

SKRIPSI

**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* (PENGEMBANGAN
KARIR) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) RAYON SUNGGUMINASA**

**APRILIANI SUKWAR
NIM 10572 05005 14**



**Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* (PENGEMBANGAN
KARIR) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) RAYON SUNGGUMINASA**

SKRIPSI

Oleh
APRILIANI SUKWAR
NIM 10572 05005 14



**Program Studi Manajemen
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan sebagai wujud bakti dan kasih sayangku kepada alm. Ayahanda dan ibunda tercinta. Keluarga, sahabat, serta orang-orang yang sangat berarti dan selalu mendukung disetiap kegiatanku.

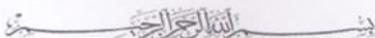
MOTTO HIDUP

Bukan karena kita yang hebat
Tapi karena Allah memudahkan urusan kita
Perjalanan yang panjang tidak akan melelahkan
Jika kamu tau akan tujuanmu.
Maka nikmatilah setiap detik perjalanan panjang ini,
hingga suatu saat kamu akan menemukan kesuksesan.
Namun,,
Jangan menunggu sukses untuk bahagia
Tapi, berbahagialah untuk menjemput
KESUKSESAN !!!



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh *Career Development* (Pengembangan Karir)
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero)
Rayon Sungguminasa

Nama Mahasiswa : Apriliani Sukwar
No. Stambuk/NIM : 105720500514
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu 11 Agustus 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Asriati, SE., M.Si
NIDN: 0031126303

Pembimbing II,

Asri Jaya, SE., MM
NIDN: 0926088303

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua
Program Studi Manajemen,

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

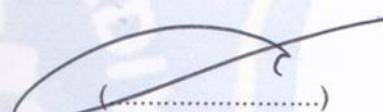
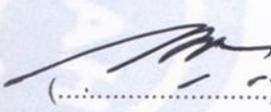
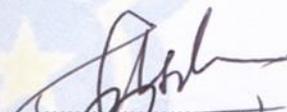
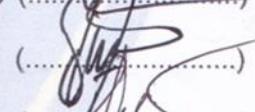
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas nama Apriliani Sukwar, NIM: 105720500514, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0010 / 2018 M, Tanggal 29 Dzulkaidah 1439 H / 11 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulkaidah 1439 H
Makassar, _____
11 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM 
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM 
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM 
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Drs. Asdi, MM 
2. Syafaruddin, SE., MM 
3. Aulia, S.IP, M.Si. 
4. Irwan Abdullah, S.Sos, MM 

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

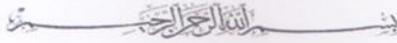
Ismail Rasulong, SE., MM
NBM. 903078





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **Apriliani Sukwar**
Nomor Stambuk/NIM : 105720500514
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : **Pengaruh *Career Development* (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa**

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Agustus 2018

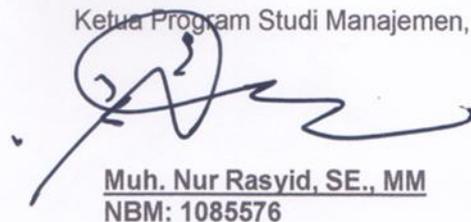
Yang Membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh:



Ketua Program Studi Manajemen,



ABSTRAK

APRILIANI SUKWAR, Tahun 2018. Pengaruh *Career Development* (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Asriati dan Asri Jaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh *career development* (pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PLN (persero) Rayon Sungguminasa dengan populasi penelitian sebanyak 115 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 54 responden. Metode Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *career development* (pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

Kata Kunci: *Career Development* (Pengembangan Karir), Kinerja Karyawan

ABSTRACT

APRILIANI SUKWAR, 2018. *The influence of Career Development (Career Development) on Employee Performance at the PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa*, Thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Guided by Asriati and Asri Jaya.

This study aims to determine how the influence of career development (career development) on employee performance at PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

The type of research used in this research is quantitative descriptive research. Processed data is the result of distributing questionnaires to employees of PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa with a population of 115 employees and samples used as much as 54 respondents. Sampling method in this research use accidental sampling. Data analysis technique used in this research is simple linear regression.

