

SKRIPSI

ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. JOHAN SENTOSA PERKEBUNAN BANGKINANG

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH:

DEVY EKA SUNDARI

NPM : 145211023

PROGRAM STUDI MANAJEMEN-SI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat Jalan Kharudin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru
Telp.647647 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : DEVY EKA SUNDARI
NPM : 145211023
Program Studi : Manajemen (S1)
FAKULTAS : EKONOMI
Judul Skripsi : Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM

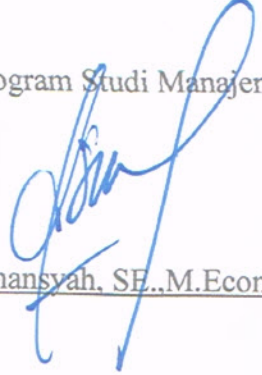

Kamar Zaman, SE., MM

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen


Drs. Abrar, M.Si., Ak, CA


Azmansyah, SE., M.Econ



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat Jalan Kharudin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru
Telp.647647 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru 28284

Tanda Persetujuan Perbaikan Skripsi

Nama : DEVY EKA SUNDARI
NPM : 145211023
Program Studi : Manajemen (S1)
FAKULTAS : EKONOMI
Judul Skripsi : Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang
Disetujui Oleh : Tim Penyeminar/Penguji Skripsi
Nama Dosen

1. Dra. Hj. Eka Nuraini R., M.Si
2. Hj. Susie Suryani, SE., MM
3. Poppy Camenia Jamil, SE., MSM

Tanda Tangan

Pembimbing I

Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM

Pembimbing II

Kamar Zaman, SE., MM

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen






Azmansyah, SE., M.Econ






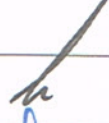
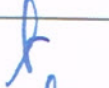


BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah diadakan bimbingan skripsi terhadap saudara:







Nama : Devy Eka Sundari
 Npm : 145211023
 Jurusan : Manajemen
 Program Studi : STRATA I (SI)
 Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
 Co-Sponsor : Kamar Zaman, SE, MM
 Judul Sripsi : Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang

Dengan perincian sebagai berikut:

Tanggal	Catatan		Berita Bimbingan	Tanda Paraf
	Sponsor	Co-Sponsor		
06-04-2018	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Lanjut Pbb 2 	
16-04-2018		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Jurnal 3 Buah • Buku 3 Buah • Daftar Pustaka • Cara Penulisan 	
20-01-2018	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Judul Yang Dipilih 	
28-01-2018	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Jurnal • Lanjut Pbb 2 • Sampul 	
03-08-2018		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Jurnal Tidak Sama Dengan Judul • Bawa Buku Rujukan Utama • Halaman 20 	

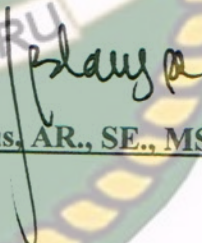
Tanggal	Catatan		Berita Bimbingan	Tanda Paraf
	Sponsor	Co-Sponsor		
			<ul style="list-style-type: none"> • Bawa Jurnal Pada Penelitian Terdahulu • Operasional Variabel Salah 	
04-08-2018		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Jurnal Benar • Buku ? 	
13-08-2018		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Indikator (Kemampuan dan Motivasi) • Dimensi pengembangan Karir 	
18-08-2018		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Acc Seminar 	
30-08-2018	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Acc Seminar 	
11-01-2018		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Operasional Variabel • Daftar Pustaka • Rencana Daftar Isi • Latar Belakang Tambahan Penjelasan Karir • Pengantar Masuk Tabel 2 • Penjelasan Tabel 2 	
16-01-2019		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Acc Outline 	
16-01-2019	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Acc Outline 	
20-02-2019	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Lanjut Pbb 2 Dahulu 	
21-02-2019	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Penjelasan Rekapitulasi Perdimensi Dibawah Tabel • Saran • Abstrak • Pada Halaman 8 	

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tanggal	Catatan		Berita Bimbingan	Tanda Paraf
	Sponsor	Co-Sponsor		
24-02-2019	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Dirubah Gambar 1.1 dan 2.1 	
25-02-2019	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Sumbernya Digaris Bawahi 	
26-02-2019	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Lanjut Ke Pbb 2 	
02-03-2019		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Cover 2019 • Daftar Gambar Sistemika Dilihat LAgi • Tabel 2.1 • Halaman 31 	
09-03-2019		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Acc Seminar Hasil 	
18-03-2019	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Acc Seminar Hasil 	

Pekanbaru, 1 April 2019

a/nDekan


Firdaus, AR., SE., MSi., AK., CA

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

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

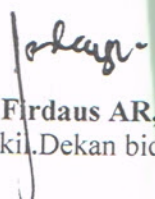
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1721/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 26 Maret 2019, Maka pada Hari Rabu 27 Maret 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen S1** Tahun Akademis 2018/2019.

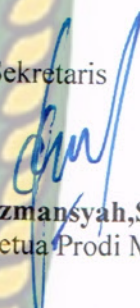
1. Nama : Devy Eka Sundari
2. NPM : 145211023
3. Program Studi : Manajemen S1
4. Judul skripsi : Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang
5. Tanggal ujian : 27 Maret 2019
6. Waktu ujian : 60 menit.
7. Tempat ujian : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai : 73 (B⁺)
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris


Azmansyah, SE.M.Econ
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Kamar Zaman, SE., MM
3. Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si
4. Hj. Susie Suryani, SE., MM
5. Poppy Camenia Jamil, SE., MSM

Saksi

- 1.

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

Pekanbaru 27 Maret 2019

Mengetahui
Dekan,


Drs. H. Abrar, M.Si.Ak.CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1721/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Devy Eka Sundari
N P M : 145211023
Jurusan/Jenjang Pendd : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Methodologi	Anggota
4	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5	Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M	Assisten Ahli, C/b	Bahasa	Anggota
6			-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 27 Maret 2019
Dekan,

Drs. Abrar., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

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

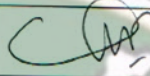
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

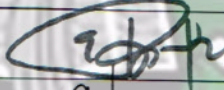
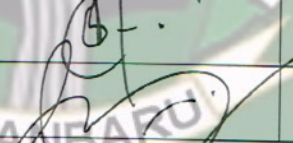
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Devy Eka Sundari
NPM : 145211023
Program Studi : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang
Hari/Tanggal : Rabu 27 Maret 2019
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Kamar Zaman, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		
3	Poppy Camenia Jamil, SE., MSM		

Hasil Seminar : *)

- | | |
|---------------------------|-----------------------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai <u>70,33 (B+)</u>) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai) |

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Firdaus AR, SE, M.Si, Ak.CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 27 Maret 2019
Ketua Prodi


Azmansyah, SE, M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

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

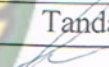
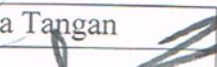




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Devy Eka Sundari
 NPM : 145211023
 Judul Proposal : Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang
 Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
 2. Kamar Zaman, SE., MM
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 31 Oktober 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

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

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM		1. 
2.	Drs. Syahdanur., M.Si		2. 
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		3. 
4.	Suyadi, SE., M.Si		4. 
5.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		5. 
6.	Restu Hayati, SE., M.Si		6. 


*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
 An. Dekan Bidang Akademis




 Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA

Pekanbaru, 31 Oktober 2018
 Sekretaris,


 Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 339/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 31 Maret 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

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

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing I
2	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Devy Eka Sundari
 N P M : 145211023
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Analisis Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan potensi pariwisata daerah di kabupaten kampar.
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 2 April 2018
 Dekan.

 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

ABSTRAK**ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT. JOHAN SENTOSA
PERKEBUNAN BANGKINANG**

Oleh :

DEVY EKA SUNDARI**NPM : 145211023**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengembangan karir karyawan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah pernah mendapatkan pengembangan karir 14 orang. Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu dengan mengumpulkan data yang didapat dari responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir sudah efektif dan berjalan dengan baik,

Kata kunci : Pengembangan Karir (Kebijakan Atasan, Prestasi Kerja, Karakteristik Individu)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan serta kemudahan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu salawat serta salam tidak lupa pula kita curahkan kepada junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat-Nya dari alam yang kurang berilmu pengetahuan menjadi berilmu pengetahuan.

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai tugas akhir penulis guna melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. JOHAN SENTOSA PERKEBUNAN BANGKINANG”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Prof Dr. Syafrinaldi.,SH.,MCL** selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak Wakil Rektor I, II dan III Universitas Islam Riau.
2. Bapak **Dra. Abrar, M,Si, Ak** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Ibu **Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S. MM** selaku Pembimbing I sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang dalam

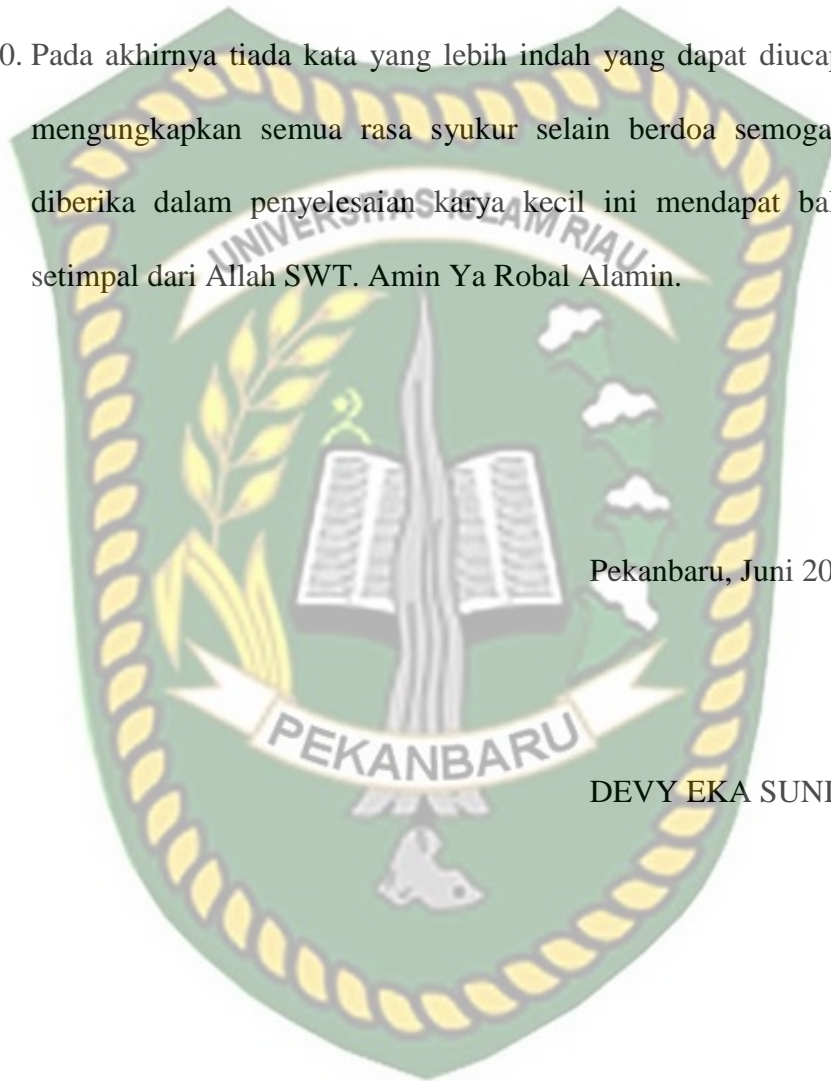
penulisan skripsi ini telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk membimbing serta mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak **Kamar Zaman, SE., MM** selaku Dosen Pembimbing II sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak meluangkan waktu, pemikiran maupun tenaga dalam memberikan arahan, bimbingan, dan ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan dari selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar serta bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat memyajikan skripsi ini.
7. Teruntuk yang tersayang dan tercinta kedua Orang Tua penulis, Ayahanda **Ir. Ahmad Hidayat** dan ibunda **Rosneli A.Md** yang telah memberikan dukungan moral dan materi serta selalu mengiringi setiap langkah kehidupan penulis dan Do'a yang selalu diucapkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih untuk Adikku tercinta **Dani Muhamad Iqbal** yang sedang menempuh pendidikan di Universitas Diponegoro atas Do'a dan dukungannya.

9. Terspecial untuk Tunanganku **Wiradhika S.STP** yang selalu memberikan Do'a dan dukungannya serta meluangkan waktu untuk memberi semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Pada akhirnya tiada kata yang lebih indah yang dapat diucapkan untuk mengungkapkan semua rasa syukur selain berdoa semoga apa yang diberika dalam penyelesaian karya kecil ini mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin Ya Robal Alamin.

Pekanbaru, Juni 2019

DEVY EKA SUNDARI



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4. Sistematika penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	11
2.1. Pengertian pengembangan karir	11
2.2. Jenis-Jenis Pengembangan Karir.....	12
2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir	14
2.4. Faktor-faktor penentu pengembangan karir	15
2.5. Tujuan jenjang karir jabatan karyawan.....	17
2.6. Indikator pengembangan karir.	18
2.7. Sistem Karir.....	18
2.8. Manfaat Sistem Karir.	20
2.9. Langkah – Langkah Pengembangan Karir.....	20

2.10. Manajemen Berkarir.....	22
2.11. Perencanaan Karir.	23
2.12. Penelitian Terdahulu.	26
2.13. Hipotesis	27
2.14. Kerangka Pemikir.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1. Lokasi Penelitian	29
3.2. Operasional Variabel Penelitian	29
3.3. Populasi Dan Sampel.....	30
3.4. Jenis Dan Sumber Data.....	31
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6. Analisis Data	32
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	33
4.1. Profil Perusahaan.....	33
4.2. Struktur Organisasi.....	36
4.3. Aktivitas Perusahaan	53
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
5.1. Karakteristik Umum Responden Penelitian.....	55
5.1.1 Usia Responden	55
5.1.2 Jenis Kelamin Responden	56
5.1.3 Pendidikan Responden	56
5.1.4 Masa Bekerja	57

5.2.	Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang	58
5.2.1.	Analisis Kebijakan Atasan.....	59
5.2.2.	Analisis Pengalaman	67
5.2.3.	Analisis Prestasi kerja.....	74
5.2.4.	Analisis Disiplin.....	82
5.2.5.	Analisis Penilaian Prestasi kerja.....	90
5.3.	Rekapitulasi Tanggapan Responden.....	100
5.4.	Pembahasan.....	112
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		115
6.1.	Kesimpulan.....	115
6.2.	Saran	115
DAFTAR PUSTAKA		117
LAMPIRAN.....	



DAFTAR TABEL

2.1 Data jumlah karyawan yang di promosikan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang.....	6
3.1 Penelitian Terdahlu	26
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja	57
5.5 Penjelasan Responden Tentang Atasan Memberikan Keputusan Dalam Peningkatan Karir Karyawan.....	60
5.6 Penjelasan Responden Tentang Atasan Dapat Memberikan Masukan Terhadap Peningkatan Karir.....	61
5.7 Penjelasan Responden Tentang Atasan Dapat Memberikan Penilaian Yang Objektif Terhadap Pengembangan Karir.....	63
5.8 Penjelasan Responden Tentang Atasan Yang Membimbing dan Mengarahkan Karir Karyawan	64
5.9 Penjelasan Responden Tentang Atasan Selalu Mengkomunikasikan Karir Karyawan	66
5.10 Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mempunyai Pengetahuan Diberikan Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir.....	68
5.11 Penjelasan Responden Tentang Keterampilan Yang Dimiliki	

Karyawan Dalam Pekerjaan Diberikan Peningkatan Karir	69
5.12 Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mempunyai Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan Diberikan Kesempatan Untuk Mendapatkan Peningkatan Karir.....	70
5.13 Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Berpendidikan Dapat Menunjang Karir	72
5.14 Penjelasan Responden Tentang Pengalaman Kerja Dapat Menunjang Karir Karyawan	73
5.15 Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mempunyai Ketelitian Dalam Pekerjaan Diberikan Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir.....	75
5.16 Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mempunyai Kerapian Dalam Pekerjaan Di Berikan Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir.....	76
5.17 Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mempunyai Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Diberikan Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir	78
5.18 Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mempunyai Tanggung Jawab Kerja Yang Besar Diberikan Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir... ..	80
5.19 Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mendapatkan Hasil Kerja Yang Maksimum Dalam Pekerjaannya Diberikan Kesempatan	

Mendapatkan Peningkatan Karir	81
5.20 Penjelasan Responden Tentang Tingkat Absensi Dalam Pekerjaan.....	83
5.21 Penjelasan Responden Tentang Ketetapan Waktu Dalam Bekerja.....	84
5.22 Penjelasan Responden Tentang Taat Pada Aturan Perusahaan.....	86
5.23 Penjelasan Responden Tentang Karyawan Dapat Mencapai Target Kerja Yang Direncanakan.....	87
5.24 Penjelasan Responden Tentang Karyawan Mempunyai Kerja Sama Yang Handal.....	89
5.25 Penjelasan Responden Tentang Atasan Mampu Bersikap Adil Dalam Memberikan Penilaian Kerja Karyawan	91
5.26 Penejelasan Responden Tentang Atasan Harus Bersikap Transparan Dalam Memberikan Penilaian Terhadap Peningkatan Karir.....	93
5.27 Penjelasan Responden Tentang Atasan Harus Bersikap Konsisten Dalam Peningkatan Karir.....	95
5.28 Penjelasan Responden Tentang Atasan Mampu Bertanggung Jawab Aatasan Semua Hasil Kerja Bawahan	97
5.29 Penjelasan Responden Tentang Atasan Mampu Menilai Kejujuran Terhadap Hasil Kerja Bawahannya.....	98
5.30 Rekapitulasi Tentang Tanggapan Responden Variabel	

	Pengembangan Karir Dimensi Kebijakan Aatasan	100
5.31	Rekapitulasi Tentang Tanggapan Responden Variabel Pengembangan Karir Dimensi Pengalaman.....	102
5.32	Rekapitulasi Tentang Tanggapan Responden Variabel Pengembangan Karir Dimensi Prestasi Kerja.....	105
5.33	Rekapitulasi Tentang Tanggapan Responden Variabel Pengembangan Karir Dimensi Disiplin.....	107
5.34	Rekapitulasi Tentang Tanggapan Responden Veriabel Pengembagan Karir Dimensi Penilaian Prestasi Kerja.....	109



DAFTAR GAMBAR

1.1 Jenjang Karir Jabatan Pada PT. Johan Sentosa Perkebunan	
Bangkinang.....	5
2.1 Kerangka Pemikir	28
4.1 Struktur Organisasi.....	36



BAB I

LATAR BELAKANG

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat mengalami kemajuan yang signifikan dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Dalam menjalankan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Diantara keempat faktor produksi tersebut faktor tenaga kerja atau manusialah hal terpenting karena manusia penggerak segala aktivitas dan operasi perusahaan tersebut.

