang ditawarkan antara lain layanan interkoneksi, network service, Wi-Fi, VAS, hubbing, data center dan content platform, data internet, dan solution

## 4. Network Infrastructure

Produk yang ditawarkan meliputi network service, satelit, infrastruktur dan tower.

## 5. Enterprise Digital

Terdiri dari layanan information and communication technology platform service dan smart enabler platform service.

## 6. Consumer Digital

Terdiri dari media dan edutainment service, seperti e-commerce (blanja.com), video/TV dan mobile based digital service. Selain itu, kami juga menawarkan digital life service seperti digital life style (Langit Musik dan VideoMax), digital payment seperti TCASH, digital advertising and analytics seperti bisnis digital advertising dan solusi mobile banking serta enterprise digital service yang menawarkan layanan Internet of Things (IoT).

### 4.3 Visi dan Misi

Telkom Indonesia mempunyai visi yaitu menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan Telecommunication, Information, Media, Edutainment dan Service (TIMES) di kawasan regional. Sedangkan misinya adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan layanan TIMES yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif
2. Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

Dengan berfokus kuat pada layanan TIMES, Telkom berkomitmen memelopori masyarakat digital di Indonesia. Telkom merupakan BUMN yang bergerak di bidang layanan telekomunikasi dan jaringan, dan karena itu Telkom tunduk pada hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia. Dengan statusnya sebagai perusahaan milik negara yang sahamnya diperjual belikan di bursa saham, saham mayoritas Telkom dipegang oleh Pemerintah Republik Indonesia ([www.telkom.co.id](http://www.telkom.co.id)).

#### 4.3.1 Budaya dan Nilai-Nilai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

“The Telkom Way” merupakan budaya perusahaan atau nilai-nilai perusahaan yang dimiliki PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk sejak tanggal 10 Juni 2013 yang ditetapkan oleh Direksi melalui surat Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk,

No.PD.201.00/r.00/HK250/COP-B0020000/2013 tentang Arsitektur Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan. Selanjutnya pedoman implementasi Budaya Perusahaan di lingkungan Telkom Group ditetapkan dalam Peraturan Direktur Human Capital & General Affair Telkom No.PR.201.01/r.00/HK250/COP-B0400000/2013 tentang Budaya Perusahaan Telkom Group.

Penetapan budaya perusahaan diatas mengacu pada konsep pengelolaan Telkom Group yang didasarkan pada elemen 8S, yaitu Spirituality, Style, Shared Values, Strategy, Staff, Skill, System, dan Structure.

Secara lengkap Budaya Perusahaan diformulasikan sebagai berikut :

#### **KEY BEHAVIOR**

Imagine : Merencanakan Kemenangan, Menetapkan Target,dan Antisipasi resiko.

Focus : Fokus, Menetapkan Quick win, dan Optimalisasi sumber daya.

Action : Tindakan Nyata, Evaluasi, dan Perbaikan yang berkelanjutan.

#### **CORE VALUES**

Solid : Sinergi, Visi Bersama, dan Saling Percaya.

Speed : Inisiatif, Kecepatan Melayani, dan Kecepatan Memutuskan.

Smart : Memahami Tujuan, Menetapkan Prioritas, dan Mencari cara baru.

#### **BASIC RELIEF**

Integrity : Integritas, Pelaku Positif, dan Kejujuran.

Enthusiasm : Kesungguhan, dan Keinginan untuk menjadi yang terbaik.

Totality : Totalitas, Pengembangan diri, dan Berkomitmen dalam tugas.

#### **4.4 Fungsi dan Wewenang Masing-Masing Direktorat pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk**

Berikut fungsi dan wewenang masing-masing Direktorat PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk :

1) Direktorat Keuangan.

Fungsi direktorat keuangan adalah fokus pada pengelolaan keuangan perusahaan serta mengendalikan operasi keuangan secara terpusat melalui bagian Finance, Billing and Collection Center.

2) Direktorat Human Capital Management.

Fokus pada manajemen SDM Perusahaan serta penyelenggaraan operasional SDM secara terpusat melalui bagian Human Resource Center, serta pengendalian operasi bagian: Learning Center, HR Assesment Center, Management Consulting Center dan Community Development Center.

3) Direktorat Network, IT and Solution.

Fokus pada pengelolaan infrastructure strategy and governance, IT Strategy and Governance, and Solution serta pengelolaan pendayagunaan IT dan service operation and management, dalam rangka dukungan upaya eksploitasi bisnis yang sudah mapan dan pengendalian operasional infrastruktur melalui Divisi Network of Broadband Information System Center, Divisi Wireless Broadband serta Divisi Broadband.

4) Direktorat Consumer Service.

Fokus dalam pengelolaan bisnis segmen konsumen serta pengendalian operasi Divisi Consumer Service Barat dan Divisi Consumer Service Timur.

5) Direktorat Enterprise and Business Service.

Fokus pada pengelolaan bisnis segmen Enterprise and Small Medium Enterprises serta pengelolaan Divisi Enterprise Service, Divisi Business Service dan Divisi Center and Interconnection Service.

6) Direktorat Wholesale and International Service.

Fokus pada pengelolaan fungsi penanganan bisnis segmen wholesale dan International, serta pengendalian operasional Divisi Wholesale Services.

7) Direktorat Innovation and Strategic Portofolio.