Based on the results of data analysis can be concluded that career development (career development) have a positive and significant impact on employee performance at PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

keywords: *Career Development (Career Development), Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Career Development* (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa” dapat terselesaikan.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam penyelesaian Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Terkhusus dan teristimewa penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis yang tercinta Alm. Bapak Sukri Sukardi dan Ibu Waryati yang telah membesarkan, melindungi dan mendidik penulis serta doa dan bimbingan dengan penuh kasih sayang yang mengalir sepanjang hidup. Sembah sujud kupersembahkan sebagai ungkapan rasa syukur yang teramat dalam atas seluruh pengorbanan yang telah beliau berikan. Dan tidak lupa ku ucapkan terima kasih kepada seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar dan selaku Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan nasehat akademik kepada penulis.
4. Ibu Asriati, SE.,M.Si., selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Asri Jaya, SE., MM., selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014. Terkhusus buat manajemen 9 angkatan 2014, terima kasih atas kebersamaannya, menemaniku dalam suka dan duka.

Semuanya tidak akan pernah terlupakan oleh penulis, terutama Ratna, Anca, Adit, Suri, Marna, Imma dan Jum.

9. Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta, alm. Ayahanda Sukri Sukardi dan Ibunda Waryati yang senantiasa mencurahkan perhatian dan kasih sayangnya dalam mendidik dan membesarkan penulis. Semoga ananda dapat membalas setiap tetes demi tetes keringat yang tercurah demi membimbing ananda menjadi manusia yang berguna untuk sesama. Tidak lupa pula saudara kembarku Apriliana Sukwar dan teman terbaikku Abd. Muthalib dan Ifta Juniati yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk menyelesaikan studi S1 penulis.
10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii sabilil haq, Fastabiqul Khairat, assalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 01 Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR/BAGAN.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
B. Pengertian Pengembangan.....	6
C. Karir	8

1. Pengertian Karir	8
2. Faktor-Faktor Penentu Karir	9
D. <i>Career Development</i> (Pengembangan Karir)	11
1. Pengertian <i>Career Development</i> (Pengembangan Karir)...	11
2. Manfaat <i>Career Development</i> (Pengembangan Karir).....	12
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Career Development</i> (Pengembangan Karir)	13
4. Tahap-tahap <i>Career Development</i> (Pengembangan Karir)	14
E. Kinerja Karyawan	16
1. Pengertian Kinerja Karyawan	16
2. Indikator Kinerja Karyawan	17
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
F. Tinjauan Empiris	23
G. Kerangka Konsep	25
H. Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	28
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis	36

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Gambaran Umum Perusahaan	41
1.	Sejarah Perusahaan	41
2.	Visi dan Misi Perusahaan	43
3.	Motto Perusahaan.....	43
4.	Tujuan Perusahaan	44
5.	Uraian Tugas PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar	45
6.	Uraian Tugas Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan	47
7.	Pelayanan Informasi Publik	56
B.	Penyajian Data (Hasil Penelitian)	56
1.	Karakteristik Responden	56
2.	Deskripsi Variabel <i>Career Development</i> (Pengembangan Karir) dan Perhitungan Skor Variabel Independen (X)	60
3.	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan dan Perhitungan Skor Variabel Independen (Y)	61
4.	Pengujian Validitas dan Reabilitas	62
C.	Analisis Data	65
1.	Uji Asumsi Klasik	65
2.	Regresi Linear Sederhana	67
3.	Uji Hipotesis	68
D.	Pembahasan	69
BAB V	PENUTUP	71
A.	Kesimpulan	71
B.	Saran	71

DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Tinjauan Empiris	23
Tabel 3.1	Variabel Penelitian dan Indikatornya	29
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	59
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap <i>Career Development</i> (Pengembangan Karir).....	61
Tabel 4.7	Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Validitas.....	63
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Realibilitas	64
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana	67
Tabel 4.12	Hasil Uji t.....	68

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep.....	27
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas	65
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	76
2. Tabel <i>Frequency</i> Karakteristik Responden	79
3. Tabel <i>Frequency</i> Variabel Bebas	81
4. Tabel <i>Frequency</i> Variabel Terikat	86
5. Tabel <i>Output</i> Validitas	91
6. Tabel <i>Output</i> Realibilitas	93
7. Tabel <i>Output</i> Regresi Linear Sederhana.....	93
8. Normalitas, Heteroskeastisitas dan Histogram	94
9. Surat Balasan Penelitian.....	96
10. Distribusi r Tabel.....	97
11. Distribusi t Tabel	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan perusahaan dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2012 : 10).