Pada umumnya setiap organisasi ini mesti mengetahui cara yang paling baik dalam memberdayakan karyawan-karyawan pada semua jenjang organisasi. Banyak hal untuk memenangkan komitmen tersebut, dengan menawarkan kepada mereka suatu kesempatan untuk memiliki dan mengisi sebuah karir yang berhasil. Karyawan dipandang sebagai sumberdaya manusia bagi suatu perusahaan. Karyawan juga sering kali disebut sebagai modal intelektual, karena memiliki kemampuan memberikan ide-ide yang kreatif dan solusi yang inovatif dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan. Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumberdaya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang berbeda-beda.

Dalam sebuah perusahaan, tidak menutup kemungkinan akan berpindah keperusahaan lain, apabila perusahaan lain mempunyai fasilitas dan lingkungan

kerja yang lebih baik. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan para pekerjanya yang baik dan menganggap mereka sebagai asset perusahaan. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat tercapai apabila setiap karyawan mempunyai skill dan motivasi yang tinggi.

Pengembangan karir adalah sebuah proses saat para karyawan bergerak maju melalui sebuah tahapan karir. Proses pengembangan karir sangatlah penting, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Ada kemungkinan akan muncul beberapa perubahan yang tak diinginkan yang mempengaruhi rencana yang telah disusun matang. Dalam situasi ini, baik karyawan maupun perusahaan harus siap menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Karyawan harus secara terus-menerus meningkatkan skill dan kompetensi sesuai kebutuhan perusahaan, sementara perusahaan harus siap dengan karyawan yang mampu menangani tekanan secara efisien dan menghindari resiko negatif dari perubahan skenario. Itulah sebabnya memahami pentingnya pengembangan karir sangat dibutuhkan oleh kedua belah pihak.

Setiap tahapan pengembangan karir ditentukan dengan masing-masing tugas-tugas perkembangan, aktivitas-aktivitas, dan hubungan-hubungan yang berbeda. Dengan adanya pengembangan karir, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh pihak

manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta mempertinggi loyalitas pada perusahaan.

Andrew J. Dubrin (1982) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas karyawan yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir di sini bertujuan untuk, Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karier karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan, pengembangan karir menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai potensi dan keahliannya. Pengembangan karir sangat diperlukan karena banyak manfaatnya, hal ini disebabkan karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan. Pengembangan karir merupakan upaya instansi dalam rangka memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meneliti karirnya ke jenjang karir yang lebih tinggi dalam rangka mendukung pencapaian tujuan instansi. Bentuk pengembangan karir karyawan terdiri dari disiplin karyawan, pendidikan dan mutasi, kenaikan pangkat dan promosi jabatan.

Setiap organisasi terdapat persaingan yang terjadi tidak lagi bersifat regional tetapi bersifat global dan menyeluruh. Setiap sumber daya manusia (SDM) sebagai karyawan organisasi baik di sektor publik maupun sektor swasta diuntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik, sehingga daya saing organisasi semakin besar. Pengembangan karir karyawan di rasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara organisasi yang sejenis.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan pimpinan terkait, dalam menjalankan aktivitas organisasi, pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang menetapkan karyawannya dilihat dari pangkat / jabatan. Dalam pengangkatan karyawan perusahaan ini menggunakan dua sistem yaitu, sistem karir dan sistem penilaian sehingga penempatan jabatan disusun berdasarkan prestasi kerja yang telah dicapainya.

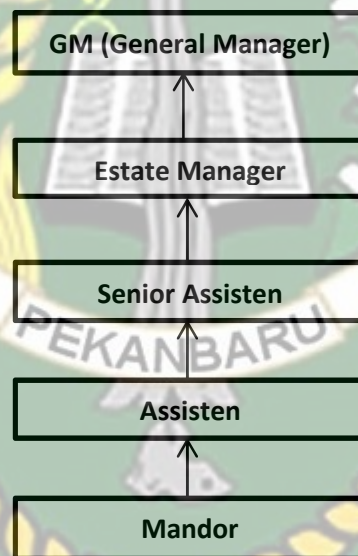
Kondisi saat ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja yang ada di PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang Kabupaten Kampar memiliki kelemahan seperti karyawan bisa menimbulkan kecemburuan diantara mereka karena untuk peningkatan karir dilihat dari prestasi bukan dari lama bekerja sehingga karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja di perusahaan tersebut bisa di pimpin sama yang baru bekerja. Kondisi seperti ini tentunya akan berpengaruh terhadap pengembangan karir, sementara dalam pengembangan karir jabatan akan dapat berjalan dengan baik dan tepat apabila didukung dan didasarkan atas informasi yang akurat mengenai kondisi prestasi karyawannya.

PT. Johan Sentosa merupakan anak perusahaan dari PT. Duta Palma Nusantara Group. PT. Duta Palma Nusantara Group adalah nama perusahaan besarnya dan PT. Duta Palma Nusantara Group memiliki beberapa anak perusahaan salah satunya perusahaan PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang. PT. Johan Sentosa Perkebunan ini bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Adapun jenjang karir di PT. Johan Sentosa dengan cara mempromosikan karyawan yang di lihat dari bagaimana cara dia menyelesaikan tugas yang di perintahkan oleh atasannya dengan tepat waktu atau dengan waktu yang telah di

berikan oleh atasannya. Sehingga dengan cara itu membuat para karyawan lebih semangat dan lebih di hargai dalam menjalankan tugas yang telah di berikan oleh atasannya.

Adapun jenjang karir karyawan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang dapat dilihat pada gambar berikutnya:

Gambar 1.1
Jenjang karir jabatan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang



Sumber: PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang.

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa jenjang karir jabatan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang pada jabatan di atas yaitu GM (General Manager) adalah jabatan tertinggi pada perkebunan kemudian jabatan GM membawahi jabatan Estate Manager kemudian di lanjutkan dengan jabatan Senior Asisten, kemudian jabatan Senior

Asisten membawahi Asisten, kemudian Asisten membawahi Mandor, mandor adalah jabatan terendah di jenjang karir perkebunan.

PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang melakukan beberapa tingkatan karir (promosi jabatan) sebagai jenjang karir karyawan. Adapun jenjang karir yang dilakukan oleh PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Daftar Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Peningkatan Karir (Promosi Jabatan) Pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang 2013-2018.

Tahun	Jabatan	Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Peningkatan Karir
2013	Mandor ke Assisten	1 orang
	Assisten ke Senior Assisten	-
	Senior Assisten ke Estate Manager	-
	Estate Manager ke Senior Manager	-
2014	Mandor ke Assisten	2 orang
	Assisten ke Senior Assisten	-
	Senior Assisten ke Estate Manager	-
	Estate Manager ke Senior Manager	-
2015	Mandor ke Assisten	-
	Assisten ke Senior Assisten	2 orang
	Senior Assisten ke Estate Manager	-
	Estate Manager ke Senior Manager	-
2016	Mandor ke Assisten	-
	Assisten ke Senior Assisten	1 orang
	Senior Assisten ke Estate Manager	2 orang
	Estate Manager ke Senior Manager	-
2017	Mandor ke Assisten	1 orang
	Assisten ke Senior Assisten	1 orang
	Senior Assisten ke Estate Manager	2 orang
	Estate Manager ke Senior Manager	-

Tahun	Jabatan	Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Peningkatan Karir
2018	Mandor ke Assisten	-
	Assisten ke Senior Assisten	1 orang
	Senior Assisten ke Estate Manager	-
	Estate Manager ke Senior Manager	1 orang

Sumber: PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang

Dari tabel 2.1: Maka dapat dilihat karyawan yang mendapatkan peningkatan karir adalah pada tahun 2013 berjumlah 1 orang yaitu dari jabatan Mandor naik ke jabatan Asisten. Sedangkan pada tahun 2014 karyawan yang mendapatkan peningkatan karir jabatan berjumlah 2 orang yaitu dari Mandor ke Asisten. Berikutnya tahun 2015 yang mendapatkan peningkatan karir berjumlah 2 orang yaitu dari Asisten ke Senior Asisten. Pada tahun 2016 yang mendapatkan peningkatan karir berjumlah 3 orang yaitu 1 orang mendapatkan peningkatan karir dari Asisten ke Senior Asisten sedangkan 2 orang lagi mendapatkan peningkatan karir dari Senior Asisten ke Estate Manager, sedangkan yang mendapat peningkatan karir tersebut di promosikan di perusahaan lain tetapi masih dalam ruang lingkup anak perusahaan PT. Duta Palma Nusantara Group karena jabatan Estate Manager hanya memimpin 1 perkebunan. Di tahun 2017 yang mendapatkan peningkatan karir berjumlah 4 orang, 1 orang mendapatkan peningkatan karir dari Mandor ke Asisten sedangkan 1 orang lagi mendapatkan peningkatan karir dari Asisten ke Senior Asisten sedangkan 2 orang lagi yang mendapatkan peningkatan karir dari Senior Asisten ke Estate Manager. Sedangkan pada tahun 2018 yang mendapat peningkatan karir berjumlah 2 orang yaitu 1 orang mendapatkan peningkatan karir dari Asisten ke Senior Asisten dan 1

orang lagi mendapatkan peningkatan karir dari Estate Manager ke Senior Manager, Senior Manager di sini mengawasi beberapa kebun saja.

Dari gambaran fenomena yang terjadi diatas maka peneliti mengangkat judul ini sebagai bahan penelitian yaitu : **“Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

Bagaimana pengembangan karir karyawan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang?”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian adalah : Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir karyawan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang.

Manfaat Penelitian.

a. Bagi Perusahaan

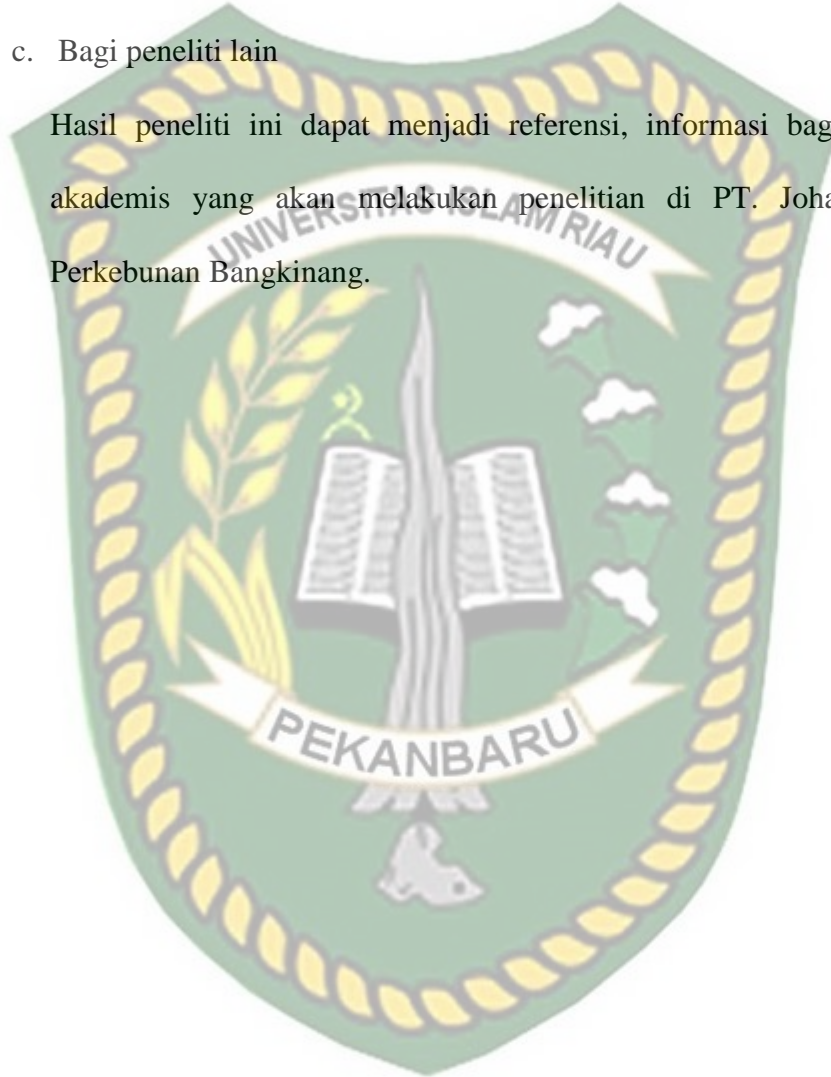
Dapat memberikan informasi bagi perusahaan PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang tentang pelaksanaan pengembangan karir karyawan..

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dalam ilmu manajemen khususnya pada bidang sumber daya manusia.

c. Bagi peneliti lain

Hasil peneliti ini dapat menjadi referensi, informasi bagi kalangan akademis yang akan melakukan penelitian di PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang.



1.4. Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub-sub, ada[un sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

- BAB I : Bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan perumusan masalah, tujuan peneliti dan manfaat penelitian.
- BAB II : Bab ini merupakan telaah pustaka yang menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan peningkatan karir.
- BAB III : Bab ini merupakan metodologi penelitian yang menguraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan terakhir yaitu analisis data.
- BAB IV : Bab ini menjelaskan secara singkat umum perusahaan yang meliputi sejarah perusahaan, struktur perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.
- BAB V : Bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya.
- BAB VI : Bab penutup berisikan kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karir. Pengembangan karir Karyawan dapat dilakukan melalui dua cara diklat dan cara nondiklat.

Pada hakikatnya sebaik apapun tenaga kerja yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dan kemajuan perusahaan juga tidak terlepas dari SDM yang dimiliki setiap karyawan pada suatu perusahaan. Jika kita berbicara mengenai pengembangan karir, pekerjaan akan mendukung karir dan karir yang baik akan mendukung pekerjaan yang lebih baik karena akan ada tantangan yang baru bagi orang tersebut. Karir yang meningkat berarti bertambahnya kesanggupan untuk melakukan aktivitas tertentu dengan tingkat tanggung jawab dan kemampuan mengambil resiko sosial yang lebih tinggi.

Pengertian pengembangan karir Handoko (2000) mengemukakan bahwa istilah karier telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka.

Menurut Singodimedjo (2000), karir merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, prilaku-prilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang.

Dalam hal ini pengembangan karir adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas.

Ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam rangka pengembangan karir yaitu:

- a. Prestasi kerja yang memuaskan
- b. Pengenalan oleh pihak lain
- c. Kesetiaan pada organisasi
- d. pemanfaatan mentor dan sponsor
- e. Dukungan dari bawahan
- f. Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh
- g. Berhenti atas permintaan sendiri

Dengan demikian, dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja suatu organisasi.

Sedangkan menurut Murtoyon (2000: 78) keberhasilan karir seseorang juga dapat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut.

- a. Pendidikan formalnya
- b. Pengalaman kerjanya
- c. Sikap atasannya
- d. Prestasi kerjanya
- e. Bobot pekerjaan
- f. Adanya lowongan jabatan
- g. Produktivitas kerja dan sebagainya

2.2. Jenis-jenis Pengembangan Karir

- a. Pengembangan secara informal, yaitu karyawan atas keinginannya sendiri

melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur

yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatan.

- b. Pengembangan secara formal, yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun

yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan

Sedangkan pengertian karir secara logika diartikan sebagai kemajuan dalam bidang pekerjaan.

Menurut Handoko (1999: 54) karir adalah semua pekerjaan atau jabatan seseorang yang telah maupun yang sedang dilakoninya.

Pengembang Karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan bahwa eksistensinya dimasa depan tergantung pada SDM. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran, hal inilah yang menyebabkan mengapa pembinaan karier bagi SDM sangat diperlukan demi kelangsungan kinerja perusahaan tersebut. Beberapa pengertian dari pengembang karier :

1. Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

2. Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan semakin matang.
3. Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Sedangkan menurut William dan Keith Davis Pengembangan Karir adalah Alat penting bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap positif karyawan dalam bekerja dan mengembangkan kualitas karyawan yang lebih. Agar karir dapat berkembang diperlukan adanya perencanaan karir yaitu proses hingga seseorang dapat memilih tujuan karir serta jalan untuk mencapai tujuan tersebut.

Perkembangan karir terdiri atas peningkatan pribadi yang dijalani seseorang untuk mencapai rencana karirnya dan hal ini menjadi tanggung jawab karyawan tersebut.

Perkembangan karir sangat membantu karyawan di dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangannya perusahaan.

2.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Beberapa hal yang berkaitan dengan perkembangan karir seseorang karyawan adalah:

- a. Prestasi kerja (Job performance)

- b. Eksposur (exposure)
- c. Jaringan kerja (net working)
- d. pengunduran diri (resignations)
- e. Kesetiaan terhadap organisasi (organization loyalty)
- f. Pembimbing dan sponsor (mentors and sponsors)
- g. Bawahan yang mempunyai peran kunci (key subordinates)
- h. Peluang untuk tumbuh (growth opportunities)

2.4. Faktor - Faktor Penentu Pengembangan Karir

Karier merupakan jenjang jabatan (pekerjaan) yang pernah dijabat oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan. Untuk itu orang yang mempunyai karier baik, berarti ia selalu menempati pekerjaan atau jabatan yang baik pula (Tohardi, 2002).

Ada lima faktor yang akan mempengaruhi baik tidaknya karier seseorang karyawan adalah:

1. Sikap Atasan Dan Rekan Sekerja

Orang yang berprestasi dalam bekerja, namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan sekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karier yang lebih baik, dengan kata lain orang yang demikian tidak diakui di organisasi tersebut (Tohardi, 2002).

2. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, adanya karyawan baru yang bekerja lebih baik dari pada karyawan lama dalam hal pemecahan masalah yang berkaitan dengan

pekerjaannya. Beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi juga mempertimbangkan pada kemampuan pada kemampuan dan keahliannya.

3. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan, misalnya syarat untuk menjadi dosen, maka minimal harus berpendidikan sarjana. Dapat dilihat bahwa faktor pendidikan mempengaruhi kelulusan karier seseorang.

4. Prestasi

Prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman, dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi kerja dalam menentukan jenjang karier akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi

5. Faktor Nasib

Faktor nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja (Tohardi, 2002).

Dalam meraih karier yang lebih baik, selain kita harus berusaha kerja keras, maka harus diikuti juga dengan doa agar nasib ini menjadikan kita yang terbaik, bukan sebaliknya.

2.5. Tujuan Jenjang Karir Jabatan Karyawan

Jenjang karir jabatan secara umum disiapkan dalam rangka memenuhi kebutuhan perusahaan untuk mengembangkan usaha dengan dukungan penuh dari para karyawan yang berkualitas karena telah berpengalaman melalui penelitian jenjang jabatan-jabatan organisasi atau institusi dari bawah sampai ke atas. Sesungguhnya pengembangan diri manusia itu tidak terbatas dan baru terhenti ketika kita membawanya ke liang kubur. Dengan demikian, maka semakin mampu organisasi menyediakan fasilitas jenjang karier yang luas selaras dengan kebutuhan pengembangan usaha organisasi, baik organisasi public maupun privat, akan semakin besar pula kemungkinan karyawan dapat mengembangkan dirinya.