Fokus pada pengelolaan fungsi Corporate Strategic Planning, Strategic Business Development, Innovation Strategy and Synergy serta pengendalian operasi bagian: Divisi Solution Convergence dan Innovation and Design Center.

#### **4.5 Profil Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan.**

Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan merupakan Perseroan yang menangani dan melayani layanan Telekomunikasi untuk masyarakat di Provinsi Riau Daratan. PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan berada dibawah Pusat PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk yang berada di Kota Pekanbaru, sehingga setiap kegiatan yang dilakukan PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan terkontrol. Selain itu, PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah

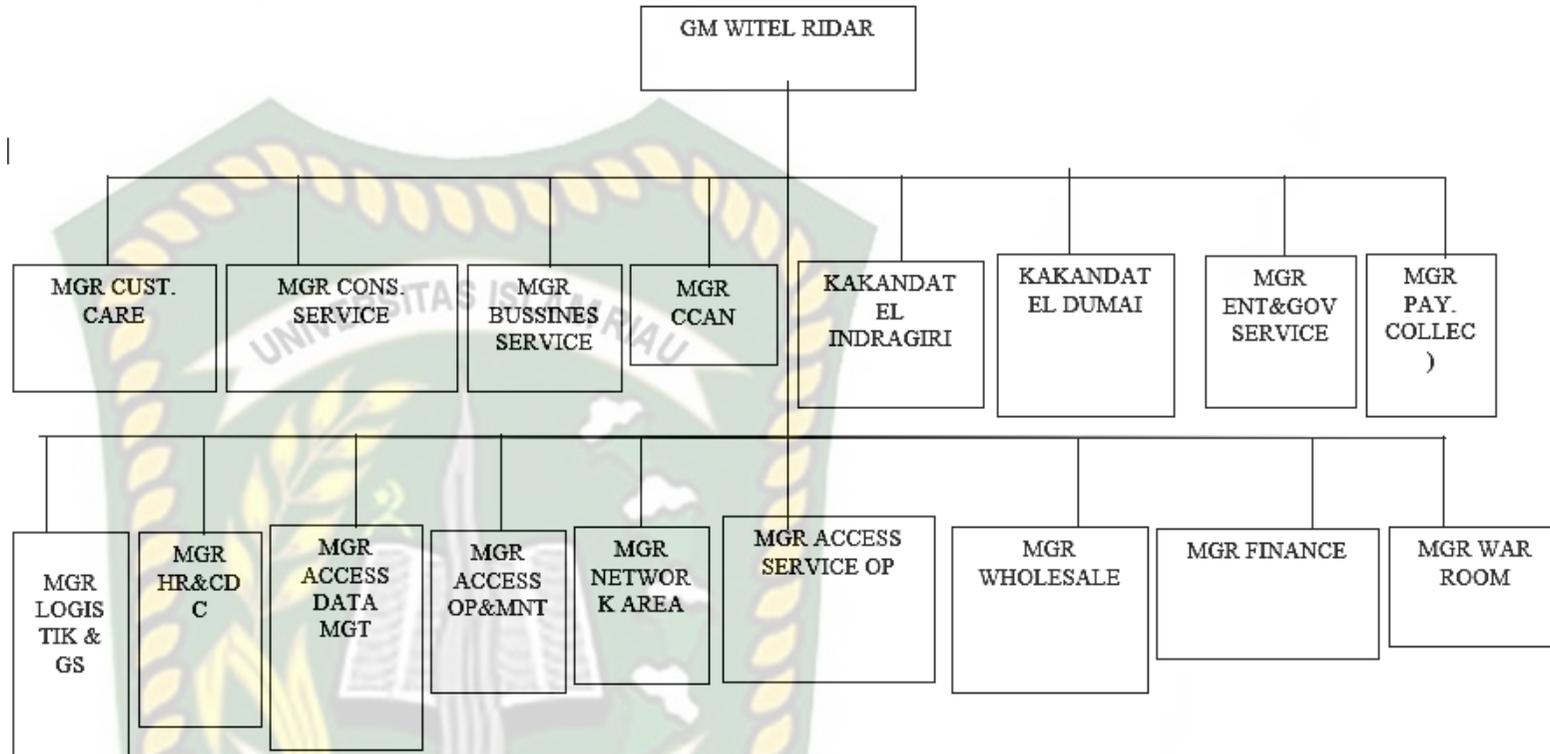
Telekomunikasi Riau Daratan juga membawahi semua Witel (Wilayah Usaha Telekomunikasi) dan Kandatel yang berada di daerah Riau Daratan. Witel tersebut antara lain Witel Pekanbaru, Witel Indragiri, Witel Dumai, Witel Pasir Pengaraian, Witel Siak, Witel Duri, Witel Bagan batu, dan Witel Tembilahan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**



Sumber Data : PT Telekomunikasi Witel Ridar 2019

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil penyebaran kuisioner dimulai dari karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif variabel dan analisis data penelitian. Adapun hasil penelitian yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :

#### 5.1 Karakteristik Responden Penelitian

Adapun karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	24	68,6
Laki-Laki	11	31,4
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

#### Data Olaha 2020

Berdasarkan tabel diatas dimana mayoritas sampel dalam penelitian ini berjenis kelaim wanita dengan jumlah 24 orang (68,6%). Hasil ini menjelaskan bahwa dalam bekerja karyawan wanita lebih fokus didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kedisiplinan karyawan wanita dalam memanfaatkan waktu kerja lebih baik sehingga hal ini akan berdampak baik terhadap kinerja yang dihasilkan.

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	Persentase (%)
<25 Tahun	6	20
26 – 35 Tahun	18	51,4
>36 Tahun	10	28,6
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

#### Data Olaha 2020

Berdasarkan tabel diatas dimana mayoritas sampel dalam penelitian ini memiliki rentang usia 26 sampai 35 tahun dengan jumlah 18 orang (51,4%). Hasil ini menjelaskan bahwa rentang usia 26 sampai 35 tahun adalah rentang usia produktif seseorang dalam bekerja. Dengan kata lain, pada usia 26 sampai 35 tahun seorang karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk dapat meningkatkan kinerja yang semakin baik.

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
<5 Tahun	5	14,3
6 – 10 Tahun	23	65,7
>11 Tahun	7	20
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Data Olaha 2020

Berdasarkan tabel diatas dimana mayoritas sampel dalam penelitian ini memiliki masa kerja antara 6 sampai 10 tahun dengan jumlah 23 orang (65,7%). Hasil ini menjelaskan bahwa dalam semakin lama karyawan bekerja di sebuah perusahaan maka semakin besar harapan perusahaan terhadap peningkatan kinerja yang akan dihasilkan.

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SD	0	0
SMP	0	0
SMA	4	11,4
Diploma	7	20
Sarjana	24	68,6
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Data Olaha 2020

Berdasarkan tabel diatas dimana mayoritas sampel dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan sarjana dengan jumlah 24 orang (68,6%).

Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin luas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta diharapkan mampu mendukung proses penyelesaian pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## 5.2 Uji Kualitas Data Penelitian

Berikut adalah hasil uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun hasil uji validitas yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Kuisioner Peneliti**

No	Variabel	Pernyataan	R Hitung	Tanda	R Tabel	Ket
1	Pengembangan Karir	Saya mampu memanfaatkan waktu dengan efisien didalam menyelesaikan pekerjaan	0,658	<	0,338	Valid
2		Saya selalu bersikap profesional dalam bekerja	0,480	<	0,338	Valid
3		Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,684	<	0,338	Valid
4		Saya memiliki pengetahuan yang baik didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,402	<	0,338	Valid
5		Saya memiliki keterampilan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,499	<	0,338	Valid
6		Saya selalu meningkatkan efektivitas didalam menyelesaikan pekerjaan	0,587	<	0,338	Valid
7		Saya mendapatkan perlakuan yang adil dari perusahaan dalam bekerja	0,585	<	0,338	Valid
8		Saya selalu mendapatkan informasi mengenai	0,691	<	0,338	Valid

No	Variabel	Pernyataan	R Hitung	Tanda	R Tabel	Ket
		peluang peningkatan karir dari perusahaan				
9	Kinerja Karyawan	Saya memiliki persepsi yang baik dalam meningkatkan kualitas kerja	0,812	<	0,338	Valid
10		Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0,818	<	0,338	Valid
11		Saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja	0,849	<	0,338	Valid
12		Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan	0,812	<	0,338	Valid
13		Saya berusaha menyelesaikan semua tugas yang diberikan perusahaan	0,811	<	0,338	Valid
14		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0,839	<	0,338	Valid
15		Saya mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik untuk beristirahat.	0,747	<	0,338	Valid
16		Saya mampu memanfaatkan waktu istirahat dengan baik	0,870	<	0,338	Valid
17		Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas didalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan	0,593	<	0,338	Valid
18		Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,720	<	0,338	Valid
19		Saya menjaga fasilitas pendukung pekerjaan dengan baik.	0,785	<	0,338	Valid

**Data Olahan 2020**

Hasil uji validitas dimana nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel, maka dari hasil ini ditarik kesimpulan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuisioner dinyatakan valid atau dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Sementara hasil uji reliabilitas yang dihasilkan dalam penelitian ini berdasarkan hasil penyebaran kuisioner adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas Kuisioner Penelitain**

No	Variabel	Nilai Alpha	Tanda	Nilai Cut Off	Ket
1	Pengembangan Karir	0,836	$<$	0,60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,952	$<$	0,60	Reliabel

#### **Data Olahan 2020**

Dari hasil uji reliabilitas dimana nilai alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian memiliki reliabilitas atau dapat dipercaya.

### **5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Berikut adalah hasil deskriptif variabel penelitian yang sudah dilakukan berdasarkan variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan melalui penyebaran kuisioner kepada 35 orang responden penelitian. Adapun hasil deskriptif yang sudah dilakukan adalah sebagai berikut :

#### **5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir**

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis dimasa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang

dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai pengembangan karir karyawan :

**Tabel 5.7**  
**Saya mampu memanfaatkan waktu dengan efisien didalam menyelesaikan pekerjaan**

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	31,4
Setuju	4	16	64	45,7
Cukup Setuju	3	6	18	17,1
Tidak Setuju	2	2	4	5,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

**Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel 5.7 di atas hasil tanggapan mengenai saya mampu memanfaatkan waktu dengan efisien didalam menyelesaikan pekerjaan dari 35 orang responden dimana 11 orang (31,4%) yang menjawab sangat setuju, 16 orang (45,7%) yang menjawab setuju, 6 orang (17,1%) yang menjawab cukup setuju, dan 2 orang (5,7%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan bahwa karyawan yang mampu memanfaatkan waktu kerja dengan efisien akan berdampak baik terhadap peningkatan hasil kerja sehingga hal ini akan mempengaruhi prestasi kerja yang didapatkan dan dapat membantu karyawan untuk mendapatkan kesempatan peningkatan karir yang lebih baik lagi didalam perusahaan.