Tujuan jenjang karier jabatan :

- a. Memberikan kepastian arah karier jabatan karyawan dalam kiprahnya di lingkungan organisasi.
- b. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para karyawan yang berkualitas.
- c. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karier serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi.
- d. Memudahkan administrasi karyawan, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam arah karier promosi, rotasi, ataupun demosi jabatan.

2.6. Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan karir

Karyawan harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

b. Pengembangan karir individu

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialaminya.

c. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM

Pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada karyawan tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

d. Peran umpan balik terhadap kinerja

Tampa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relative sulit bagi karyawan bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

2.7. Sistem Karir

Salah satu tugas penting manajemen adalah mendayagunakan SDM agar mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Manusia akan mampu dan juga mau bekerja dengan baik bila mana ia ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya serta bila ia bisa memenuhi berbagai kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu, karyawan harus ditempatkan pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, dengan tidak lupa mempertimbangkan

upaya pemenuhan kebutuhannya. Akan tetapi penempatan karyawan pada jabatan yang sesuai tersebut tidak terlalu mudah untuk dilakukan. Penempatan yang sesuai tersebut perlu didasarkan pada pengetahuan yang lengkap dengan karakteristik karyawan, karakteristik jabatan, dan kesesuaian antara kedua jenis karakteristik tersebut,

Dikaitkan dengan berbagai permasalahan yang telah dijelaskan, perumusan sistem karir dapat membawa manfaat sebagai berikut:

1. Semua karyawan dapat memperoleh kesempatan yang sama dan memadai untuk mengembangkan keterampilannya, mempelajari hal-hal yang baru, dan juga memperluas wawasannya, sesuai dengan kemampuannya masing-masing.
2. Seluruh karyawan dapat dikembangkan menurut jalur yang tepat sesuai minat dan karakteristiknya sehingga karyawan dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan minat dengan minat dan karakteristiknya tersebut. Hal ini dapat menumbuhkan rasa puas dan rasa aman, menciptakan iklim kerja yang sehat sehingga dapat menurunkan turnover rate dan memperbaiki prestasi kerja karyawan.
3. Pengembangan karyawan dapat berjalan secara baik, komprehensif, dan lancer sehingga semua tingkatan dalam organisasi mulai dari tingkat pelaksana hingga pimpinan puncak dapat diisi dengan karyawan berkemampuan andal.

2.8. Manfaat Sistem Karir

Bagi karyawan maupun perusahaan, sistem karir dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan :
 - a. Mengembangkan potensi kemampuan dan keterampilannya.
 - b. Mengetahui jalur pengembangan karir karyawan dalam organisasi dan
 - c. Mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan arah pengembangan karirnya.
2. Bagi Perusahaan :
 - a. Mengendalikan tingkat keluar masuknya karyawan.
 - b. Membantu terlaksananya program kaderisasi
 - c. Mengetahui dan mengantisipasi keinginan dan bakal tenaga kerja dan
 - d. Mengetahui sejak awal tenaga kerja yang kurang/ tidak terampil, juga tenaga kerja yang tidak produktif, sehingga dapat di ambil tindakan segera.

2.9. Langkah – Langkah Pengembangan Karir

Dalam melaksanakan manajemen diri sendiri sebagai sebagai perwujudan tanggung jawab dalam pengembangan karir, setiap pekerjaan dalam melaksanakan karirnya dapat melakukan langkah-langkah sebagai berikut (Nawawi,2000: 297) :

1. Menulis hasil interview dengan diri sendiri

Setiap pekerjaan dalam rangka manajemen diri sendiri untuk mewujudkan pengembangan karir melakukan interview pada diri sendiri dengan mewujudkan pertanyaan.

2. Inventarisasikan kemampuan yang dimiliki

Dari interview dan diskusi dengan diri sendiri berusahalah untuk menemukan fakta-fakta benar dan jujur mengenai kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Pelajari Nilai – Nilai

Dilingkungan organisasi/instansi sebagai suatu masyarakat yang memiliki budaya masing-masing berlaku berbagai jenis norma atau nilai-nilai.

4. Buat Buku Harian 24 Jam

Setiap pekerja yang menginginkan mencapai karir yang sukses merupakan pekerjaan keras yang disiplin.

5. Interview Dengan Pekerjaan Lain

Setiap pekerjaan perlu memperoleh berbagai informasi-informasi dari orang atau pekerja lai .

6. Memperbaiki Penampilan Dalam Bekerja

Dalam pengembangan karir diri sendiri dilakukan dengan memperbaiki penampilan diri dalam bergaul dan bekerja.

Keenam langkah pengembangan karir yang diuraikan diatas disebut pendekatan induktif, karena prosesnya berlangsung melalui pengumpulan data / informasi yang bersifat khusus untuk membuat generalisasi atau kesimpulan tertentu.

2.10. Manajemen Berkarir

Manajemen berkarir (career management) adalah proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang.

Manajemen karir meliputi segala urusan yang bersangkutan dengan karyawan dan tugas yang diberikan kepadanya. Lebih jauh lagi, manajemen karir sesungguhnya juga menjangkau hal-hal yang bersifat kualitatif dan sukar diukur seperti keinginan dan harapan karyawan dalam hidup dan pekerjaannya.

Manajemen karir dapat dilihat sebagai muara yang menyatukan kebutuhan organisasi (pihak manajemen) dan kebutuhan karyawan. Diperlukan suatu manajemen yang menguntungkan kedua belah pihak untuk menyatukan kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan tersebut. Organisasi manajemen karir berarti suatu pendekatan yang komprehensif untuk semua kegiatan dan difasilitasi oleh organisasi yang bersangkutan dengan pengembangan karir karyawan. Kegiatan ini termasuk manajemen perencanaan kegiatan dekungan karir. Kegiatan ini dapat diklafikasikan sebagai kegiatan primer (untuk membantu karyawan dalam merencanakan masa depan dengan baik dengan organisasi yang sama atau organisasi lain).

Bagi organisasi, kejelasan perencanaan dan pengembangan karir karyawan akan membawa manfaat langsung terhadap efesiensi manajemen. Turn over karyawan cenderung lebih kecil diperusahaan-perusahaan yang sangat memperhatikan pengembangan karir karyawannya. Di samping itu, penanganan

karir yang baik oleh organisasi akan mengurangi tingkah frustasi yang dialami oleh karyawan serta meningkatkan motivasi kerja mereka. Oleh karena itu manajemen karir bukan hanya menjadi kewajiban bagi organisasi, tetapi juga merupakan kebutuhan yang sama pentingnya dengan kabutuhan-kebutuhan lainnya.

2.11. Perencanaan karir

Beach (1984: 320) menyatakan pengembangan karir terdiri dari dua bagian yaitu perencanaan karir dan manajemen karir. Dimana keduanya dijelaskan dalam gambar 2.1.

Untuk mewujudkan manajemen karir bagi diri sendiri diperlukan kesadaran dan pemahaman para karyawan bahwa setiap pekerjaan/jabatan selalu memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang. Karyawan juga harus memahami bahwa tanggung jawab pengembangan karir berada pada individu itu sendiri. Manajemen karir yang ada dalam organisasi akan menjadi suatu kekuatan dalam upaya untuk mendorong individu agar tumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh. Organisasi akan memberikan kesempatan untuk semua individu agar tumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh serta mengembangkan karirnya. Untuk mewujudkan manajemen karir bagi diri sendiri diperlukan kesadaran dan pemahaman para karyawan bahwa setiap pekerjaan/jabatan selalu memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang. Karyawan juga harus memahami bahwa tanggung jawab pengembangan karir berada pada individu itu sendiri.

Tujuan manajemen karir akan tercapai apabila menghubungkan sistem tenaga kerja dan sistem pasar kerja melalui sistem informasi manajemen. Permasalahan yang muncul adalah bagaimana mengembangkan karir dalam lingkungan yang begitu dinamis, sehingga meminimalkan ketidaksesuaian penempatan peran, meningkatkan kompetensi dan menempatkan individu dalam posisi kunci. Menurut Deasler dalam Preffer (2002: 256) Perencanaan dan pengembangan karir adalah proses yang disengaja dimana dengan melalui seseorang menjadi sadar akan atribut -atribut yang berhubungan dengan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup yang memberikan sumbangan pada pemenuhan karir. Karir akan mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan. Strategi perencanaan karir memungkinkan organisasi mengembangkan dan menempatkan karyawan dalam jabatan - jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan, dan tujuan karirnya.

Menurut Moekijat (1996: 103) karir seseorang merupakan unsur yang sangat penting yang bersifat pribadi. Menurut Mathis (2002: 64) ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang membuat pilihan karir :

1. Minat.
2. Jati Diri.
3. Kepribadian.
4. Latar belakang sosial.

Selama bekerja individu mempunyai konsep, rencana pengembangan sumber daya manusia yang merupakan bagian dari pengembangan karir. Keahlian Keahlian mencakup technical skill, human skill, conceptual skill, kecakapan untuk

memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Ruki (2002: 35), Keahlian yang harus dimiliki seseorang adalah:

1. Keahlian teknis.
2. Keahlian interaksi atau hubungan antar manusia.
3. Keahlian konseptual

Pendidikan Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang Handoko (1998 : 80).

Menurut Hasibuan (2000:54), pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

Pengalaman Kerja Selain pendidikan formal yang harus dimiliki individu juga perlu memiliki pengalaman kerja, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya dalam organisasi, untuk meniti suatu karir dan mengembangkan potensi dirinya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pekerja dalam organisasi yang berbeda-beda, sehingga hal ini disebabkan setiap pekerja mempunyai pengalaman dari pekerjaan yang berbeda-beda yang telah diselesaikan berulang - ulang dalam menempuh perjalanan karirnya.

Menurut Moekijat (1995: 37) ada berbagai faktor yang menyebabkan organisasi mengadakan perencanaan karirnya :

1. Keinginan untuk mengembangkan dan mempromosikan karyawan dari dalam.
2. Kekurangan orang yang cakap yang dapat dipromosikan.
3. Keinginan untuk membantu perencanaan karir perseorangan.
4. Pernyataan minat karyawan yang besar.
5. Keinginan untuk meningkatkan produktivitas.
6. Tanggung jawab program tindakan yang menguatkan.
7. Perhatian terhadap pemindahan tenaga kerja.
8. Minat pribadi dari manajer - manajer unit.
9. Keinginan akan gambaran tentang pengadaan tenaga kerja yang positif.

2.12. Penelitian Terdahulu

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

Tabel 3.1
Penelitian terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Zamril Yahya & Fitri Hidayati	Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. BFI Finance Tbk Pekanbaru	Hasil dari penelitian ini perusahaan lebih selektif pada tingkat pendidikan dan pengalaman karena semakin tinggi pendidikan dan semakin lama pengalaman kerja seseorang diiringi ilmu pengetahuan baik itu secara teknis maupun secara konseptual.

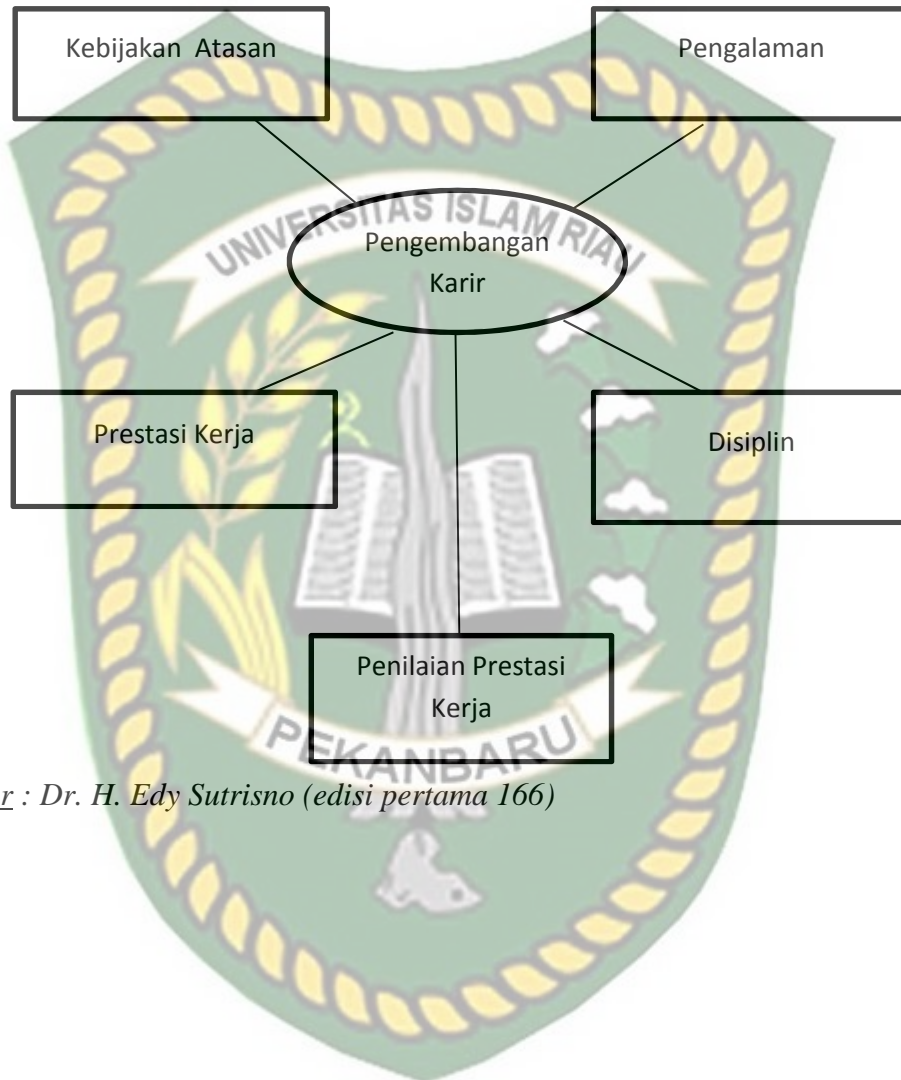
NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	Muhammad Muhajir (2015)	Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah	Hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti tentang Pengembangan Karir Karyawan Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah disimpulkan bahwa Pengembangan Karir Karyawan belum berjalan maksimal.
3	M Yusni, Dan Marjoni Rachman	Analisis Pengembangan Karir Karyawan Di Lingkungan Kantor Camat Kaibun Kabupaten Kutai Timur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Pengembangan Karir Karyawan di Lingkungan Kantor Camat Kaibun Kabupaten Kutai Timur termasuk dalam kategoricukup baik Dengan demikian rumusan masalah dan hipotesis di dalam penelitian ini telah terjawab dan terbukti dengan baik.

2.13. Hipotesis

Menurut sugiyono (2003:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan perumusan masalah, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut : “Diduga pengembangan karir karyawan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang sudah berjalan dengan baik”.

2.14. Kerangka Pemikir

Gambar 2.1



Sumber : Dr. H. Edy Sutrisno (edisi pertama 166)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Tempat pelaksanaan peneliti ini dilakukan pada perusahaan PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang yang beralamat Sei Jernih, Kelurahan Pasir Sialang Kec. Bangkinang Seberang Kab. Kampar-RIAU.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengembangan karir adalah: Aktivitas karyawan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum menurut Andrew J.Dubrin (2015:77).	a. Kebijakan atasan	<ul style="list-style-type: none"> • Atasan memberikan keputusan terhadap peningkatan karir karyawan • Atasan dapat memberikan masukan terhadap pengembangan karir • Atasan dapat memberikan penilaian yang objektif terhadap pengembangan karir karyawan • Atasan yang membimbing dan mengarahkan karir karyawan • Atasan selalu mengkomunikasikan karir karyawan 	Ordinal
	b. Pengalaman	<ul style="list-style-type: none"> • pengetahuan • keterampilan yang dimiliki • Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan • Pendidikan • Pengalaman kerja 	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	c. Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian • Kerapian • Kemampuan menyelesaikan pekerjaan • Tanggung jawab kerja • Hasil kerja yang maksimal 	Ordinal
	d. Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat absensi • Ketepatan waktu dalam bekerja • Taat pada aturan perusahaan • Target kerja yang terencana • Kerja sama yang handal 	
	e. Penilaian prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Adil • Transparan • Konsisten • Bertanggung jawab • Kejujuran 	

3.3. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap biasanya berupa orang objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Dalam penelitian, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang. Adapun yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang telah mendapatkan peningkatan karir dari tahun 2013 sampai 2018 yaitu sebanyak 14 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai satuan pendugaan terhadap populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Ukuran dan keberagaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel yang di ambil.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam Penulisan Ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang belum jadi diperoleh dari responden, mengenai pendapatan tentang pelaksanaan manajemen karir yang ada di PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang.
2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau catatan-catatan perusahaan ditempat penelitian dan literatur yang berhubungan dengan yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

- a. Interview (wawancara) yaitu proses pengumpulan data yang dilakukan dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka secara langsung dengan pimpinan perusahaan.
- b. Quantionary, pengumpulan data dengan usaha mendapatkan keterangan-keterangan dan pendirian seseorang secara tertulis dengan menyerahkan lembar pertanyaan untuk diisi oleh subjek yang bersangkutan. Dalam pengumpulan data tersebut penulis

menggunakan skala likret. Skala likret digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

3.6. Analisis Data

Dalam mengadakan penganalisaan data, penulis menggunakan analisi Metode deskriptif, yaitu: menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan.

Untuk pengukuran jawaban hasil kuisisioner kepada responden maka penulis dalam penelitian ini menggunakan skoring yakni:

1. Sangat Setuju : Bobot Nilai 5
2. Setuju : Bobot Nilai 4
3. Kurang Setuju : Bobot Nilai 3
4. Tidak setuju : Bobot Nilai 4
5. Sangat Tidak Setuju : Bobot Nilai 1

BAB 4

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. JOHAN SENTOSA (JS) merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam DUTA PALMA NUSANTARA. PT. JOHAN SENTOSA berdiri sejak tahun 1993 dan mulai produksi pada tahun 1995. PT. JOHAN SENTOSA merupakan sebuah perusahaan perkebunan swasta yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit TBS (Tanda Buah Segar). Perusahaan yang tergabung dalam DUTA PALMA NUSANTARA antara lain:

Perusahaan Yang Tergabung Di DUTA PALMA NUSANTARS GROUP :

No	Nama Perusahaan	Lokasi
1	PT. CERENTI SUBUR	Kuansing
2	PT. DUTA PALMA NUSANTARA	Kuansing
3	PT. WANAJINGA TIMUR	Kuansing
4	PT. JOHAN SENTOSAN	Bangkinang
5	PT. ELUAN MAHKOTA	Rokan Hulu
6	PT. KENCANA AMAL TANI	Inhu

Sumber : PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang.