**Tabel 5.8**  
**Saya selalu bersikap profesional dalam bekerja**

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	14,3
Setuju	4	11	44	31,4
Cukup Setuju	3	12	36	34,3
Tidak Setuju	2	7	14	20,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>119</b>	<b>100</b>

**Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel 5,8 di atas hasil tanggapan mengenai saya selalu bersikap profesional dalam bekerja dari 35 orang responden dimana 5 orang (14,3%) yang menjawab sangat setuju, 11 orang (31,4%) yang menjawab setuju, 12 orang (34,3%) yang menjawab cukup setuju, 7 orang (20%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan sikap profesional dalam bekerja dapat berdampak baik bagi perkembangan karir karyawan di perusahaan. Sikap profesional dalam bekerja akan membentuk kebiasaan karyawan untuk selalu mengutamakan pekerjaan tanpa memikirkan hal lainnya, sehingga pada akhirnya pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan akan meningkatkan kinerja yang ingin dicapai.

**Tabel 5.9**  
**Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan**

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	11,4
Setuju	4	13	52	37,1
Cukup Setuju	3	12	36	34,3
Tidak Setuju	2	6	12	17,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

**Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel 5.9 di atas hasil tanggapan mengenai saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan dari 35 orang responden dimana 4 orang (11,4%) yang menjawab sangat setuju, 13 orang (37,1%) yang menjawab setuju, 12 orang (34,3%) yang menjawab cukup setuju, 6 orang (17,1%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan dalam bekerja seorang karyawan harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan, dengan tujuan agar pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan harapan perusahaan. Standar kerja yang ditetapkan perusahaan juga akan berdampak baik terhadap perkembangan karyawan dalam bekerja, karena semakin baik pemahaman karyawan akan standar kerja hal inilah yang akan mempengaruhi peningkatan pengembangan karir karyawan didalam perusahaan.

**Tabel 5.10**  
**Saya memiliki pengetahuan yang baik didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan**

Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	22,9
Setuju	4	11	44	31,4
Cukup Setuju	3	8	24	22,9
Tidak Setuju	2	8	16	22,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

**Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel 5.10 di atas hasil tanggapan mengenai saya memiliki pengetahuan yang baik didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dari 35 orang responden dimana 8 orang (22,9%) yang menjawab sangat setuju, 11 orang (31,4%) yang menjawab setuju, 8 orang (22,9%) yang menjawab cukup setuju, 8 orang (22,9%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang

(0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan berdampak terhadap peningkatan karir karyawan dalam perusahaan. Pengetahuan yang dimiliki dapat membantu karyawan didalam bekerja sehingga pekerjaan yang dibebankan dapat terselesaikan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan.

**Tabel 5.11**  
**Saya memiliki keterampilan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan**

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	37,1
Setuju	4	15	60	42,9
Cukup Setuju	3	5	15	14,3
Tidak Setuju	2	2	4	5,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

**Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel 5.11 di atas hasil tanggapan mengenai saya memiliki keterampilan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan pekerjaan dari 35 orang responden dimana 13 orang (37,1%) yang menjawab sangat setuju, 15 orang (42,9%) yang menjawab setuju, 5 orang (14,3%) yang menjawab cukup setuju, 2 orang (5,7%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sehingga akan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Keterampilan yang baik akan berdampak baik pula bagi perkembangan karir karyawan di perusahaan.

Tabel 5.12

**Saya selalu meningkatkan efektivitas didalam menyelesaikan pekerjaan**

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	25,7
Setuju	4	15	60	42,9
Cukup Setuju	3	6	18	17,1
Tidak Setuju	2	5	10	14,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>133</b>	<b>100</b>

**Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel 5.12 di atas hasil tanggapan mengenai saya selalu meningkatkan efektivitas didalam menyelesaikan pekerjaan dari 35 orang responden dimana 9 orang (25,7%) yang menjawab sangat setuju, 15 orang (42,9%) yang menjawab setuju, 6 orang (17,1%) yang menjawab cukup setuju, 5 orang (14,3%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan peningkatan efektivitas dalam bekerja akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Efektivitas dalam bekerja adalah hal yang sangat penting dan harus diutamakan sehingga hal ini dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Tabel 5.13

**Saya mendapatkan perlakuan yang adil dari perusahaan dalam bekerja**

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	28,6
Setuju	4	17	68	48,6
Cukup Setuju	3	8	24	22,9
Tidak Setuju	2	0	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>142</b>	<b>100</b>

**Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel 5.13 di atas hasil tanggapan mengenai saya mendapatkan perlakuan yang adil dari perusahaan dalam bekerja dari 35 orang responden dimana 10 orang (28,6%) yang menjawab sangat setuju, 17 orang (48,6%) yang menjawab setuju, 8 orang (22,9%) yang menjawab cukup setuju, 0 orang (0%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan perlakuan yang adil dari perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam bekerja lebih baik. Keadilan ini seperti memberikan kesempatan kesempatan yang sama bagi karyawan didalam pengembangan karir karyawan diperusahaan.

**Tabel 5.14**  
**Saya selalu mendapatkan informasi mengenai peluang peningkatan karir dari perusahaan**

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	31,4
Setuju	4	11	44	31,4
Cukup Setuju	3	10	30	28,6
Tidak Setuju	2	3	6	8,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

**Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel 5.14 di atas hasil tanggapan mengenai saya selalu mendapatkan informasi mengenai peluang peningkatan karir dari perusahaan dari 35 orang responden dimana 11 orang (31,4%) yang menjawab sangat setuju, 11 orang (31,4%) yang menjawab setuju, 10 orang (28,6%) yang menjawab cukup setuju, 3 orang (8,6%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan adanya informasi yang jelas dari perusahaan mengenai perkembangan karir diharapkan dapat

memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Karena kesempatan untuk berkembang ini semakin baik diharapkan dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam bekerja lebih baik.

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan mengenai variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.15**  
**Rekapitulasi Tanggapan Variabel Pengembangan Karir**

No	Pernyataan		Klasifikasi Jawaban					Jumlah
			SS	S	CS	TS	STS	
			5	4	3	2	1	
1	Saya mampu memanfaatkan waktu dengan efisien didalam menyelesaikan pekerjaan	Frek	11	16	6	2	0	35
		Skor	55	20	18	4	0	97
2	Saya selalu bersikap profesional dalam bekerja	Frek	5	11	12	7	0	35
		Skor	25	15	36	14	0	90
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan	Frek	4	13	12	6	0	35
		Skor	20	17	36	12	0	85
4	Saya memiliki pengetahuan yang baik didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan	Frek	8	11	8	8	0	35
		Skor	40	15	24	16	0	95
5	Saya memiliki keterampilan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan	Frek	13	15	5	2	0	35
		Skor	65	19	15	4	0	103
6	Saya selalu meningkatkan efektivitas didalam menyelesaikan pekerjaan	Frek	9	15	6	5	0	35
		Skor	45	19	18	10	0	92
7	Saya mendapatkan perlakuan yang adil dari perusahaan dalam bekerja	Frek	10	17	8	0	0	35
		Skor	50	21	24	0	0	95
8	Saya selalu mendapatkan informasi mengenai peluang peningkatan karir dari perusahaan	Frek	11	11	10	3	0	35
		Skor	55	15	30	6	0	106
<b>Jumlah</b>			<b>71</b>	<b>109</b>	<b>67</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>280</b>
			<b>355</b>	<b>436</b>	<b>201</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>1058</b>

**Data Olahan 2020**

Nilai Maksimal  $\Rightarrow 5 \times 8 \times 35 = 1.400$

Nilai Minimal  $\Rightarrow 1 \times 8 \times 35 = 280$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.400 - 280}{5} = 224$$

Berikut adalah interval penilaian mengenai variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut :

Sangat Baik = 1.177 – 1400

Baik = 953 – 1.176

Cukup Baik = 729 – 952

Kurang Baik = 505 – 728

Tidak Baik = 224 - 504

Total skor yang dihasilkan dari variabel pengembangan karir sebesar 1.058 dalam katagori baik. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya pemberian pengembangan karir yang baik, diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Dengan kinerja yang baik maka hal ini akan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan.

### 5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan stsndar yang telah ditentukan.

**Tabel 5.16**  
**Saya memiliki persepsi yang baik dalam meningkatkan kualitas kerja**

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	42,9
Setuju	4	8	32	22,9
Cukup Setuju	3	11	33	31,4
Tidak Setuju	2	1	2	2,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>142</b>	<b>100</b>

**Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel 5.16 di atas hasil tanggapan mengenai saya memiliki persepsi yang baik dalam meningkatkan kualitas kerja dari 35 orang responden dimana 15 orang (42,9%) yang menjawab sangat setuju, 8 orang (22,9%) yang menjawab setuju, 11 orang (31,4%) yang menjawab cukup setuju, 1 orang (2,9%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan, persepsi yang baik dalam bekerja diharapkan dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Semakin baik persepsi karyawan dalam bekerja maka diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

**Tabel 5.17**  
**Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan**

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	25,7
Setuju	4	15	60	42,9
Cukup Setuju	3	9	27	25,7
Tidak Setuju	2	2	4	5,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

**Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel 5.17 di atas hasil tanggapan mengenai saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dari 35 orang responden dimana 9 orang (25,7%) yang menjawab sangat setuju, 15 orang (42,9%) yang menjawab setuju, 9 orang (25,7%) yang menjawab cukup setuju, 2 orang (5,7%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan dengan adanya kemampuan yang baik dari karyawan dalam bekerja diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Selain itu, karyawan harus selalu meningkatkan kemampuan yang dimiliki dengan harapan dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

**Tabel 5.18**  
**Saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Skor</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	18	90	51,4
Setuju	4	6	24	17,1
Cukup Setuju	3	8	24	22,9
Tidak Setuju	2	3	6	8,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

**Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel 5.18 di atas hasil tanggapan mengenai saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja dari 35 orang responden dimana 18 orang (51,4%) yang menjawab sangat setuju, 6 orang (17,1%) yang menjawab setuju, 8 orang (22,9%) yang menjawab cukup setuju, 3 orang (8,6%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan kreativitas yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja diharapkan mampu meningkatkan hasil kerja karyawan. Kreativitas yang tinggi

akan membantu karyawan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin berkualitas.