PT. JOHAN SENTOSA terdiri dari dua unit yaitu unit pengelolaan kelapa sawit dan unit perkebunan kelapa sawit. Perkebunan kelapa sawit PT. Johan Sentosa memiliki luas areal 4.800 Ha dipimpin oleh seorang Estate Manager yang dibantu dengan 2 (dua) asisten kepala (askep). Masing-masing askep memiliki 4

orang asisten divisi yang bertanggung jawab atas kegiatan agronomi. PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang memiliki 4 divisi masing-masing divisi memiliki luas areal 1.200 Ha. PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang berlokasi di Desa Sungai Jernih Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau.

4.2. Visi Dan Misi

4.2.1. Visi

“To Become The Leading National Sustainable Palm Oil Company”
 (“Menjadi Perusahaan Penghasil Minyak Kelapa Sawit nasional terkemuka”)

4.2.2. Misi

Produksi minyak sawit yang sah secara hokum, layak ekonomi, pantas lingkungan, peduli kesehatan & keselamatan kerja, bermanfaat bagi sosial, dan serta senantiasa menghasilkan yang terbaik dengan melakukan peningkatan yang berkelanjutan pada proses-proses utama.

Untuk mencapai visi dan misi tersebut, kebijakan perusahaan adalah:

- Menjalankan sistem manajemen lingkungan, melalui penilaian aspek dan dampak lingkungan berikut pengelolaan dan pemantauan sesuai regulasi yang berlaku.
- Menjalankan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, melalui penilaian bahaya dan resiko serta pengelolaan serta pengolaan dan pemantauan sesuai regulasi yang berlaku.
- Menjaga karyawan sebagai human capital dengan melakukan pelatihan, prilaku yang sama untuk mendapat peluang dan kesempatan

kerja, tetapi tetap mematuhi usia minimum & maksimum pekerja serta adanya jaminan kesejahteraan berupa program jaminan sosial tenaga kerja dan pembentukan koperasi.

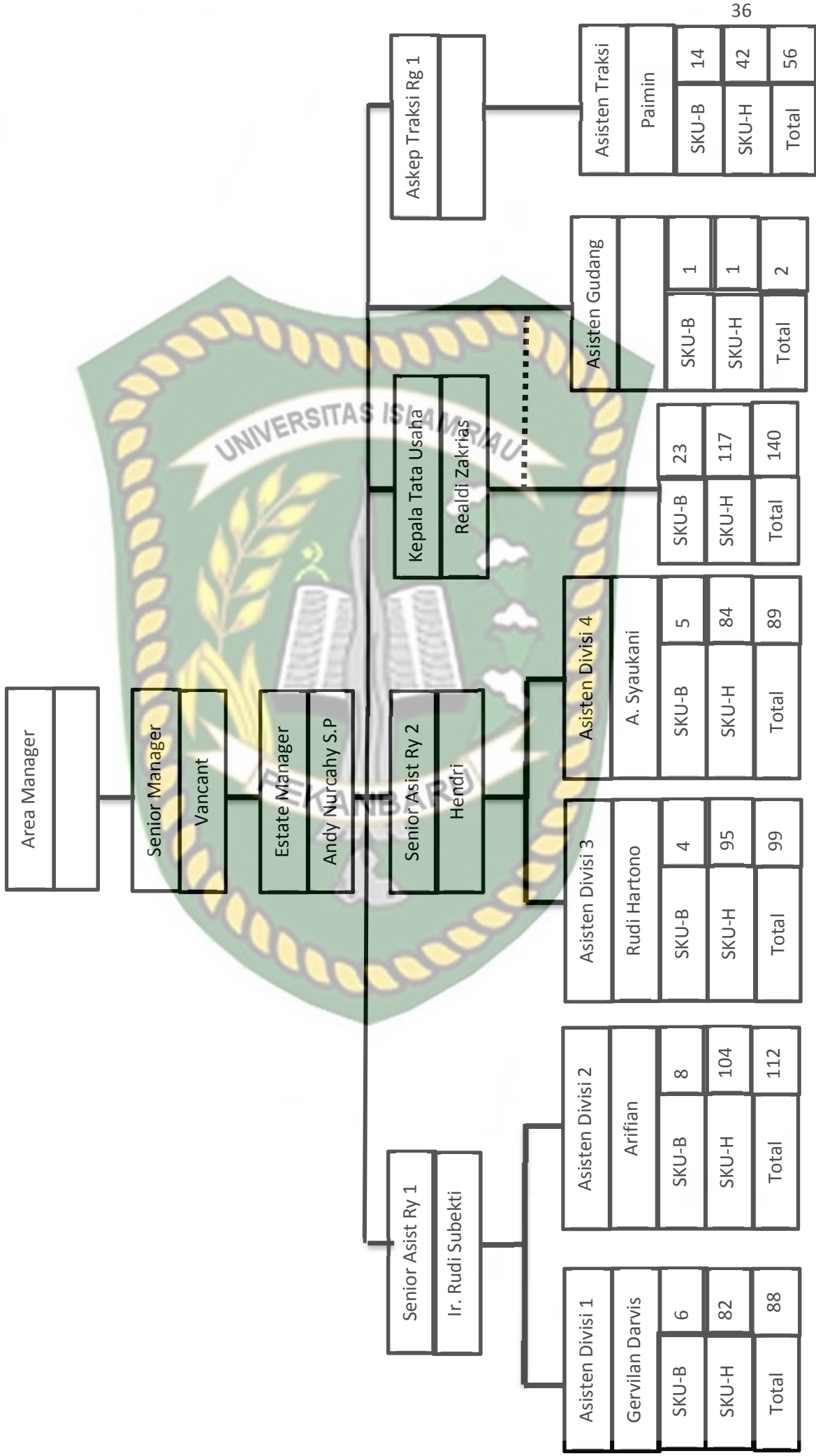
- Memastikan para pemasok menjalankan kaidah dan keselamatan kerja & lingkungan dalam proses operasional mereka.

4.3. Struktur Organisasi

Suatu perusahaan yang didirikan sudah pasti mempunyai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan suatu manajemen yang baik, yang mampu mengendalikan dan memanfaatkan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga akan tercipta keseimbangan antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu.

Setiap organisasi atau perusahaan pada umumnya terdiri dari sekelompok orang yang bergabung menjadi suatu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada dasarnya perusahaan dalam mencapai efisiensi kinerja yang lebih tinggi menuntut adanya pembagian tugas dan tanggung jawab antara atasan dan bawahan agar kegiatan operasi perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Maka setiap perusahaan harus memiliki struktur organisasi serta uraian pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk mengetahui bentuk struktur organisasi PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang dapat dilihat pada gambar berikut ini

PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang



Sumber : PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang

Struktur organisasi PT. Johan Sentosa merupakan suatu kerangka yang memperlihatkan sejumlah tugas dan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam struktur PT. Johan Sentosa dengan jelas menghubungkan antara fungsi, wewenang dan tanggung jawab setiap orang atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berikut ini adalah tugas dan tanggung jawab dari masing-masing fungsi manajemen dalam struktur organisasi pada PT. Johan Sentosa:

A. General Manager

Tugas dan tanggung jawab General Manager :

- Pemimpin tertinggi di perusahaan yang menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijakan dan saran-saran perusahaan.
- Menyetujui dan menandatangani surat-surat penting yang berkenan dengan perusahaan.
- Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya.
- Mengelola operasional harian perusahaan.
- Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi proses peganggaran di perusahaan.
- Merencanakan dan mengontrol kebijakan perusahaan agar dapat berjalan dengan maksimal.
- Memastikan setiap departemen melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal.

- Mengelola anggaran keuangan perusahaan.
- Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan.
- Membuat prosedur dan standar perusahaan.
- Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi dan divestasi.
- Merencanakan dan mengeksekusi rencana strategis perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan.
- Menghadiri pertemuan, seminar, konferensi, maupun pelatihan.

B. Area Manager

Tugas dan tanggung jawab Area Manager:

- Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya
- Menjaga kerjasama yang baik antar partner kerjasama dengan menjaga koneksi yang berkesinambungan
- Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan
- Memastikan setiap departemen melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal
- Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan
- Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi dan divestasi.

C. Senior Manager

Tugas dan tanggung jawab Senior Manager:

- Memimpin dan memberikan penghargaan dalam sebuah organisasi
- Menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia
- Membuat target-target penting sekaligus cara untuk mencapai target tersebut
- Proses antara pengolahan dan aplikasi perusahaan dapat dipresentasikan
- Memperhatikan seluruh personil yang berada dibawah tanggung jawabnya

D. Estate Manager

Tugas dan tanggung jawab Estate Manager:

- Menyusun anggaran dan rencana seluruh kegiatan operasional teknis kebun di lapangan, daril and clearance, LC, pembibitan, perawatan, panen, dll
- Melaksanakan pemeriksaan periodik maupun insidental untuk setiap kegiatan kebun dilapangan
- Mengendalikan kegiatan produksi dilapangan dan peningkatannya
- Mengendalikan biaya operasional agar tercapai hasil yang maksimal namun efisien

- Bertanggungjawab untuk pelaksanaan seluruh kegiatan administrasi dan pelaporan yang berada dibawah tanggung jawabnya
- Membina hubungan yang baik, harmonis dan bersifat kekeluargaan dengan masyarakatsetempat
- Membimbing, membina, memotivasi dan memperhatikan seluruh personil yang beradadibawah tanggung jawabnya

E. Senior Asisten

Tugas dan tanggung jawab Senior Manager:

- Bertanggung jawab terhadap terlaksananya instruksi dari perusahaan
- Mengkoordinir pembuatan-pembuatan laporan-laporan kerja baik yang bersifat harian maupun bulanan dari afdeling-afdeling bawahannya.
- Mengkoordinir pembuatan rencana anggaran belanja untuk afdeling-afdeling baik yang bersifat bulanan maupun tahunan
- Pemeriksaan baik secara routine, periodic maupun insidentil terhadap instruksi-intruksi dari perusahaan
- Melakukan pengawasan, pembinaan dan pengarahan bagi staff dan karyawan afdeling-afdeling bawahannya
- Memberikan saran/masukan kepada atasannya baik diminta atau tidak dalam hal perencanaan dan kebijaksanaan pokok perusahaan.

- Mengambil sikap/tindakan-tindakan darurat terhadap bawahannya.

F. Asisten

Tugas dan tanggung jawab Asisten:

1. Dikantor Divisi (Pagi)

- Melaksanakan lingkaran pagi (sudah berada di kantor sebelum jam 6 pagi)
- Membentulkan penyimpangan kerja hari sebelumnya
- Mendata jumlah tenaga kerja pada hari tersebut untuk menentukan target minimal seluruh mandor
- Memastikan bahan yang dibawa sesuai dengan jumlah tenaga kerja, lengkap dengan peralatan
- Mempersiapkan transportasi yang cukup untuk angkut karyawan dan panen
- Menyelesaikan pengecekan pekerjaan administrasi sebelum jam 07.00.

2. Di lapangan

- Paling lambat jam 07.00 sudah berada di lapangan untuk memastikan semua intruksi kerja sudah dijalankan
- Memberikan tata cara dan praktik kerja yang baik dan benar
- Periksa hasil kerja yang kemarin (kualitas & prestasi) dan bila ada penyimpangan, segera panggil mandor dan beri saksi

- Jam 12.00 - 13.00 istirahat makan siang serta dapat memilih pekerjaan yang paling penting untuk diawasi (tetap disana)
- Jam 13.00 – 14.30 harus sudah kembali ke lapangan dan bila ada urusan penting bisa pulang lebih awal
- Sebelum jam 14.30, memastikan ketersediaan transportasi untuk muat karyawan pulang baik dari blok kerja maupun dari kantor divisi serta TBS ke PKS.

3. Dikantor Divisi (sore)

- Sore hari sebelum jam kerja selesai, memeriksa laporan prestasi kerja.
- Waktu penerimaan laporan hasil kerja, periksa “kewajaran” dan bila ragu tanyakan pada mandor yang bersangkutan
- Serahkan laporan ke krani bila telah selesai laporan diperiksa dan dipraf
- Membuat rencana kerja harian/ RKH untuk besok hari dan persiapkan bahan yang cukup
- Memeriksa kebenaran data yang telah diinput oleh krani pada pagi hari dan melanjutkan sisa pekerjaan yang belum selesai diperiksa pada pagi harinya.

G. Kepala Tata Usaha (KTU)

Tugas dan tanggung jawab Senior Manager:

- Mengawasi penyusunan laporan harian, berkala dan insidental.

- Mengawasi penerimaan dan pengeluaran dana, barang dan aktiva lainnya.
- Menyusun anggaran dan laporan operasional kebun.
- Menganalisa dan mengevaluasi laporan yang diperlukan dalam penyusunan laporan keuangan.

H. Askep Traksi

Tugas dan tanggung jawab Askep Traksi:

- Membantu penjabaran kebijakan manager kebun.
- Membantu dalam memenuhi kebutuhan transportasi perkebunan.
- Mengkoordinasi kebutuhan unit transportasi.

I. Asisten Traksi

Tugas dan tanggung jawab asisten Traksi:

- Pemeriksaan personil traksi.
- Pemeriksaan kendaraan/alat berat/mesin.
- Pemeriksaan inventaris alat transport.
- Pemeriksaan buku tugas.
- Monitoring kelancaran transportasi.
- Penugasan hari berikutnya.
- Catatan penyimpangan.
- Pemeriksaan administrasi dan suku cadang.
- Rencana kerja Kepala Bengkel, Mandor Transportasi dan kepala Tukang.

- Mengawasi kebersihan dan keamanan.

J. Karyawan Potong Buah

Tugas dan tanggung jawab Karyawan Potong Buah:

- Mengikuti antrian pagi dengan mandor panen.
- Memotong pelepah dan menyusun rapi di gawang mati.
- Memotong buah layak panen (buah matang).
- Membersihkan/ menyogrok brondolan di ketiak cabang.
- Membersihkan pokok dari buah busuk.
- Memastikan potongan buah tidak tertinggal di pokok (**tidak ada buah “Bunga Matahari”**).
- Memotong **gagang panjang** di piringan (maksimal 3 cm) dan potongan gagang dibuang ke gawang mati.
- Mengeluarkan janjangan dan brondolan dari piringan dan menyusunnya dengan rapi (susun lima) di- TPH.
- Menuliskan Jumlah dan nomor pemanen pada salah satu tandan untuk serah terima kepada krani panen.
- Wajib menghabiskan hancak pada hari itu dan mematuhi jam kerja.
- Wajib menjaga mutu hancak, baik hancak sendiri maupun hancak KKP.
- Bertanggung jawab menyelesaikan hancak KKP.

K. Karyawan Kutib Brondolan

Tugas dan tanggung jawab Karyawan Kutib Brondolan:

- Mengikuti antrian pagi dengan mandor panen.
- Mengutip semua brondolan di piringan, pasar rintis dan di ketiak pelepah pada pokok panen dengan tangan (hand picking).
- Memasukkan brondolan yang sudah dikutip kedalam tempat sementara, bila cukup penuh segera dibawa dan diantrikan disamping TPH yang telah dialasi.
- Wajib menyelesaikan hancak pada hari itu dan memantui jam kerja.
- Bertanggung jawab menyelesaikan hancak.
- Wajib menjaga keberhasilan brondolan dari sampah, tanah, dan pasir.
- Tidak dibenarkan mengutip brondolan di piringan pada pokok yang belum dipanen.

L. Kerani Panen

Tugas dan tanggung jawab Kerani Panen:

- Mengikuti lingkaran pagi dengan asisten dan mandor. 1.
- Membuat / Mengisi notes potong buah, laporan kutib brondolan & laporan penerimaan buah.
- Memeriksa mutu buah & brondolan, menghitung jumlah janjang dan brondolan yang telah di antrikan di TPH.
- Membubuhkan cap stempel pada buah yang telah selesai dihitung dan di catat penerimanya.

- Mengikuti rapat kilat (Briefing) setiap sore dengan asisten.

M. Mandor

Ada beberapa mandor di antaranya sebagai berikut :

- **Mandor 1**

Tugas dan tanggung jawab Mandor. 1:

- Mengikuti antrian pagi dengan seluruh mandor.
- Mengikuti antrian pagi dengan salah satu mandor panen di lapangan.
- Melakukan pemeriksaan terhadap kemungkinan adanya buah restan pada blok - blok panen 1 (satu) hari yang lalu termasuk kebersihan brondolan di TPH akibat transport malam hari.
- Berkoordinasi dengan traksi / transporter untuk menyetor buah restan.
- Melakukan pemeriksaan atas mutu buah & hancak.
- Monitoring proses evakuasi TBS ke PKS s/d pengangkutan terakhir.
- Melakukan evaluasi atas laporan harian mandor panen.
- Bersama asisten membuat rencana kerja panen harian untuk esok hari.
- Melakukan evaluasi atas laporan harian mandor panen.
- Bersama asisten membuat rencana kerja panen harian untuk esok hari.

- **Mandor Panen**

Tugas dan tanggung jawab Mandor Panen:

- Mengikuti lingkaran pagi dengan asisten & mandor. 1
- Melaksanakan antrian pagi dengan seluruh karyawan panen di lapangan.
- Memeriksa seluruh perlengkapan kerja pemanen dan pembrondol.
- Memastikan seluruh karyawan telah masuk pada hancak masing-masing.
- Mengawasi proses kegiatan potong buah dan pengutipan brondol.
- Melakukan pengecekan mutu buah & ancak.
- Memastikan hancak kerja selesai dan mengumpulkan notes potong buah untuk di serahkan pada kerani panen.
- Melaporkan hasil pemeriksaan mutu hancak & buah panen pada asisten.

- **Mandor Perawatan.**

- Mengawasi pekerjaan perawatan tanaman.
- Membersihkan piringan sawit (piringan adalah area sekitar tanaman atau pokok agar brondolan bisa terlihat dan untuk proses pemupukan).
- Membersihkan pasar pikul (pasar pikul adalah tempat jalannya karyawan mengeluarkan buah hasil panen).

- Membersihkan semua areal perkebunan.

- **Mandor Treaksi**

- Mengelola operasional & administrasi kebun tentang perencanaan, pelaksanaan pengendalian & pelaporan, dan mengevaluasi baik yang bersifat teknis maupun non teknis.
- Menjalankan setiap pekerjaan dan kegiatan pengendalian kendaraan dan alat berat yang ada di kebun sesuai dengan persyaratan.
- Membuat estate manager & asisten dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian kerja traksi yang menjadi tanggung jawabnya.
- Melakukan sharing atau transfer ilmu dan membina karyawan yang ada, agar menjadi sukses dimasa yang akan datang.

N. Kerani Transport.

Tugas dan tanggung jawab Kerani Transport:

- Mengikuti antrian pagi bersama asisten.
- Mengatur operasional unit transport TBS dan kenek muat.
- Menghitung jumlah janjang dengan kg brondolan yang terangkut dalam setiap truck.
- Membuat surat pengantar buah (SPB)

- Bertanggung jawab terhadap kelancaran transport buah sampai ke PKS selama 24 jam.
- Membuat laporan harian janjang yang diangkut per TPH per blok.

O. Kerani Panen

Tugas dan tanggung jawab Kerani Panen:

- Mengikuti antrian pagi dengan asisten.
- Membuat laporan produksi harian dan melaporkan kepada kantor besar.
- Mengisi tabel produksi dan biaya potong buah kutip brondolan.
- Membuat administrasi croop book.
- Membuat rekapitulasi hasil pemeriksaan mutu buah & hancak.
- Membantu tugas – tugas krani divisi yang terkait dengan administrasi produksi.

P. Karyawan Kantor

Tugas dan tanggung jawab karyawan kantor:

(a) Opas

- Kebersihan setiap kantor.
- Membersihkan pelayanan yang baik untuk setiap tamu yang datang untuk penyajian minuman atau makanan.
- Memelihara peralatan dapur dan alat kebersihan lainnya.

(b) Tukang Kebun

- kebersihan perkarangan areal kantor.
- Menjaga keasrian dan kehijauan taman areal kantor.

Q. Supir

- Kelancaran operasi kendaraan atau mobil.
- Melakukan servis atau pemeliharaan kendaraan atau mobil.
- Keselamatan penumpang (barang atau manusia)
- Mengendarai kendaraan atau mobil dengan mematuhi rambu – rambu lalu lintas.

R. Kerani Gudang

Tugas dan tanggung jawab Kerani Gudang:

- Membuat permintaan pembelian barang.
- Penerimaan dan pemeriksaan setiap barang yang dikirim.
- Pengembalian barang yang tidak sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan.
- Penyimpanan barang stok digudang dengan baik (sesuai dengan jenis barang).
- Pencatatan setiap barang masuk dan keluar dari gudang.
- Pelaksanaan stok opname barang digudang setiap bulan.
- Follow up permintaan pembelian yang masi outstanding.

S. Kerani Umum

Tugas dan tanggung jawab Kerani Umum:

- Penyajian laporan baik laporan keuangan dan laporan rutin lainnya.
- Keakuratan setiap laporan yang dilaporkan baik laporan keuangan dan laporan rutin lainnya.
- Melakukan penghematan dalam penggunaan ATK.
- Pengarsipan setiap file dengan baik.
- Melakukan koordinasi dengan bidang-bidang lain dalam rangka terciptanya kelancaran tugas masing-masing.
- Memberikan bimbingan dan peningkatan pengetahuan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi biaya.
- Mengkoordinasikan pelaksanaan Risk Analysis, Audit Internal dan Tinjauan Manajemen.
- Menjamin pelaksanaan seluruh sistem manajemen perusahaan.

T. Petugas Keamanan

Tugas dan tanggung jawab Petugas Keamanan:

- Terhadap terciptanya keamanan areal kantor, gudang dan perumahan dari tindak pencurian.
- Memastikan semua penerangan diareal kantor dan gudang telah menyala pada malam hari.

U. Head R&D

Tugas dan tanggung jawab Head R&D:

- Menyusun uraian fisik dan financial (Budget) perusahaan sebagai pedoman kerja Organisasi.
- Mengkordinasikan dan membangun kerjasama dengan bagian terkait sehingga terdapat persepsi yang sama terhadap tujuan perusahaan.
- Mengelola seluruh SDM dan Aset dilingkungan perusahaan dimanfaatkan untuk mencapai kinerja perusahaan.
- Melaksanakan arus informasi timbal balik dengan bagian terkait untuk kelancaran pengelolaan organisasi.
- Membina karyawan untuk meningkatkan prestasi dan disiplin kerja.
- Mempertanggung jawabkan keuangan dan administrasi.
- Melaksanakan administrasi dan membuat laporan manajemen.
- Mengadakan pengawasan dan pengendalian seluruh kegiatan.
- Melaksanakan proses produksi sesuai dengan standard proses dan standard mutu.
- Membuat eksekutif summary yang memberikan ringkasan mengenai pelaksanaan kegiatan.
- Menjamin pelaksanaan seluruh sistem manajemen perusahaan
- Menilai prestasi karyawan dilingkungan perusahaan



4.4. Aktivitas Perusahaan

PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang Kabupaten Kampar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan produksi TBS (Tandan Buah Segar). Secara umum kegiatan perusahaan meliputi pengolahan tanaman kelapa sawit seperti perawatan, pemupukan, panen, pengangkutan. Perawatan di sini meliputi seluruh kegiatan yang sifatnya untuk merawat areal perkebunan seperti perawatan piringan, pasar pikul, gawangan, penyemprotan hama, tunas pokok,. Pemupukan di sini meliputi seluruh kegiatan pemupukan terhadap seluruh pokok sawit di areal perkebunan yang rutin di lakukan sesuai kebutuhan pokok kelapa sawit. Panen di sini meliputi seluruh kegiatan panen yang menghasilkan TBS sesuai dengan rotasi panen. Pengangkutan di sini meliputi kegiatan pengangkutan hasil produksi TBS sesuai dengan areal panen setiap harinya.

Dari seluruh kegiatan produksi perusahaan di perlukan kerja sama yang baik untuk meningkatkan mutu TBS yang berkualitas, maka diperlukan kegiatan secara keseluruhan yang terkoordinir dengan baik.

Baik atau buruknya suatu areal perkebunan di lihat dari mutu TBS, kebersihan areal, brondolan yang tertinggal, janjangan buah yang tertinggal, besar atau kecilnya TBM (Tandan Buah Mentah) yang di panen. Majunya suatu perusahaan di lihat dari sumber daya manusia yang berkualitas serta kerjasama yang baik serta tanggung jawab atasan di dalam perusahaan tersebut.

Keberhasilan perusahaan dilihat juga dari kerjasama antara atasan dan bawahan dengan baik serta kedisiplinan waktu. Seorang atasan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat membuat suasana yang nyaman transparan sehingga dapat menimbulkan dampak yang baik untuk kemajuan perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan perkebunan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang yang berjumlah 14 orang.

Karakteristik responden memberikan gambaran mengenai identitas responden, dimana dapat didasarkan pada karyawan, oleh karena itulah akan disajikan karakteristik responden yaitu sebagai berikut :

5.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-29	6	42.9
2	30-39	5	35.8
3	40-49	2	14.2
4	50-60	1	7.1
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa usia responden yang paling dominasi adalah responden yang berusia 20-29 tahun yaitu sebanyak 6 orang (42,9%), responden yang berusia 30-29 tahun yaitu sebanyak 5 orang (35,8%), sedangkan responden yang berusia 50-60 tahun yaitu berjumlah 1 orang (7,1%).

Berdasarkan karakteristik usia responden tersebut diatas mengindikasikan bahwa karyawan yang paling banyak bekerja pada PT. Johan Sentosa Perkebunan

Bangkinang adalah yang berusia 20-29 tahun karena pada usia tersebut karyawan masih giat dan produktif dalam melakukan pekerjaan.

5.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	11	78.6
2	Perempuan	3	21.4
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Berdasarkan tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin responden yang paling banyak adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 11 orang (78,6%) sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 3 orang (21,4%). Hal ini mengindikasi bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki di nilai lebih teliti dan disiplin dalam bekerja.

5.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkatan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan Pendidikan

NO	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
	STRATA-1	4	28.6
1	DIPLOMA	2	14.3
2	SLTA	6	42.8
3	SMP	2	14.3
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Berdasarkan tabel 5.3 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan STRATA-1 yaitu sebanyak 4 orang (28,6%), responden yang tingkat pendidikan DIPLOMA berjumlah 2 orang (14,3%), sedangkan responden tingkat pendidikan SLTA berjumlah 6 orang (42,8%), kemudian responden tingkat pendidikan SMP berjumlah 2 orang (14,3%). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang paling banyak direkrut oleh PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang adalah yang berpendidikan STRATA-1.

5.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat lama Berkerja

Karakteristik responden berdasarkan tingkat lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja

NO	Tingkat Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	0-5 Tahun	7	50
2	6-15 Tahun	6	42.9
3	16-20 Tahun	0	0
4	21-25 tahun	1	7.1
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Berdasarkan tabel 5.4 diatas menunjukkan bahwa tingkat lama bekerja responden yang paling lama adalah responden yang memiliki tingkat lama bekerja 0-5 tahun yaitu sebanyak 7 orang (50%), responden yang tingkat lama bekerja 6-15 tahun berjumlah 6 orang (42,9%), dan jumlah responden tingkat lama bekerja 16-20 tidak ada, kemudian responden tingkat lama bekerja 21-25 tahun berjumlah 1 orang (7.1). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang paling sering dapat

peningkatan karir oleh PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang adalah 0-5 tahun.

5.2. Analisis Variabel Pengembangan Karir

Pada umumnya yang mempengaruhi karir seseorang adalah: keluarga, lingkungan, pendidikan, saran-saran mengenai sumber karir, peran karyawan itu sendiri. Dimana karir dapat dikatakan sebagai rangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan di PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja dan sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan. Oleh sebab itu setiap karyawan dalam meniti karirnya, diperlukan adanya perencanaan karir untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Dengan pengembangan karir berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*), yang semakin besar bagi karyawan. Jika kesempatan untuk pengembangan karir relative kecil atau tidak ada, maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan maka akan menurun. Pengembangan karir dibagi menjadi lima dimensi, seperti berikut ini :

5.2.1. Analisis Kebijakan atasan

Kebijakan atasan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swastas, serta individu. Kebijakan berbeda dengan peraturan dan hukum. Jika hukum dapat memaksakan atau melarang suatu perilaku (misalnya suatu hukum yang mengharuskan pembayaran pajak penghasilan). Kebijakan hanya menjadi pedoman tindakan yang paling mungkin memperoleh hasil yang diinginkan, Seperti pergantian hari bekerja misalnya hujan dari jam tujuh pagi sampai jam sepuluh pagi maka kebijakan atasan memberikan pergantian hari bekerja dengan hari libur.

5.2.1.1. Penjelasan Responden tentang Kebijakan Atasan Dalam Memberikan Keputusan Terhadap Peningkatan Karir

Atasan memberikan keputusan terhadap peningkatan karir adalah atasan bisa menentukan atau memilih siapa saja yang berhak untuk mendapatkan pengembangan karir atau peningkatan karir.

Salah satu tugas terpenting seorang pemimpin atau atasan adalah untuk menentukan yang terbaik bagi perusahaan dan karyawannya. Namun dalam mengambil keputusan terkadang pemimpin pun menghadapi dilemma, apalagi jika pilihan yang ada harus mengorbankan kepentingan orang lain atau memberikan resiko yang akan merugikan perusahaan. Tetapi melakukan kesalahan dalam mengambil keputusan masih lebih baik dibandingkan tidak melakukan tindakan apapun sama sekali. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi

kebijakan atasan disesuaikan dengan atasan memberikan keputusan terhadap peningkatan karir oleh karyawan dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel 5.5
Penjelasan Responden Tentang Atasan Memberikan Keputusan Dalam Peningkatan Karir Karyawan

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	10	71.4
3	Cukup Baik	4	28.6
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa respon dinyatakan sangat baik tidak ada, sedangkan responden baik berjumlah 10 orang (71,4%), kemudian responden menyatakan cukup baik sebanyak 4 orang (28,6%), sedangkan responden menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada. Secara garis besar responden yang diteliti merasa setuju bahwa kebijakan atasan dapat dilihat dari atasan memberikan keputusan terhadap peningkatan karir karyawan dengan baik.

Sebagian besar karyawan menyatakan baik apabila kebijakan atasan memberikan keputusan terhadap peningkatan karir pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang berjalan dengan baik.

Pentingnya atasan memberi keputusan didalam perusahaan karena atasan dituntut harus mempunyai sikap dalam memutuskan sesuatu, baik keputusan dalam tugas maupun dalam peningkatan karir karyawannya.

5.2.1.2. Penjelasan Responden tentang Atasan Mempunyai Kebijakan Memberikan Masukan Terhadap Pengembangan Karir

Aatasan dapat memberikan masukan terhadap pengembangan karir adalah atasan yang memberikan dukungan dan arahan serta motivasi terhadap bawahannya untuk pengembangan karir bawahannya tersebut. Karyawan yang termotivasi untuk meningkatkan karirnya, akan terus berusaha untuk bekerja dengan baik. Selain itu, mereka juga harus menyadari kekurangan yang terdapat dalam dirinya, bagaimana mengatasi kekurangan tersebut, dan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan keahlian dan bakat yang dimiliki. Mengingat pentingnya motivasi kerja karyawan, karena mempengaruhi produktivitas serta kinerja karyawan dan perusahaan, maka diperlukan cara-cara tertentu agar karyawan dapat terus termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menyediakan program pengembangan karier bagi karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai indikator atasan dapat memberikan masukan terhadap pengembangan karir dengan baik dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.6
Penjelasan Responden Tentang Atasan Dapat Memberikan Masukan Terhadap Pengembangan Karir

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	1	7.1
2	Baik	7	50
3	Cukup Baik	6	42.9
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat baik sebanyak 1 orang (7,1%), responden yang menyatakan baik sebanyak 7 orang (50%), kemudian responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang (42,9), sedangkan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada. Secara garis besar responden yang diteliti menyatakan bahwa atasan memberikan masukan terhadap pengembangan karir kepada karyawan atau bawahan di PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang dinilai berjalan dengan baik.

Sebagian besar karyawan menyatakan baik apabila kebijakan atasan disesuaikan dengan atasan dapat memberikan masukan terhadap pengembangan karir. Karena dengan adanya atasan memberikan masukan kepada karyawan perusahaan akan lebih mudah untuk menentukan penempatan jabatan yang disesuaikan dengan usulan atasan.

5.2.1.3. Penjelasan Responden tentang Atasan Mempunyai Kebijakan

Dalam Memberikan Penilaian Yang Objektif Terhadap

Pengembangan Karir Karyawan

Atasan dapat memberikan penilaian yang objektif terhadap pengembangan karir adalah atasan yang mempunyai penilaian tersendiri untuk pengembangan karir seseorang, karyawan mana yang pantas dan berhak untuk menduduki posisi jabatan tersebut. Secara umum dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan.

Penilaian terhadap pengembangan karir dilakukan antara atasan dengan bawahannya dan melihat hasil kerja karyawan dalam setahun terakhir. Penilaian

yang paling penting , penilaian kinerja karyawan yang bagus adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan.

Jika menggunakan perasaan, maka penilaian tidak menjadi efektif. karena atasan tidak menyukai salah satu karyawannya, padahal karyawan tersebut bekerja dengan baik, tetapi atasan tersebut memberi nilai yang buruk pada karyawannya tersebut dikarenakan dia tidak menyukai bawahannya tersebut.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai atasan dapat memberikan penilaian yang objektif terhadap pengembangan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.7
Penjelasan Responden Tentang Atasan Dapat Memberikan Penilaian Yang Objektif Terhadap Pengembangan Karir

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	12	85.7
3	Cukup Baik	2	14.3
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa respon responden menyatakan sangat baik tidak ada, responden yang menyatakan baik sebanyak 12 orang (85,7%), dan responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 2 orang (14,3%), sedangkan responden yang menyatakan kurang baik dan juga tidak baik tidak ada. Secara garis besar responden yang diteliti merasa atasan memberikan penilaian yang objektif kepada bawahannya dinilai baik dilihat dari hasil responden di atas.

Sebagai karyawan menyatakan baik apabila pengembangan karir disesuaikan dengan atas usulan penilaian atasan dalam menentukan penempatan jabatan yang sesuai dengan usulan penilaian objektif dari atasan dan perusahaanpun akan lebih muda dalam menentukan peningkatan karir.

5.2.1.4. Penjelasan Responden Tentang Atasan Dapat Membimbing Dan Mengarahkan Karir Karyawan

Atasan yang membimbing dan mengarahkan karir karyawan adalah atasan yang memberi contoh yang baik dan merangkul bawahannya agar bawahannya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Sebagai atasan juga harus mengetahui kesanggupan dan bakat-bakat karyawannya dan menolong mereka untuk menggunakan kemampuannya untuk disalurkan dalam pekerjaannya. Atasan juga sudah seharusnya mengenal bawahannya jika tidak secara pribadi sekurang-kurangnya atasan mengenali karakter-karakter penting yang berguna bagi produktivitas baawahannya tersebut.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai atasan yang membimbing dan mengarahkan karir karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.8
Penjelasan Responden Tentang Atasan Yang Membimbing dan Mengarahkan Karir Karyawan

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	1	7.1
2	Baik	9	64.3
3	Cukup Baik	4	28.6
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 1 orang (7.1%), responden yang menyatakan baik sebanyak 9 orang (64.3%), responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 4 orang (28.6%), sedangkan responden menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada. Secara garis besar responden yang diteliti merasa setuju atas penilaian dimensi kebijakan atasan dalam membimbing dan mengarahkan karir karyawan berjalan dengan baik dapat dilihat dari cara karyawan menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh atasan.

Sebagian karyawan menyatakan baik apabila seorang atasan dapat membimbing dan mengarahkan bawahannya dalam mengerjakan tugasnya dengan baik. Seorang atasan diberikan tanggung jawab membimbing, melatih, memotivasi dan menilai kinerja para bawahannya dan mendengarkan semua keluhan dan masukan dari bawahannya.

5.2.1.5. Penjelasan Responden Tentang Atasan Selalu Menjalin Komunikasi

Terhadap Karir Karyawan

Atasan wajib harus mampu berkomunikasi yang baik kepada semua bawahannya untuk mengetahui perkembangan para karyawannya apabila atasan tidak pandai berkomunikasi kepada karyawannya atasan hanya mengetahui perkembangan diluar saja tanpa mengetahui secara mendalam psikologi dan psikkologi komunikasi seseorang yang bekerja di dalam perusahaan tersebut.

Secara umum komunikasi antara atasan dan bawahan akan lebih mudah dibandingkan komunikasi antara bawahan kepada atasan. Pemimpin yang baik idealnya ialah pemimpin yang mengerti betul siapa bawahannya. Pemimpin yang

pandai ialah pemimpin yang mampu berkomunikasi dan mengkomunikasikan keinginan bawahannya melalui kebijakan-kebijakan yang diberikan kepada bawahannya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai atasan selalu mengkomunikasikan karir karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.9
Penjelasan Responden Tentang Atasan Selalu Mengkomunikasikan Karir Karyawan

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	10	71.4
3	Cukup Baik	4	28.6
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat baik tidak ada, responden yang menyatakan baik adalah sebanyak 10 orang (71.4%), responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 4 orang (28.6%), sedangkan yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada.

Sebagai karyawan menyatakan baik apabila atasan selalu memberikan arahan hal-hal apa saja yang harus dikerjakan. Didalam perusahaan PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang biasanya dilaksanakannya meeting sore membahas hasil kerja dan kendala apa saja yang telah terjadi di lapangan dan mencari jalan keluar dan solusinya.

5.2.2. Analisis Deskriptif Dimensi Pengalaman

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang suatu pekerjaan karna keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman seorang karyawan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kualitas diri seorang karyawan dalam bekerja.