**Tabel 5.19**  
**Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan**

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	34,3
Setuju	4	15	60	42,9
Cukup Setuju	3	8	24	22,9
Tidak Setuju	2	0	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

**Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel 5.19 di atas hasil tanggapan mengenai saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dari 35 orang responden dimana 12 orang (34,3%) yang menjawab sangat setuju, 15 orang (42,9%) yang menjawab setuju, 8 orang (22,9%) yang menjawab cukup setuju, 0 orang (0%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan dalam bekerja karyawan selalu berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik sehingga hal ini diharapkan dapat meningkatkan kuantitas kerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

**Tabel 5.20**  
**Saya berusaha menyelesaikan semua tugas yang diberikan perusahaan**

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	42,9
Setuju	4	10	40	28,6
Cukup Setuju	3	9	27	25,7
Tidak Setuju	2	1	2	2,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

**Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel 5.20 di atas hasil tanggapan mengenai saya berusaha menyelesaikan semua tugas yang diberikan perusahaan dari 35 orang responden dimana 15 orang (42,9%) yang menjawab sangat setuju, 10 orang (28,6%) yang menjawab setuju, 9 orang (25,7%) yang menjawab cukup setuju, 1 orang (2,9%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan dalam bekerja karyawan selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dengan tujuan agar dapat menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Karena semakin baik karyawan dalam bekerja maka hal ini akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan.

**Tabel 5.21**  
**Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan**

Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	34,3
Setuju	4	12	48	34,3
Cukup Setuju	3	11	33	31,4
Tidak Setuju	2	0	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

**Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel 5.21 di atas hasil tanggapan mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dari 35 orang responden dimana 12 orang (34,3%) yang menjawab sangat setuju, 12 orang (34,3%) yang menjawab setuju, 11 orang (31,4%) yang menjawab cukup setuju, 0 orang (0%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap

peningkatan kinerja yang dihasilkan sehingga hal ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

**Tabel 5.22**  
**Saya mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik untuk beristirahat.**

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	40,0
Setuju	4	12	48	34,3
Cukup Setuju	3	6	18	17,1
Tidak Setuju	2	3	6	8,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>142</b>	<b>100</b>

**Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel 5.22 di atas hasil tanggapan mengenai saya mampu memanfaatkan waktu dengan efisien didalam menyelesaikan pekerjaan dari 35 orang responden dimana 14 orang (40%) yang menjawab sangat setuju, 12 orang (34,3%) yang menjawab setuju, 6 orang (17,1%) yang menjawab cukup setuju, 3 orang (8,6%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan dengan mampu memanfaatkan waktu secara baik, terutama waktu istirahat diharapkan mampu mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Karena semakin efektif pengelolaan waktu maka hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang akan dihasilkan sehingga hal ini akan berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

**Tabel 5.23**  
**Saya mampu memanfaatkan waktu istirahat dengan baik**

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	31,4
Setuju	4	14	56	40,0
Cukup Setuju	3	7	21	20,0
Tidak Setuju	2	3	6	8,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>138</b>	<b>100</b>

### Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.23 di atas hasil tanggapan mengenai saya mampu memanfaatkan waktu istirahat dengan baik dari 35 orang responden dimana 11 orang (31,4%) yang menjawab sangat setuju, 14 orang (40%) yang menjawab setuju, 7 orang (20%) yang menjawab cukup setuju, 3 orang (8,6%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan seorang karyawan harus mampu mengelola dengan baik setiap waktu istirahat yang diberikan perusahaan, hal ini bertujuan agar karyawan tetap fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

**Tabel 5.24**  
**Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas didalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan**

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	45,7
Setuju	4	8	32	22,9
Cukup Setuju	3	9	27	25,7
Tidak Setuju	2	2	4	5,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>143</b>	<b>100</b>

### Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.24 di atas hasil tanggapan mengenai perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas didalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dari 35 orang responden dimana 16 orang (45,7%) yang menjawab sangat setuju, 8 orang (22,9%) yang menjawab setuju, 9 orang (25,7%) yang menjawab cukup setuju, 2 orang (5,7%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan hal ini dapat

meningkatkan efektivitas dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan.

**Tabel 5.25**  
**Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan**

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	37,1
Setuju	4	9	36	25,7
Cukup Setuju	3	11	33	31,4
Tidak Setuju	2	2	4	5,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>138</b>	<b>100</b>

**Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel 5.25 diatas hasil tanggapan mengenai bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan memanfaatkan waktu dengan efisien didalam menyelesaikan pekerjaan dari 35 orang responden dimana 13 orang (37,1%) yang menjawab sangat setuju, 9 orang (25,7%) yang menjawab setuju, 11 orang (31,4%) yang menjawab cukup setuju, 2 orang (5,7%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan dalam bekerja karyawan selalu dituntun untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain, sikap tanggung jawab dalam bekerja menjadi faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga hal ini dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan.