Seorang karyawan yang sudah mempunyai pengalaman mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang berpengalaman dalam bidangnya.

5.2.2.1. Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mempunyai Pengetahuan Dalam Bekerja Diberikan Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir

Pengetahuan adalah informasi yang didapat dari pengalaman seseorang baik dari pengalaman pribadi ataupun pendidikan formal maupun non formal. Karyawan yang mempunyai pengetahuan otomatis akan dipercayai oleh pimpinan atau atasan untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Karyawan yang mempunyai pengetahuan dalam bekerja akan mudah mendapatkan peningkatan karir di perusahaan tersebut dan akan di percaya mampu memimpin bawahannya dengan baik. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi pengalaman disesuaikan dengan penjelasan responden tentang karyawan yang mempunyai pengetahuan diberikan kesempatan mendapatkan peningkatan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.10
Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mempunyai Pengetahuan
Diberikan Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	11	78.6
3	Cukup Baik	3	21.4
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari tabel diatas dapat dilihat responden yang menyatakan sangat baik tidak ada, responden yang menyatakan baik sebanyak 11 orang (78.6%), sedangkan respnden yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang (21.4%), dan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada.

Sebagai karyawan menyatakan baik apabila dengan adanya pengembangan karir mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dan perusahaan akan lebih mudah untuk menilai setiap karyawan dalam bekerja secara tim dan dapat menentukan penempatan karir jabatan yang sesuai.

Pengetahuan merupakan salah satu hal yang penting untuk menunjang karir karyawan,. Karena karyawan yang memiliki pengetahuan yang lebih dalam bekerja akan mudah menyelesaikan tugas yang diberikan atasan kepadanya.

5.2.2.2. Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mempunyai Keterampilan Dalam Bekerja Diberikan Kesempatkan Untuk Mendapatkan Peningkatan Karir.

Keterampilan adalah hal terpenting yang harus dimiliki setiap karyawan karena seorang karyawan di tuntut mempunyai kreatifvitas sendiri demi kemajuan

suatu perusahaan. Keterampilan didapat dari mengikuti pelatihan, seminar ataupun pelatihan formal maupun non formal dari pelatihan itu akan timbulnya skill dan skill tersebut akan membuat suatu keterampilan. Karyawan yang memiliki keterampilan atau trampil dalam bekerja maka karyawan tersebut akan mendapat peningkatan karir yang baik karena dipercaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi pengalaman disesuaikan dengan penjelasan responden tentang karyawan yang mempunyai keterampilan dalam pekerjaan diberikan kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.11
Penjelasan Responden Tentang Keterampilan Yang Dimiliki Karyawan Dalam Pekerjaan Diberikan Peningkatan Karir

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	12	85.7
3	Cukup Baik	2	14.3
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat baik tidak ada, responden yang menyatakan baik sebanyak 12 orang (85,7%), responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 2 orang (14,3%), sedangkan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada.

Sebagai karyawan menyatakan baik apabila pengembangan karir karyawan disesuaikan dengan pengalaman kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja

karyawan, agar dapat mengembangkan karir karyawan yang sesuai dengan pengalaman karyawan tersebut.

Karyawan yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja lebih baik dari karyawan yang baru saja memasuki dunia kerja, karena karyawan tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang dihadapi didalam suatu organisasi. Dengan adanya keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang karir karyawan didalam suatu perusahaan.

5.2.2.3. Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Menguasai Peralatan Dalam Bekerja Diberikan Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir.

Penguasaan peralatan dalam bekerja di dapat dari pengalaman seorang karyawan dalam bekerja dan trampil menguasai peralatan di bidang pekerjaannya, penggunaan peralatan tentunya sebaiknya perlu dilatih terlebih dahulu dalam menggunakan peralatan secara benar dan aman sesuai prosedur.

. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi pengalaman disesuaikan dengan penjelasan responden tentang karyawan yang menguasai peralatan diberikan peningkatan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.12

Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Menguasai Peralatan Dalam Bekerja Diberikan Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	3	21.4
3	Cukup Baik	4	28.6
4	Kurang Baik	7	50
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat baik tidak ada, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 12 orang (85,7%), responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 12 orang (14,3%), dan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada.

Sebagai karyawan merasa kurang setuju dengan adanya pengembangan karir disesuaikan dengan pengalaman kerja karyawan dalam penguasaan pekerjaan dan peralatan diberikan peningkatan karir. Karena penguasaan peralatan di perusahaan tidak terlalu berpengaruh untuk pengembangan karir mereka di dalam perusahaan.

5.2.2.4. Penjelasan Responden Tentang Pendidikan Dapat Menunjang Karir

Karyawan

Pendidikan adalah berkaitan dengan personil atau sumberdaya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, baik itu pendidik seperti guru maupun tenaga kependidikan seperti tenaga administratif.

Rendahnya pendidikan merupakan penghambat dalam kemampuan mempergunakan teknologi modern untuk menghasilkan produk-produk yang memiliki daya saing.

Pendidikan sangat penting karena pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja sesuai dengan tingkat pendidikan, banyak perusahaan akan menerima pelamar sesuai tingkat jenjang pendidikan pelamar. Jika pendidikan seseorang tinggi maka akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya dan jika tingkat pendidikan seseorang rendah maka sedikit pintu yang terbuka untuk

berkarir lebih baik. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai indikator pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.13
Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Berpendidikan Dapat Menunjang Karir

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	13	92.9
3	Cukup Baik	1	7.1
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dinyatakan sangat baik tidak ada, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 13 orang (92,9%), responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 1 orang (7,1%), dan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada. Secara garis besar responden yang diteliti merasa setuju bahwa penilaian dimensi pengalaman dilihat dari pendidikan yang dibuktikan dari hasil responden yang menyatakan baik bahwa jenjang pendidikan yang memperlihatkan pendidikan sangat penting untuk menunjang karir karyawan.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

5.2.2.5. Penjelasan Responden Tentang Pengalaman Kerja Dapat Menunjang Karir Karyawan

Karyawan yang berpengalaman akan mendapatkan kemudahan dan kepercayaan penuh untuk mendapatkan peningkatan karir dengan mudah karena atasan sudah mempercayai karyawan tersebut dan yakin bahwa karyawan tersebut akan mudah menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut dengan baik. Karena karyawan tersebut sudah memiliki pengalaman dan tau bagaimana caranya untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan maksimal.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi pengalaman disesuaikan dengan penjelasan responden tentang pengalaman kerja dapat menunjang karir karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.14
Penjelasan Responden Tentang Pengalaman Kerja Dapat Menunjang Karir Karyawan

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	7	50
3	Cukup Baik	7	50
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat baik tidak ada, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 7 orang (50%), responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 7 orang (50%) dan yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada.

Sebagian karyawan menyatakan baik apabila pengembangan karir disesuaikan dengan pengalaman kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena adanya pengalaman kerja karyawan yang berpengalaman akan mendapatkan kemudahan dan kepercayaan penuh untuk mendapatkan peningkatan karir dengan mudah karena atasan sudah mempercayai karyawan tersebut dan yakin bahwa karyawan tersebut akan mudah menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut dengan baik.

Karyawan yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja lebih baik dibandingkan karyawan yang baru saja memasuki dunia kerja, perusahaan akan lebih mudah untuk menentukan penempatan jabatan yang sesuai dengan pengalaman kerja karyawan tersebut.

5.2.3. Analisis Deskriptif Dimensi Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah suatu hasil Kerja Seseorang yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya, namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana yang harus menerima sanksi sesuai dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.

Maka kebijakan penilaian prestasi kerja karyawan tetap harus diselenggarakan dengan mengabaikan kepentingan beberapa sebagian individu karyawan yang bermasalah, untuk itulah penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

5.2.3.1. Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mempunyai Ketelitian Dalam Pekerjaan Di Berikan Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir

Ketelitian adalah seseorang yang memiliki sifat berfikir terlebih dahulu sebelum bertindak dan lebih berhati-hati dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Ketelitian karyawan yang memiliki ketelitian dalam bekerja cenderung lebih sedikit atau tidak sama sekali melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan kepadanya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai karyawan yang mempunyai ketelitian dalam pekerjaan diberikan kesempatan mendapatkan peningkatan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.15
Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mempunyai Ketelitian Dalam Pekerjaan Diberikan Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	13	92.9
3	Cukup Baik	1	7.1
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat baik tidak ada, responden yang menyatakan baik sebanyak 13 orang (92,9%), responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 1 orang (7,1%) sedangkan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada.

Sebagian karyawan menyatakan baik apabila dengan adanya pengembangan karir dapat membuat karyawan lebih teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tidak terburu-buru dalam menyelesaikan tugasnya.

5.2.3.2. Penjelasan Responden Tentang Kerapian Dalam Bekerja Mempunyai Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir

Kerapian dalam berkerja merupakan suatu prilaku karyawan dalam menyelesaikan berbagai macam tugas yang diberikan kepadanya tidak asal-asalan dan juga memberikan kepuasan tersendiri untuk atasan. Sedangkan makna dari kata rapi adalah teratur, baik, bagus, bersih, dan sebagainya. Oleh karena itu kerapian merupakan hal terpenting salah satu kriteria untuk menunjang peningkatan karir di perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kerapian dalam bekerja mempunyai kesempatan mendapatkan peningkatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.16
Penjelasan Responden Tentang Kerapian Dalam Bekerja Mempunyai Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	11	78.6
3	Cukup Baik	3	21.4
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah		

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat baik tidak ada, berikutnya responden yang menyatakan baik sebanyak 11 orang (78,6%), sedangkan responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang (21,4%) dan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada.

Secara garis besar responden yang diteliti menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kerapian dalam pekerjaan diberikan kesempatan mendapatkan peningkatan karir. Sebagian karyawan menyatakan responden menyatakan baik, karena kerapian adalah salah satu kriteria dalam peningkatan karir karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki kerapian dalam bekerja otomatis semua pekerjaan yang dia kerjakan akan dikerjakan secara asal-asalan.

5.2.3.3. Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mempunyai Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Di Berikan Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman dan kesanggupan serta waktu.

Penilaian kemampuan kerja sangat penting bagi suatu perusahaan, dengan penilaian kemampuan tersebut suatu perusahaan dapat melihat sampai sejauh mana faktor karyawan dapat menunjang tujuan suatu perusahaan.

Penilaian kemampuan terhadap kemampuan dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten.

Karyawan didalam suatu perusahaan dituntut harus mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, karena didalam suatu perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kemampuan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai karyawan yang mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan diberikan kesempatan mendapatkan peningkatan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.17
Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mempunyai Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Di Berikan Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	10	71,4
3	Cukup Baik	4	28,6
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat baik tidak ada, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 10 orang (71,4%), berikutnya responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 4 orang (28,6%), kemudian responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada. Secara garis besar responden yang diteliti mereka menyatakan baik untuk kemampuan menyelesaikan pekerjaan dapat acuan sebagai pengembangan karir karyawan.

Sebagian karyawan menyatakan baik apabila pengembangan karir karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena dengan adanya kemampuan, perusahaan akan lebih mudah untuk menentukan penempatan jabatan yang sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan tersebut.

Kemampuan seorang karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari bagaimana cara karyawan tersebut menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan tepat waktu.

5.2.3.4. Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mempunyai Tanggung Jawab Dalam Bekerja Diberikan Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir.

Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melakukan sesuatu yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan arahan. Tanggung jawab merupakan kewajiban menanggung segala sesuatu resiko yang terdapat didalam suatu perusahaan

Tanggung jawab sudah menjadi bagian dari kehidupan manusia bahwa setiap orang akan memikul suatu tanggung jawabnya sendiri-sendiri. Apabila seseorang tidak memiliki rasa tanggung jawab apalagi didalam suatu perusahaan karyawan tersebut tidak berhak diberikan peningkatan karir. Dalam hal ini tanggung jawab merupakan hal yang sangat penting untuk peningkatan karir karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai karyawan yang mempunyai tanggung jawab kerja yang besar diberikan kesempatan mendapatkan peningkatan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.18
Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mempunyai Tanggung Jawab Kerja Yang Besar Diberikan Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir.

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	10	71.4
3	Cukup Baik	4	28.6
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat baik tidak ada, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 10 orang (71,4%), dan responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 4 (28,6%), berikutnya responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada. Secara garis besar responden yang diteliti mereka menyatakan baik untuk karyawan yang mempunyai tanggung jawab yang besar dapat diberikan pengembangan karir.

Sebagian karyawan menyatakan baik apabila karyawan yang ingin diberikan pengembangan karir harus mempunyai rasa tanggung yang besar apalagi rasa tanggung jawab kepada tugas yang telah diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar berhak diberikan

peningkatan karir. Karena karyawan yang mempunyai sikap tanggung jawab yang besar dipercaya dapat memikul tanggung jawab dalam pekerjaannya.

5.2.3.5. Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mendapatkan Hasil

Kerja Yang Maksimum Di Berikan Peningkatan Karir

kerja maksimum adalah cara bekerja seseorang yang dilakukan sabaik mungkin demi kepuasan dia sendiri ataupun perusahaan ditempat dia bekerja.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimum atau maksimal seseorang rela bekerja keras, rela menghabiskan waktu siang dan malam demi menyelesaikan pekerjaannya. Terkadang kebanyakan orang lupa bahwa hasil kerja maksimum tidak cuman dilihat dari pekerjaan saja. Tanpa kerja keraspun hasil kerja tetap bisa maksimum, seperti menentukan visi dan misi yang jelas sehingga apa yang dikerjakan tidak sia-sia dan tau caranya membagi waktu untuk beristirahat karena tubuh akan lebih bekerja secara optimal.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai karyawan yang mendapatkan hasil kerja maksimum dalam pekerjaannya diberikan kesempatan mendapatkan peningkatan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.19

Penjelasan Responden Tentang Karyawan Yang Mendapatkan Hasil Kerja Yang Maksimum Dalam Pekerjaannya Di berikan Kesempatan Mendapatkan Peningkatan Karir

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	8	57.1
3	Cukup Baik	6	42.9
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat baik tidak ada, dan responden yang menyatakan baik sebanyak 8 orang (57,1%), kemudian responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang (42,9%) , sedangkan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada.

Sebagian karyawan menyatakan baik apabila dengan adanya pengembangan karir dapat membuat karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja. Karena adanya pengembangan karir, akan membuat karyawan lebih giat lagi memberikan hasil kerja yang maksimum untuk perusahaan. Pengembangan karir karyawan merupakan salah satu bukti bahwa mereka memiliki kinerja yang bagus. Selain gaji, kenyamanan dalam bekerja yang diberikan kepada karyawan, pengembangan karir adalah hal yang di nantikan oleh para karyawan.

5.2.4. Analisis Deskriptif Dimensi Disiplin

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

5.2.4.1. Penjelasan Responden Tentang Tingkat Absensi Dalam Pekerjaan.

Absensi merupakan tingkat kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi disiplin kerja di sesuaikan dengan tingkat absensi dalam pekerjaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.20
Penjelasan Responden Tentang Tingkat Absensi Dalam Pekerjaan

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	13	92.9
3	Cukup Baik	1	7.1
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat baik tidak ada, dan responden yang menyatakan baik sebanyak 13 orang (92,9%), kemudian responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 1 orang (7,1%), sedangkan yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada.

Sebagai karyawan mereka menyatakan baik apabila pengembangan karir karyawan disesuaikan dengan tingkat absensi karyawan. Karena dengan adanya

tingkat absensi, akan lebih membantu perusahaan untuk menentukan penempatan jabatan yang sesuai dengan tingkat absensi karyawan tersebut.

Dan dari tingkat absensi PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang menilai tingkat seberapa disiplinnya karyawan pada perusahaan tersebut, pengecekan yang dilakukan dapat sebagai penilaian karyawan mana yang berkomitmen dalam bekerja.

5.2.4.2. Penjelasan Responden Tentang Ketepatan Waktu Dalam Bekerja.

Setiap perusahaan didirikan memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kemampuan dari karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan. Kemampuan karyawan dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sangat penting bagi suatu perusahaan. Dengan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan tersebut dapat melihat sudah sejauh mana faktor manusia dapat menunjang perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi disiplin kerja disesuaikan dengan ketepatan waktu dalam bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.21
Penjelasan Responden Tentang Ketepatan Waktu Dalam Bekerja

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	11	78.6
3	Cukup Baik	3	21.4
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari tabel yang diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat baik tidak ada, dan responden yang menyatakan baik sebanyak 11 orang (78,6%), kemudian responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang (21,4%), sedangkan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada.

Sebagai karyawan menyatakan baik apabila pengembangan karir disesuaikan dengan ketepatan waktu. Karena dengan adanya penilaian ketepatan waktu, perusahaan akan lebih mudah untuk menentukan penempatan jabatan yang sesuai dengan tingkat ketepatan waktu karyawan tersebut.

Mungkin seseorang karyawan belum menyadari, bahwa dirinya diharapkan mampu bertanggung jawab, baik bertanggung jawab untuk dirinya sendiri maupun untuk perusahaan tempat dia bekerja, menjadi seseorang karyawan tidaklah mudah, tuntutan ketepatan waktu dalam hal ini menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya harus dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab dengan waktu yang tepat.

5.2.4.3. Penjelasan Responden Tentang Taat Pada Aturan Perusahaan.

Taat pada aturan perusahaan adalah sikap patuh atau tunduk kepada peraturan yang telah ditentukan atau ditetapkan oleh perusahaan. Aturan di perusahaan sangat penting bagi para karyawan karna apabila tidak adanya peraturan di sebuah perusahaan maka karyawan tidak dapat bekerja sesuai dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan dan juga akan sulit mengajarkan disiplin kerja kepada karyawan karena para karyawan cenderung akan melakukan berbagai hal sesuai dengan keinginan mereka.

Perusahaan membuat peraturan yang harus dipatuhi dan ditaati oleh seluruh karyawan atau manajer tetapi meskipun aturan telah di buat ada juga yang tidak mematuhi maka perusahaan harus memberi hukuman atau sanksi untuk semua aturan yang dilanggar. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi disiplin kerja disesuaikan dengan taat pada aturan perusahaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.22
Penjelasan Responden Tentang Taat Pada Aturan Perusahaan

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	11	78.6
3	Cukup Baik	3	21.4
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat baik tidak ada, dan responden yang menyatakan baik sebanyak 11 orang (78,6%), berikutnya responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang (21,4%), dan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada.

Sebagian besar responden yang diteliti menyatakan baik apabila pengembangan karir disesuaikan dengan taat pada aturan perusahaan. Karena salah satu kriteria untuk mendapatkan pengembangan karir harus taat pada aturan perusahaan terlebih dahulu, dan perusahaanpun tidak ragu memberikan karyawan tersebut peningkatan karir.

Sebuah perusahaan pasti mempunyai peraturan-peraturan yang berlaku dan harus di taati oleh semua karyawan didalam perusahaan. Peraturan dibuat untuk

ditaati bukan untuk dilanggar apabila ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan karyawan tersebut akan mendapatkan sanksi dari perusahaan.

5.2.4.4. Penjelasan Responden Tentang Target Kerja Yang Terencana.

Suatu perusahaan selalu menuntut karyawannya bisa menunjukkan target-target kerja yang dibebankan kepadanya. Target kerja yang dituntut kepada karyawan di dalam perusahaan merupakan ukuran untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan atau telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan adanya target kerja yang terencana maka akan memudahkan karyawan dalam pencapaian target kerja dengan tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi disiplin kerja disesuaikan dengan karyawan dapat mencapai target kerja yang direncanakan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.23
Penjelasan Responden Tentang Karyawan Dapat Mencapai Target Kerja Yang Direncanakan

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	8	57.1
3	Cukup Baik	6	42.9
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari data tabel diatas dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat baik tidak ada, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 8 orang (57,1%), berikutnya responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang (42,9%), dan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada.

Sebagian karyawan menyatakan baik apabila pengembangan karir dapat dilihat dari bagaimana cara karyawan dalam membuat target kerja yang direncanakan. Karena dengan adanya karyawan yang mempunyai target kerja yang terencana, perusahaan akan lebih merasa beruntung memiliki karyawan yang mempunyai target dalam bekerja.

Seorang karyawan belum menyadari bahwa pentingnya mempunyai target dalam bekerja. Apabila karyawan yang tidak mempunyai target kerja yang terencana maka dia karyawan tersebut tidak mempunyai tujuan dalam bekerja dan pekerjaanpun akan dilakukan secara asal-asalan dan tidak akan mendapat pengembangan karir. Karena perusahaan tidak akan memberikan peningkatan karir kepada karyawan yang tidak memiliki target dalam bekerja.

5.2.4.5. Penjelasan Responden Tentang Karyawan Mempunyai Kerja Sama Yang Handal.

Sebuah perusahaan akan lebih menyukai karyawan yang memiliki inisiatif dan inovatif karena biasanya karyawan yang memiliki inisiatif dan inovatif mampu menciptakan terobosan baru yang bermanfaat bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap inisiatif, inovatif dan kreatif akan lebih diandalkan bagi banyak perusahaan.

Karyawan mempunyai kerja sama yang handal adalah karyawan yang memiliki kerja sama yang baik dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh atasannya tanpa harus diarahkan terlebih dahulu. Attitude atau moral juga sangat diperlukan pada setiap karyawan, karena apabila attitude atau moral

seorang karyawan tersebut tidak baik atau buruk maka tidak akan pernah di percayai dan dihandalkan oleh atasan maupun perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi disiplin kerja disesuaikan dengan karyawan mempunyai kerja sama yang handal dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.24
Penjelasan Responden Tentang Karyawan Mempunyai Kerja Sama Yang Handal

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	8	57.1
3	Cukup Baik	6	42.9
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat baik tidak ada, dan responden yang menyatakan baik sebanyak 8 orang (57,1%), kemudian responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang (42,9%), sedangkan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada.

Sebagian karyawan menyatakan baik apabila salah satu kriteria pengembangan karir karyawan adalah karyawan mempunyai kerjasama yang handal. Karena dengan adanya saling kerjasama yang handal, perusahaan akan lebih mudah untuk menilai setiap karyawan dalam bekerja secara tim dan dapat menentukan penempatan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya.

Sebagai makhluk sosial manusia tidak dapat dipisahkan dari komunitasnya dan setiap orang didunia ini tidak ada yang dapat berdiri sendiri melakukan segala aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya, tanpa bantuan orang lain. Secara alamiah, manusia melakukan interaksi dengan lingkungannya, baik sesama manusia maupun dengan makhluk hidup lainnya. Sehingga diperlukan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan agar terbentuknya kerjasama yang dilakukan secara terpadu yang diarahkan kepada suatu target atau tujuan tertentu sehingga sebagian besar karyawan merasa setuju apabila penilaian untuk pengembangan karir dilihat dari saling menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan.

5.2.5. Analisis Deskriptif Dimensi Penilaian Prestasi Kerja.

Penilaian prestasi kerja karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan atasan atau pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Pimpinan perusahaan yang menilai prestasi kerja karyawan yaitu atasan karyawan langsung dan atasan tidak langsung, di samping itu juga kepala bagian personalia juga berhak memberikan penilaian prestasi kerja terhadap semua karyawan sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

5.2.5.1. Penjelasan Responden Tentang Atasan Mampu Bersikap Adil Dalam Memberikan Penilaian Kerja Karyawan.

Atasan mampu bersikap adil dalam memberikan penilaian kerja karyawan adalah atasan yang mampu memperlakukan bawahannya dengan adil

ditempat kerja bukan hanya sekedar tanggung jawab moral, tapi juga sangat penting bagi perumbuhan perusahaan.

Ketika seorang karyawan merasa diperlakukan tidak adil maka ia bisa merasakan sakit hati dan produktivitasnya terganggu atau menurun serta dia juga bisa meninggalkan perusahaan dan pindah ke perusahaan lain yang memiliki atasan yang bisa berperilaku adil kepada semua karyawannya.

Ada beberapa hal yang bisa dilakukan oleh atasan untuk bersikap adil kepada bawahannya yaitu : Hindari sikap pilih kasih, Menjadi pendengar yang baik, Atasan bukanlah raja, Jangan jadikan anak buah budak, Nasehatin dengan baik

Inilah beberapa cara yang dapat dilakukan oleh atasan untuk bersikap adil kepada bawahannya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi penilaian prestasi kerja disesuaikan dengan atasan harus bersikap transparan dalam memberikan Penilaian terhadap peningkatan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.25
Penjelasan Responden Tentang Atasan Mampu Bersikap Adil Dalam Memberikan Penilaian Kerja Karyawan

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	2	14,3
2	Baik	9	64,3
3	Cukup Baik	3	21,4
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 2 orang (14,3%), dan responden yang menyatakan baik sebanyak 9 orang (64,3%), responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 3

orang (21,4%), sedangkan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada. Secara garis besar responden yang diteliti menyatakan baik bahwa atasan harus bersikap adil dalam memberikan penilaian kerja karyawan.

Sebagian karyawan menyatakan baik bahwa pengembangan karir didapat dari hasil penilaian atasan, usulan penilaian atasan dapat membantu perusahaan untuk memberikan peningkatan karir jabatan kepada karyawan.

Seorang atasan harus memperlakukan penilaian terhadap karyawan secara adil ketika seorang karyawan merasa diperlakukan tidak adil maka ia bisa merasakan sakit hati dan produktivitasnya menurun serta dia juga bisa meninggalkan perusahaan dan dapat merugikan perusahaan karna kehilangan karyawan yang mampu dan kehilangan karyawan yang dihandalkan bagi perusahaan.

5.2.5.2. Penjelasan Responden Tentang Atasan Harus Bersikap Transparan Dalam Memberikan Penilaian Terhadap Peningkatan Karir.

Sikap transparan sangat penting di miliki oleh atasan dan bawahan di dalam perusahaan, karena melalui keterbukaan bisa saling percaya, tidak merasa curiga dan jauh dari semua persepsi negatif antara atasan dan bawahan. Karena membangun kepercayaan antara atasan dan bawahan memang tidak mudah. Ketika transparan di terapkan dalam perusahaan maka akan mampu membentuk rasa percaya dan persepsi positif di dalam semua kegiatan dan akan membuat kinerja akan semakin baik dan kuat tentu akan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi penilaian prestasi kerja disesuaikan dengan atasan harus bersikap transparan dalam memberikan Penilaian terhadap peningkatan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.26
Penjelasan Responden Tentang Atasan Harus Bersikap Transparan Dalam Memberikan Penilaian Terhadap Peningkatan Karir

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	9	64.3
3	Cukup Baik	5	35.7
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sngat baik tidak ada, dan responden yang menyatakan baik sebanyak 9 orang (64,3%), kemudian responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang (35,7%), sedangkan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada. Secara garis besar responden yang diteliti menyatakan baik bahwa atasan harus bersikap transparan dalam memberikan penilaian terhadap peningkatan karir.

Sebagai karyawan menyatakan baik bahwa salah satu kriteria pengembangan karir adalah atasan harus bersikap transparan dalam memberikan penilaian terhadap peningkatan karir karyawan. Apabila didalam suatu perusahaan terdapat atasan yang tidak memiliki sikap transparan dalam memberi penilaian untuk peningkatan karir karyawan maka akan merugikan perusahaan karena

perusahaan dipimpin oleh seorang karyawan yang tidak berbobot. Maka dari itu sikap transparan dalam memberikan penilaian bagi perusahaan sangat penting.

5.2.5.3. Penjelasan Responden Tentang Atasan Harus Bersikap Konsisten Dalam Peningkatan Karir Karyawan.

Semua orang bisa menjadi atasan tetapi tidak semuanya mampu bertindak sebagai atasan yang baik dan menginspirasi. Atasan merupakan panutan bagi semua bawahannya, namun atasan juga kerap dipandang sebagai musuh karena tugas-tugas yang diberikan.

Atasan juga harus bersikap konsisten dalam peningkatan karir karyawan di sini sudah jelas bahwa atasan tidak boleh bersikap sesuka hatinya saja dalam memberikan tugas-tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dia miliki. Atasan bersikap konsisten juga sangat diperlukan antara lain saat memberikan tugas atasan harus memikirkan dengan tugas baik tugas yang akan diberikan sebelum diberikan kepada bawahannya, misalnya atasan meminta seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas A tetapi tiba-tiba di tengah jalan di rubah menjadi tugas B di situ akan mengakibatkan si karyawan merasa tidak enak hati dan kesal kepada atasannya dan dampak dari itu semua produktivitas akan menurun dan berdampak kepada perusahaan dan karir si karyawan tersebut.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi penilaian prestasi kerja disesuaikan dengan atasan harus bersikap konsisten dalam peningkatan karir karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.27
Penjelasan Responden Tentang Atasan Harus Bersikap Konsisten Dalam Peningkatan Karir Karyawan

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	9	64.3
3	Cukup Baik	5	35.7
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat baik tidak ada, dan responden yang menyatakan baik sebanyak 9 orang (64,3%), kemudian responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang (35,7%), sedangkan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada.

Sebagai karyawan menyatakan baik apabila pengembangan karir karyawan disesuaikan dengan atasan harus bersikap konsisten dalam peningkatan karir karyawan untuk membantu perusahaan dalam memberikan kemudahan menentukan penempatan jabatan yang sesuai dengan kemampuan dirinya.

Atasan memang harus dituntut mempunyai sikap konsisten dalam menentukan keputusan apapun salah satunya untuk peningkatan karir, karena apabila atasan tidak mempunyai sikap konsisten dalam memutuskan sesuatu akan terjadi kekeliruan dan bakal berdampak negatif bagi perusahaan dan akan menurunkan produktivitas perusahaan.

5.2.5.4. Penjelasan Responden Tentang Atasan Bertanggung Jawab Atas Semua Hasil Kerja Bawahannya

Atasan mampu bertanggung jawab atas semua hasil kerja bawahannya adalah atasan yang mampu bertanggung jawab dan bijak dalam mengambil keputusan atas semua resiko kerja yang diperbuat oleh bawahannya.

Atasan itu ibarat sebuah cermin, ketika atasan menunjukkan tanggung jawab tanpa disadari ia telah mengajak para karyawannya untuk bertanggung jawab pula. Kalau atasan sudah menunjukkan sikap bertanggung jawab dan menemukan salah satu karyawannya kurang bertanggung jawab maka sudah seharusnya atasan menegur karyawan tersebut serta menuntutnya untuk lebih bertanggung jawab sebagaimana semestinya. Tetapi jika atasan kurang memiliki rasa tanggung jawab maka jangan salahkan karyawan juga kurang bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan. Jika setiap karyawan di tempat kerja memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya maka pimpinan bisa berharap tingkat produktivitas artinya atasan atau pimpinan harus mendorong agar karyawan bertanggung jawab penuh atas setiap tugas yang diberikan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi penilaian prestasi kerja disesuaikan dengan atasan mampu bertanggung jawab atas semua hasil kerja bawahannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.28
Penjelasan Responden Tentang Atasan Mampu Bertanggung Jawab Atas
Semua Hasil Kerja Bawahannya

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	9	64.3
3	Cukup Baik	5	35.7
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat baik tidak ada, dan responden yang menyatakan baik sebanyak 9 orang (64,3%), kemudian responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang (35,7%), sedangkan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada.

Sebagai karyawan menyatakan baik atasan harus mampu bertanggung jawab atas hasil kerja bawahannya, karena seorang atasan dituntut harus bertanggung jawab atas semua hasil yang dibuat oleh bawahannya. Oleh sebab itu biar tidak banyak terjadi kesalahan atasan harus berkomunikasi langsung dengan baik dan harus mengarahkan karyawannya dalam mengambil sikap dalam bekerja.

Bertanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Seseorang yang merasa bertanggung jawab karena adanya rasa sadar dan menyadari akibat baik atau buruknya perbuatan dan menyadari bahwa pihak lain pasti memerlukan pengabdian dan pengorbanannya.

5.2.5.5. Penjelasan Responden Tentang Atasan Mampu Menilai Kejujuran Terhadap Hasil Kerja Bawahannya.

Kejujuran merupakan salah satu sikap yang wajib dimiliki setiap orang dalam menjalani kehidupan. Sikap jujur dan transparan akan membuat orang lain mempercayai seseorang dan dapat mencegah seseorang memiliki alasan untuk merasa curiga, cemburu, dan takut.

Atasan wajib harus mampu menilai kejujuran bawahannya karena apabila atasan tidak mampu untuk menilai kejujuran bawahannya akan berefek kepada keberhasilan kerja seorang atasan dan hasil produktivitas bagi perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi penilaian prestasi kerja disesuaikan dengan atasan mampu menilai kejujuran terhadap hasil kerja bawahannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.29
Penjelasan Responden Tentang Atasan Mampu Menilai Kejujuran Terhadap Hasil Kerja Bawahannya

NO	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	10	71.4
3	Cukup Baik	4	28.6
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	14	100

Sumber : Hasil Penelitian (Data olahan).

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat baik tidak ada, dan responden yang menyatakan baik sebanyak 10 orang (71,4%), berikutnya responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 4 orang

(28,6%), sedangkan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada.

Sebagai karyawan menyatakan baik atasan harus mampu menilai kejujuran terhadap hasil kerja bawahannya, karena seorang atasan dituntut harus mempunyai kemampuan untuk menilai kejujuran seorang karyawan baik dari pekerjaan, sikap maupun tindakan yang dikerjakan oleh seorang karyawan.

Kejujuran adalah sifat yang melekat pada diri seseorang dan merupakan hal penting untuk dilakukan dalam kehidupan sehari-hari, kejujuran itu adalah ketika seseorang memegang dan menerapkan kebenaran sehingga dapat dipercaya oleh lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kejujuran adalah suatu pernyataan atau tindakan yang sesuai dengan faktanya sehingga dapat dipercaya dan memberikan pengaruh bagi kesuksesan seseorang apabila salah katakan salah apabila benar katakan benar.

5.3. Rekapitulasi Tanggapan Responden

Tabel 5.30

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Skor Jawaban					Total
		SB (5)	B (4)	CB (3)	KB (2)	TB (1)	
Kebijakan Atasan							
1	Atasan membuat keputusan terhadap peningkatan karir karyawan	0	10	4	0	0	52
	Bobot Nilai	0	40	12	0	0	
2	Atasan dapat memberikan masukan terhadap pengembangan karir	1	7	6	0	0	51
	Bobot Nilai	5	28	18	0	0	
3	Atasan dapat memberikan penilaian yang objektif terhadap pengembangan karir karyawan	0	12	2	0	0	54
	Bobot Nilai	0	48	6	0	0	
4	Atasan yang membimbing dan mengarahkan karir karyawan	1	9	4	0	0	53
	Bobot Nilai	5	36	12	0	0	
5	Atasan selalu mengkomunikasikan karir karyawan	0	10	4	0	0	52
	Bobot Nilai	0	40	12	0	0	
Total Skor							262

Dari tabel rekapitulasi dimensi kebijakan atasan tanggapan responden mengenai variabel pengembangan karir karyawan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 262. Berikut dibawah ini dapat kita lihat nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 5 \times 14 = 350$$

$$\text{Nilai Terendah} = 5 \times 1 \times 14 = 70$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\text{SNI} = 350 - 70 = \frac{280}{5} = 56$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai kebijakan atasan maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 350 - 294$$

$$\text{Baik} = 294 - 238$$

$$\text{Cukup Baik} = 238 - 182$$

$$\text{Kurang Baik} = 182 - 126$$

$$\text{Tidak Baik} = 126 - 70$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui tingkat kategori mengenai dimensi kebijakan atasan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang berada pada kategori Baik yaitu berada pada skor 262. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut dapat diketahui bahwa kebijakan atasan yang diterapkan pada perusahaan ini sudah efektif berjalan dengan baik cuman ada beberapa saja yang menyatakan kebijakan atasan di perusahaan PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang cukup baik, dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang memberi tanggapan responden pertanyaan pertama 4 orang yang menyatakan cukup baik berikutnya pertanyaan kedua ada 6 orang yang menyatakan cukup baik kemudian dipertanyaan ke 3 ada 2 orang yang menyatakan cukup baik, dan selanjutnya dipertanyaan ke 4 ada 4 orang yang menyatakan Cukup baik dan terakhir dipertanyaan ke 5 ada 4 orang yang menyatakan cukup baik.

Berikut adalah sebagian tanggapan responden tentang dimensi kebijakan atasan yang menyatakan cukup baik, rata-rata yang menyatakan cukup baik dari

golongan SMP adalah berjumlah 3 orang selanjutnya dari golongan SMA berjumlah 14 orang dan dari golongan Diploma ada 1 orang dan berikutnya dari S1 berjumlah 2 orang rata-rata yang menyatakan cukup baik adalah orang yang sama.