**Tabel 5.26**  
**Saya menjaga fasilitas pendukung pekerjaan dengan baik.**

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	37,1
Setuju	4	14	56	40,0
Cukup Setuju	3	5	15	14,3

Tidak Setuju	2	3	6	8,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		<b>35</b>	<b>142</b>	<b>100</b>

#### Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.26 di atas hasil tanggapan mengenai saya menjaga fasilitas pendukung pekerjaan dengan baik dari 35 orang responden dimana 13 orang (37,1%) yang menjawab sangat setuju, 14 orang (40%) yang menjawab setuju, 5 orang (14,3%) yang menjawab cukup setuju, 3 orang (8,6%) yang menjawab tidak setuju dan 0 orang (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini menjelaskan, karyawan harus selalu menjaga setiap fasilitas pendukung yang disediakan oleh perusahaan terutama hal ini agar setiap peralatan dapat digunakan dengan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

**Tabel 5.27**  
**Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan		Klasifikasi Jawaban					Jumlah
			SS	S	CS	TS	STS	
			5	4	3	2	1	
1	Saya memiliki persepsi yang baik dalam meningkatkan kualitas kerja	Frek	15	8	11	1	0	35
		Skor	75	12	33	2	0	122
2	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	Frek	9	15	9	2	0	35
		Skor	45	19	27	4	0	95
3	Saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja	Frek	18	6	8	3	0	35
		Skor	90	10	24	6	0	130
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan	Frek	12	15	8	0	0	35
		Skor	60	19	24	0	0	103
5	Saya berusaha menyelesaikan semua tugas yang diberikan perusahaan	Frek	15	10	9	1	0	35
		Skor	75	14	27	2	0	118
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	Frek	12	12	11	0	0	35
		Skor	60	16	33	0	0	109

No	Pernyataan		Klasifikasi Jawaban					Jumlah
			SS	S	CS	TS	STS	
			5	4	3	2	1	
7	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik untuk beristirahat	Frek	14	12	6	3	0	35
		Skor	70	16	18	6	0	110
8	Saya mampu memanfaatkan waktu istirahat dengan baik	Frek	11	14	7	3	0	35
		Skor	55	18	21	6	0	100
9	Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas didalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan	Frek	16	8	9	2	0	35
		Skor	80	12	27	4	0	123
10	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan	Frek	13	9	11	2	0	35
		Skor	65	13	33	4	0	115
11	Saya menjaga fasilitas pendukung pekerjaan dengan baik.	Frek	13	14	5	2	0	34
		Skor	65	18	15	4	0	102
<b>Jumlah</b>			<b>148</b>	<b>123</b>	<b>94</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>384</b>
			<b>740</b>	<b>492</b>	<b>282</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>1552</b>

Data Olahan 2020

$$\text{Nilai Maksimal} \Rightarrow 5 \times 1 \times 35 = 1.925$$

$$\text{Nilai Minimal} \Rightarrow 1 \times 1 \times 35 = 385$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.925 - 385}{5} = 308$$

Berikut adalah interval penilaian mengenai variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$\text{Sangat Baik} = 1.618 - 1925$$

$$\text{Baik} = 1.310 - 1.617$$

$$\text{Cukup Baik} = 1.002 - 1.309$$

$$\text{Kurang Baik} = 694 - 1.001$$

$$\text{Tidak Baik} = 385 - 693$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi dimana skor yang dihasilkan variabel kinerja sebesar 1.552 dalam katagori baik. Hasil ini menjelaskan bahwa kinerja yang baik dari karyawan dapat memberikan dampak yang baik dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan, maka dari itu perusahaan harus selalu memotivasi setiap karyawan agar dapat bekerja dengan baik terutama didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

#### 5.4 Analisis Data Penelitian

Barikut adalah hasil pengolahan data penelitian berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS 22 dengan pengujian yang dimulai dari normalitas data penelitian, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis penelitian (uji t) dan koefisien determinasi. Adapun hasil penelitian yang sudah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

##### 5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui dampak variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dimana variabel bebas berdampak terhadap meningkatkan atau menurunkan variabel terikatnya dalam hubungan fungsional berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.28**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.897	4.250		.211	.834
	Karir	1.439	.139	.875	10.375	.000

**a. Dependent Variable: Kinerja**

Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 0,897 + 1,439x$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,897. Menjelaskan bahwa jika pengembangan karir tidak dilaksanakan dengan baik dengan asumsi nilai nol (0) maka kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Witel Daratab Riau Pekanbaru sebesar 0,897 poin.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 1,439. Menjelaskan bahwa jika perencanaan pengembangan karir karyawan mengalami peningkatan 1 (satu) satuan maka hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Witel Daratab Riau Pekanbaru yang dihasilkan sebesar 1,439 poin.

#### 5.4.2 Uji Hipotesis Penelitian (Uji t)

Berikut adalah hasil pengolahan data untuk menjawab hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.  $H_a$  : Bila nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_o$  : Bila nilai t hitung < t tabel dengan nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Adapun nilai t tabel yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 35 - 1 - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 2,034$$

**Tabel 5.29**  
**Uji Hipotesis Penelitian**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.897	4.250		.211	.834
	Karir	1.439	.139	.875	10.375	.000