Tabel 5.31

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Skor Jawaban					Total
		SB (5)	B (4)	CB (3)	KB (2)	TB (1)	
Pengalaman							
1	Karyawan yang mempunyai pengetahuan dalam pekerjaan diberikan kesempatan mendapatkan peningkatan karir pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang.	0	11	3	0	0	53
	Bobot Nilai	0	44	9	0	0	
2	Karyawan yang mempunyai keterampilan yang dimiliki dalam pekerjaan diberikan kesempatan mendapatkan peningkatan karir pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang.	0	12	2	0	0	54
	Bobot Nilai	0	48	6	0	0	
3	Karyawan yang mempunyai penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dalam pekerjaannya diberikan kesempatan mendapatkan peningkatan karir pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang.	0	3	4	7	0	52
	Bobot Nilai	0	12	12	28	0	
4	Karyawan yang berpendidikan dapat menunjang karir pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang.	0	13	1	0	0	55
	Bobot Nilai	0	52	3	0	0	
5	Pengalaman Kerja dapat menunjang karir karyawan.	0	7	7	0	0	49
	Bobot Nilai	0	28	21	0	0	
Total Skor							263

Dari tabel rekapitulasi dimensi kebijakan atasan tanggapan responden mengenai variabel pengembangan karir karyawan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 263. Berikut dibawah ini dapat kita lihat nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 5 \times 14 = 350$$

$$\text{Nilai Terendah} = 5 \times 1 \times 14 = 70$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\text{SNI} = 350 - 70 = \frac{280}{5} = 56$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai dimensi pengalaman maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 350 - 294$$

$$\text{Baik} = 294 - 238$$

$$\text{Cukup Baik} = 238 - 182$$

$$\text{Kurang Baik} = 182 - 126$$

$$\text{Tidak Baik} = 126 - 70$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui tingkat kategori mengenai dimensi pengalaman pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang berada pada kategori Baik yaitu berada pada skor 263. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut dapat diketahui bahwa dimensi pengalaman yang diterapkan pada perusahaan ini sudah efektif berjalan dengan baik cuman ada beberapa saja yang menyatakan dimensi pengalaman di perusahaan PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang

cukup baik dan kurang baik dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang memberi tanggapan responden pertanyaan pertama 3 orang yang menyatakan cukup baik berikutnya pertanyaan kedua ada 2 orang yang menyatakan cukup baik kemudian dipertanyaan ke 3 ada 4 orang yang menyatakan cukup baik dan pada 7 orang yang menyatakan kurang baik, dan selanjutnya dipertanyaan ke 4 ada 1 orang yang menyatakan Cukup baik dan terakhir dipertanyaan ke 5 ada 7 orang yang menyatakan cukup baik.

Berikut adalah sebagian tanggapan responden tentang dimensi pengalaman yang menyatakan cukup baik dan kurang baik, rata-rata yang menyatakan cukup baik dan kurang baik dari golongan SMP tidak ada yang menyatakan cukup baik dan kurang baik, selanjutnya dari golongan SMA yang menyatakan cukup baik berjumlah 9 orang dan yang menyatakan kurang baik berjumlah 1 orang, selanjutnya dari golongan Diploma yang menyatakan cukup baik berjumlah 3 orang dan yang menyatakan kurang baik berjumlah 2 orang berikutnya dari S1 yang menyatakan cukup baik berjumlah 5 orang dan yang menyatakan kurang baik berjumlah 4 orang. rata-rata yang menyatakan cukup baik dan kurang baik adalah golongan SMA, Diploma dan S1.

Tabel 5.32
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Skor Jawaban					Total
		SB (5)	B (4)	CB (3)	KB (2)	TB (1)	
Prestasi Kerja							
1	Karyawan yang mempunyai ketelitian dalam pekerjaan diberikan kesempatan mendapatkan peningkatan karir pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang	0	13	1	0	0	55
	Bobot Nilai	0	52	3	0	0	
2	Karyawan yang mempunyai kerapian dalam pekerjaan diberikan kesempatan mendapatkan peningkatan karir pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang.	0	11	3	0	0	53
	Bobot Nilai	0	44	9	0	0	
3	Karyawan yang mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam pekerjaannya diberikan kesempatan mendapatkan peningkatan karir pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang.	0	10	4	0	0	52
	Bobot Nilai	0	40	12	0	0	
4	Karyawan yang mempunyai tanggung jawab kerja yang besar dalam pekerjaannya diberikan kesempatan mendapatkan peningkatan karir pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang.	0	10	4	0	0	52
	Bobot Nilai	0	40	12	0	0	
5	Karyawan yang mendapatkan hasil kerja yang maksimum dalam pekerjaannya diberikan kesempatan mendapatkan peningkatan karir pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang.	0	8	6	0	0	50
	Bobot Nilai	0	32	18	0	0	
Total Skor							262

Dari tabel rekapitulasi dimensi Prestasi Kerja tanggapan responden mengenai variabel pengembangan karir karyawan pada PT. Johan Sentosa

Perkebunan Bangkinang dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 262. Berikut dibawah ini dapat kita lihat nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 5 \times 14 = 350$$

$$\text{Nilai Terendah} = 5 \times 1 \times 14 = 70$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\text{SNI} = 350 - 70 = \frac{280}{5} = 56$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai prestasi kerja maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 350 - 294$$

$$\text{Baik} = 294 - 238$$

$$\text{Cukup Baik} = 238 - 182$$

$$\text{Kurang Baik} = 182 - 126$$

$$\text{Tidak Baik} = 126 - 70$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui tingkat kategori mengenai dimensi pengalaman pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang berada pada kategori Baik yaitu berada pada skor 262. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut dapat diketahui bahwa dimensi prestasi kerja yang diterapkan pada perusahaan ini sudah efektif berjalan dengan baik cuman ada beberapa saja yang menyatakan dimensi prestasi kerja di perusahaan PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang cukup baik dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang memberi tanggapan responden pertanyaan pertama ada 1 orang yang menyatakan cukup baik

berikutnya kedua ada 3 orang yang menyatakan cukup baik kemudian dipertanyaan ke 3 dan ke 4 ada 4 orang yang menyatakan cukup baik dan terakhir dipertanyaan ke 5 ada 6 orang yang menyatakan cukup baik.

Berikut adalah sebagian tanggapan responden tentang dimensi prestasi kerja yang menyatakan cukup baik, rata-rata yang menyatakan cukup baik dari golongan SMP dan Diploma berjumlah 2 orang, SMA berjumlah 8 dan berikutnya dari S1 berjumlah 7 orang rata-rata yang menyatakan cukup baik adalah orang yang sama.

Tabel 5.33
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Skor Jawaban					Total
		SB (5)	B (4)	CB (3)	KB (2)	TB (1)	
Disiplin							
1	Karyawan yang memiliki kesadaran tingkat absensi dalam pekerjaan di berikan kesempatan mendapatkan peningkatan karir pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang.	0	13	1	0	0	55
	Bobot Nilai	0	52	3	0	0	
2	Karyawan yang mempunyai ketetapan waktu dalam bekerja di berikan kesempatan mendapatkan peningkatan karir pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang.	0	11	3	0	0	53
	Bobot Nilai	0	44	9	0	0	
3	Karyawan yang taat pada aturan perusahaan dalam pekerjaan di berikan kesempatan mendapatkan peningkatan karir pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang.	0	11	3	0	0	53
	Bobot Nilai	0	44	9	0	0	
4	Karyawan dapat mencapai target kerja yang di rencanakan.	0	8	6	0	0	50
	Bobot Nilai	0	32	18	0	0	
5	Karyawan mempunyai kerja sama yang handal.	0	8	6	0	0	50
	Bobot Nilai	0	32	18	0	0	
Total Skor							261

Dari tabel rekapitulasi dimensi disiplin tanggapan responden mengenai dimensi disiplin pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 261. Berikut dibawah ini dapat kita lihat nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 5 \times 14 = 350$$

$$\text{Nilai Terendah} = 5 \times 1 \times 14 = 70$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\text{SNI} = 350 - 70 = \frac{280}{5} = 56$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai dimensi disiplin maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 350 - 294$$

$$\text{Baik} = 294 - 238$$

$$\text{Cukup Baik} = 238 - 182$$

$$\text{Kurang Baik} = 182 - 126$$

$$\text{Tidak Baik} = 126 - 70$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui tingkat kategori mengenai dimensi disiplin pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang berada pada kategori Baik yaitu berada pada skor 261. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut dapat diketahui bahwa dimensi disiplin yang diterapkan pada perusahaan ini sudah efektif berjalan dengan baik cuman ada beberapa saja yang menyatakan dimensi disiplin di perusahaan PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang cukup baik dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang memberi tanggapan responden pertanyaan pertama ada 1 orang yang menyatakan cukup baik berikutnya

pertanyaan kedua ada 3 orang yang menyatakan cukup baik kemudian dipertanyaan ke 3 ada 3 orang yang menyatakan cukup baik, dan selanjutnya dipertanyaan ke 4 ada 6 orang yang menyatakan Cukup baik dan terakhir dipertanyaan ke 5 ada 6 orang yang menyatakan cukup baik.

Berikut adalah sebagian tanggapan responden tentang dimensi disiplin yang menyatakan cukup baik, rata-rata yang menyatakan cukup baik dari golongan SMP adalah berjumlah 1 orang selanjutnya dari golongan SMA berjumlah 12 orang dan dari golongan Diploma ada 2 orang dan berikutnya dari S1 berjumlah 4 orang rata-rata yang menyatakan cukup baik adalah orang yang sama.

Tabel 5.34

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Skor Jawaban					Total
		SB (5)	B (4)	CB (3)	KB (2)	TB (1)	
Penilaian Prestasi Kerja							
1	Atasan mampu bersikap adil dalam memberikan penilaian kerja karyawan.	2	9	3	0	0	55
	Bobot Nilai	10	36	9	0	0	
2	Atasan harus bersikap transparan dalam memberikan penilaian terhadap peningkatan karir.	0	9	5	0	0	51
	Bobot Nilai	0	36	15	0	0	
3	Atasan harus bersikap konsisten dalam peningkatan karir karyawan.	0	9	5	0	0	51
	Bobot Nilai	0	36	15	0	0	
4	Atasan mampu bertanggung jawab atas semua hasil kerja bawahannya.	0	9	5	0	0	51
	Bobot Nilai	0	36	15	0	0	
5	Atasan mampu menilai kejujuran terhadap hasil kerja bawahannya.	0	10	4	0	0	52
	Bobot Nilai	0	40	12	0	0	
Total Skor						260	
Total Skor Keseluruhan						1.308	

Dari tabel rekapitulasi dimensi penilaian prestasi kerja tanggapan responden mengenai variabel pengembangan karir karyawan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 262. Berikut dibawah ini dapat kita lihat nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 5 \times 14 = 350$$

$$\text{Nilai Terendah} = 5 \times 1 \times 14 = 70$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\text{SNI} = 350 - 70 = \frac{280}{5} = 56$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai penilaian prestasi kerja maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 350 - 294$$

$$\text{Baik} = 294 - 238$$

$$\text{Cukup Baik} = 238 - 182$$

$$\text{Kurang Baik} = 182 - 126$$

$$\text{Tidak Baik} = 126 - 70$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui tingkat kategori mengenai dimensi prestasi kerja pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang berada pada kategori Baik yaitu berada pada skor 260. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut dapat diketahui bahwa dimensi penilaian prestasi kerja yang diterapkan pada perusahaan ini sudah efektif berjalan dengan baik cuman ada beberapa saja yang menyatakan dimensi penilaian prestasi kerja di perusahaan PT. Johan Sentosa

Perkebunan Bangkinang cukup baik dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang memberi tanggapan responden pertanyaan pertama 3 orang yang menyatakan cukup baik berikutnya pertanyaan kedua ada 5 orang yang menyatakan cukup baik kemudian dipertanyaan ke 3 ada 5 orang yang menyatakan cukup baik, dan selanjutnya dipertanyaan ke 4 ada 5 orang yang menyatakan Cukup baik dan terakhir dipertanyaan ke 5 ada 4 orang yang menyatakan cukup baik.

Berikut adalah sebagian tanggapan responden tentang dimensi penilaian prestasi kerja yang menyatakan cukup baik, rata-rata yang menyatakan cukup baik dari golongan SMP adalah berjumlah 4 orang selanjutnya dari golongan SMA berjumlah 10 orang dan dari golongan Diploma ada 6 orang dan berikutnya dari S1 berjumlah 2 orang rata-rata yang menyatakan cukup baik adalah orang yang sama.

Dari ke 5 tabel rekapitulasi diatas mengenai tanggapan responden mengenai variabel pengembangan karir karyawan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang, dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar .

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 25 \times 5 \times 14 = 1.750$$

$$\text{Nilai Terendah} = 25 \times 1 \times 14 = 350$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1.750 - 350}{5} = \frac{1.400}{5} = 280$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai pengembangan karir karyawan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik = 1.750 – 1.470

Baik = 1.470 – 1.190

Cukup Baik = 1.190 – 910

Kurang Baik = 910 – 630

Tidak Baik = 630 – 350

Dari tabel diatas maka dapat diketahui tingkat kategori mengenai pengembangan karir karyawan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang berada pada kategori Baik yaitu berada pada Skor 1.308. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan karir yang diterapkan pada perusahaan ini sudah efektif dan berjalan dengan baik dan penilaian yang dilakukan oleh perusahaan ini sudah sesuai dengan keinginan para karyawan.

5.4. Pembahasan

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan setiap individu harus memiliki tanggung jawab yang tinggi agar tidak terjadi kesalahan yang tidak di inginkan. Dengan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, mereka diberikan pengembangan karir, dengan adanya pengembangan karir karyawan akan semakin termotivasi dalam bekerja.

Karyawan yang mendapat peningkatan karir pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang rata-rata sudah pernah mengalami peningkatan karir, peningkatan karir di sini adalah suatu pengalaman kerja dari awal pertama bekerja

sampai tingkat terakhir bekerja. Karyawan yang mendapat peningkatan karir dari tahun 2013 ada 1 orang karyawan yang diberikan peningkatan karir yang awalnya seorang Mandor naik jabatan menjadi Assiten.

Pada tahun 2014 ada 2 orang karyawan juga naik jabatan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang yang awalnya seorang Mandor naik jabatan menjadi Assisten keduanya sama-sama mendapatkan kenaikan jabatan yang sama dan pada tahun 2015 terjadi lagi kenaikan jabatan karyawan sebanyak 2 orang yang awalnya seorang Assisten naik jabatan menjadi Senior Assisten keduanya sama-sam mendapatkan kenaikan jabatan yang sama berikutnya pada tahun 2016 ada 3 orang yang mendapatkan kenaikan jabatan karyawan 1 orang diantaranya mendapatkan kenaikan jabatan yang awalnya dari seorang Assisten naik jabatan menjadi Senior Assisten dan 2 orang lagi mendapatkan kenaikan jabatan yang sama awalnya seorang Senior Assisten mendapatkan kenaikan jabatan menjadi Estate Manager dan pada tahun 2017 terjadi lagi kenaikan jabatan karyawan sebanyak 4 orang, 1 orang mendapatkan kenaikan jabatan yang awalnya seorang Mandor naik jabatan menjadi Assisten sedangkan 1 orang lagi yang awalnya seorang Assisten naik jabatan menjadi Senior Assisten dan 2 orang diantaranya mendapatkan kenaikan jabatan yang awalnya seorang Senior Assisten naik jabatan menjadi Estate Manager. Pada tahun 2017 inilah yang paling banyak mendapatkan peningkatan karir, kemudian pada tahun 2018 terjadi lagi kenaikan jabatan sebanyak 2 orang dan 1 diantaranya yang awalnya seorang Assisten naik jabatan menjadi seorang Senior Assisten sedangkan 1 orang lagi yang awalnya seorang Estate Manager naik jabatan menjadi Senior Manager.

Pengembangan karir pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang dengan jenjang karir yang diberikan pihak perusahaan terhadap karyawan yang seharusnya mendapatkan jenjang karir jabatan tersebut sudah tergolong baik.

Dari hasil pengertian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir karyawan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang sudah efektif dan berjalan dengan baik. Dilihat dari rekapitulasi responden yang berada pada kategori Baik.

Pengembangan karir merupakan sebuah proses saat para karyawan bergerak maju melalui sebuah tahapan karir.

Dari hasil pembahasan diatas, maka pelaksanaan pengembangan karir didalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan di samping kemajuan perusahaan juga meningkatkan kualitas kerja karyawan di dalam perusahaan.

Dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seperti kebijakan atasan, pengalaman kerja, Prestasi kerja, disiplin dan penilaian prestasi kerja yang dimiliki karyawan. Dari kelima faktor pengembangan karir karyawan yang lebih mempengaruhi adalah prestasi kerja, karena prestasi kerja merupakan salah satu syarat terpenting untuk meningkatkan karir karyawan. Pengembangan karir yang efektif ialah penilaian secara adil dan objektif.

BAB VI

PENUTUP

6.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengembangan karir karyawan pada PT. Johan Perkebunan Bangkinang

1. Dilihat dari keseluruhan tentang pengembangan karir dapat dilihat bahwa rekapitulasi jawaban responden dimana dari keseluruhan indikator pengembangan karir kebanyakan responden menyatakan baik dengan total 1.308. Dengan demikian, bahwa pengembangan karir yang ada di PT. Johan Sentosa Perkebunan berada pada kategori baik dan sudah berjalan objektif.
2. Bahwa responden menyatakan baik terhadap pengembangan karir dilihat dari lima dimensi, kebijakan atasan, pengalaman, prestasi kerja, disiplin, penilaian prestasi kerja yang merupakan dimensi penting dalam penilaian pengembangan karir.
3. Pengembangan karir adalah suatu analisis yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi. Suatu rancangan yang objektif, sistematis dan menyeluruh kepada penilaian pengembangan karir dapat menjadi suatu alat yang berguna bagi perusahaan. Bukan saja menjadi alat untuk memberikan bimbingan kepada manajemen dalam menseleksi karyawan untuk kenaikan pangkat atau gaji tetapi juga dipakai suatu alat pelatih dan bimbingan guna membantu para karyawan pada segala jenjang dari

organisasi untuk meningkatkan prestasinya, dan untuk perencanaan karyawan berjangka panjang.

6.2. Saran

1. Atasan diharapkan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan hasil penilaian pengembangan karir atau mengajukan rasa keberatan seandainya dirasakan kurang adil serta proses penilaian pengembangan karir sebaiknya dilakukan secara terbuka dan karyawan diikut sertakan dalam menentukan kriteria penilaian, agar karyawan termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
2. Pengembangan karir karyawan yang dilakukan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang yang selama ini dilaksanakan sebaiknya dapat dipertahankan, karena sistem penilaiannya sudah efektif dan berjalan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Afandi Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Gary Dessler, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indra sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Edisi Revisi*. Pekanbaru: Universitas Riau
- Jeffrey, dkk, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books.
- Kadarisman, 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lijan Poltak Sinambela, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Matindas. 2013. *Manajemen S.D.M. Lewat Konsep A.K.U. (Ambisi, Kenyataan, Usaha)*. Jakarta: Grafiti.
- Malayu, 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marnis, Priyono, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Muhajir. 2015. *Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Sulawesi Tengah: Universitas Tadulako.
- M Yusni, dkk. *Analisis Pengembangan Karir Pegawai Di Lingkungan Kantor Camat Kaubun Kabupaten Kutai Timur*. Samarinda : Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

Rusby. Zulkifli. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Pusat Kajian Pendidikan Islam Fai UIR.

Siagian, sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sutrisno Edi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.

Sudaryono, 2017. *Metodologi Penelitian*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada

Zamharil Yahya, dkk. *Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. BFI Finance Tbk Pekanbaru*. Pekanbaru.