**a. Dependent Variable: Kinerja Data Olahan 2020**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan dimana nilai t hitung yang dihasilkan  $10,375 >$  nilai t tabel sebesar  $2,034$  dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak menjelaskan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 5.4.3 Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil koefisien determinasi yang telah dilakukan mengenai besaran kontribusi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.30**  
**Koefisien Determinasi Penelitian**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 <sup>a</sup>	.765	.758	4.11071

a. Predictors: (Constant), Karir

b. Dependent Variable: Kinerja

#### **Data Olahan 2020**

Berdasarkan hasil koefisien determinasi dimana nilai r square yang dihasilkan sebesar 0,765 menjelaskan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 76,5% sementara sisanya 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **5.5 Program Pengembangan Karir pada PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Program pengembangan karir yang diberikan PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru merupakan upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan performa kerja. Program pengembangan karir ini tidak harus berupa kegiatan-kegiatan besar yang rumit, melainkan cukup dengan cara-cara sederhana diantaranya seperti :

##### 1. Pendidikan dan Pelatihan

Metode ini menjadi salah satu cara perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, serta pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Bentuk-bentuk pendidikan dan pelatihan ini adalah seperti perencanaan karir,

pembelajaran, rotasi pekerjaan, pelatihan dan bimbingan, bussines games, simulasi, magang, dan lain sebagainya.

## 2. Promosi

Promosi menjadi bentuk program pengembangan karir yang diharapkan oleh karyawan karena mereka bisa mendapat jabatan dengan posisi yang lebih tinggi. Umumnya, promosi juga akan diikuti oleh tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi pula, namun semua akan sebanding dengan income dan fasilitas yang didapat. Pelaksanaan promosi tentu harus memperhatikan syarat-syarat seperti pengalaman, tingkat pendidikan, kejujuran, loyalitas, dan sebagainya.

## 3. Mutasi

Mutasi merupakan perubahan posisi/jabatan atau tempat bekerja yang dilakukan pimpinan perusahaan kepada karyawannya baik secara horizontal maupun vertical. Prinsip dari program mutasi ini adalah memindahkan karyawan ke posisi yang lebih tepat dengan pekerjaan yang sesuai sehingga kinerja bisa meningkat.

## 5.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan dimana hasil rekapitulasi tanggapan variabel pengembangan karir diperoleh skor sebesar 1.058 dalam katagori baik. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya pemberian pengembangan karir yang baik, diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Dengan kinerja yang baik maka hal ini akan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan.

Sementara hasil rekapitulasi dimana skor yang dihasilkan variabel kinerja sebesar 1.552 dalam katagori baik. Hasil ini menjelaskan bahwa kinerja yang baik dari karyawan dapat memberikan dampak yang baik dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan, maka dari itu perusahaan harus selalu memotivasi setiap karyawan agar dapat bekerja dengan baik terutama didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasil uji hipotesis dimana dimana nilai t hitung yang dihasilkan  $10,375 >$  nilai t tabel sebesar  $2,034$  dengan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak menjelaskan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara nilai r square yang dihasilkan sebesar  $0,765$  menjelaskan pengembang karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar  $76,5\%$  sementara sisanya  $23,5\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosyidawaty (2018) dan Rifiani (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Pada dasarnya pengembangan karir adalah upaya yang dilaksanakan dalarangka pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tentunya pentingnya

pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa puas, meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas karyawan.

Menurut Hasibuan (2016) pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan menurunkan labour tum over, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan dari mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Khususnya bagi departemen sumber daya manusia akan mempermudah kebutuhan penyusunan personalia (staffing) internal organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka sudah jelas bahwa pengembangan karir disebuah organisasi sangatlah penting karena dapat meningkatkan kinerja dari karyawan yang juga dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil rekapitulasi tanggapan variabel pengembangan karir diperoleh skor sebesar 1.058 dalam katagori baik. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya pemberian pengembangan karir yang baik, diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Dengan kinerja yang baik maka hal ini akan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan.
2. Hasil rekapitulasi dimana skor yang dihasilkan variabel kinerja sebesar 1.552 dalam katagori baik. Hasil ini menjelaskan bahwa kinerja yang baik dari karyawan dapat memberikan dampak yang baik dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan, maka dari itu perusahaan harus selalu memotivasi setiap karyawan agar dapat bekerja dengan baik terutama didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pengujian hipotesis menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Semakin baik program pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawannya diharapkan dapat meningkatkan semangat

karyawan didalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan terus mengalami peningkatan.

4. Program pengembangan karir yang diberikan PT Telkom Wilayah Telkom Riau Daratan (Witel Ridar) Pekanbaru dengan cara-cara sederhana diantaranya seperti memberikan Pendidikan dan Pelatihan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk promosi dan melakukan mutasi jabatan.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru dapat memberikan program pengembangan karir yang lebih baik kepada karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kepada karyawan PT Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru diharapkan dapat terus mengembangkak kemampuan dan pengetahuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.
3. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam . 2015. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Handoko, Hani. T. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia* . Edisi 2. Jogjakarta:BPFE
- Hariandjra, MARIHOT T.E.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Drs. H. Melayu, S.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama .
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT . Bumi Aksara.
- Rivai, Viethzal dan A.F.M. Basri. 2014. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins , Stephen, 2014, “ *Perilaku Organisasi* “, Prentice Hall, edisi kesepuluh , Telaah Bisnis , Vol. 7 , No . 1.
- Robbins, Stephen, 2013, “*perilaku Organisasi*”. Printice Hall, edisi kesepuluh Telaah Bisnis, vol.7,No.1.
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simomara, H . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Jogjakarta: Badan Penerbit STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Wahyudi, Bambang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Sulita.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-3. Jakarta: rajawali Pers