Bidang ekonomi merupakan salah satu sektor kehidupan yang memegang peranan penting dalam suatu negara. Negara dikatakan maju apabila dapat mengelola sektor ekonomi dan sektor lainnya secara seimbang. Salah satu yang sangat mempengaruhi ekonomi negara adalah peran penting energi listrik yang dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN). PLN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan untuk mentransmisikan tenaga listrik dari pusat-pusat pembangkit yang bertenaga air, diesel, tenaga uap berbahan baku batu bara maupun gas, ke pengguna akhir seperti kawasan industri, komersial, pemukiman maupun sarana publik.

Charles Handy, seorang pakar di bidang manajemen berpendapat bahwa para karyawan harus mulai untuk melihat karir mereka sebagai

sebuah urutan pekerjaan yang akan mereka jalani di organisasi yang sama atau berbeda. Handy menekankan bahwa para karyawan di masa kini harus memikirkan diri mereka, karena masa depan tidaklah dapat dijamin. Dalam situasi seperti ini, menurutnya, pendidikan menjadi sebuah investasi, sedangkan pengalaman yang beragam menjadi sebuah aset. Tetapi bagi mereka yang pada akhirnya hanya memiliki waktu sebagai bahan "transaksi sosial" dengan perusahaan, masa depan yang suram akan semakin mengintai. Mereka-mereka yang paling mungkin menderita oleh situasi ini adalah orang dewasa muda yang mempunyai tingkat pendidikan yang terbatas, para pekerja setengah terampil, karyawan berusia di atas 40 tahun pada organisasi yang besar, dan karyawan yang masih berharap dapat bekerja hingga 30 tahun dengan perusahaan yang sama (Raymond, 1998).

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

Karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang

dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian bagi PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa adalah pengembangan karir karyawannya dan target untuk mencapainya agar lebih jelas pada para karyawannya dalam usaha mereka untuk terus meningkatkan karir mereka di masa depan. Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2012 : 130 - 131).

Dari sudut pandang karir, suatu organisasi seharusnya tidak dipandang sebagai tempat yang memperkerjakan seseorang, namun sebaiknya dipandang sebagai tempat yang memfasilitasi karir seseorang. Dengan pandangan seperti itu maka karir seseorang tidak tergantung dari kemauan organisasi, akan tetapi justru tergantung dari keinginan karyawan. Makna ini bukan berarti organisasi tidak mendapat apa yang diinginkan, tetapi justru organisasi akan memperoleh dua hal sekaligus yaitu bakat yang disesuaikan minatnya dan organisasi akan mendapatkan karyawan dengan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis mengambil judul : **“Pengaruh *Career Development* (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah pokok dalam penulisan ini adalah apakah *career development* (pengembangan karir) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *career development* (pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan informasi tentang pentingnya *career development* (pengembangan karir) baik bagi karyawan maupun perusahaan.
2. Sebagai sumber informasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Ardana, dkk. (2012:5) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Rambi dkk, 2015).

Sunyoto (2012:1) , Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan , pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pengadaan, pengembangan, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Posuma, 2013).

Hariandja (2012:2) menyatakan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Lolowang dkk, 2016).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, pengorganisasian, pengarahan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi secara terpadu.

B. Pengertian Pengembangan

Menurut Heidjarachman, *et al.* (1997:77) pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien (M. Kadarisman 2012: 15).

Menurut Mathis, *et al.* (2002:44) pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan (M. Kadarisman 2012:25).

Menurut Hasibuan, (2005:72) istilah jenis-jenis pengembangan pegawai/karyawan secara informal dan formal yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan secara informal, yaitu karyawan/pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.
2. Pengembangan secara formal, yaitu karyawan/pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan

organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan organisasi karena tuntutan organisasi saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarir atau peningkatan karir karyawan (M. Kadarisman 2012:29).

Menurut Simamora (dalam Sulistiyani, *et al.* (2009:220) mengemukakan perbedaan pelatihan dengan pengembangan yaitu pelatihan (*training*) diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan (*development*) adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keahlian-keahlian yang bakal memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berkembang dalam upaya bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui dalam karirnya (M. Kadarisman 2012:20).

Dari beberapa defenisi diatas maka dapat diketahui bahwa pengembangan karyawan adalah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam suatu organisasi. Melalui pengembangan karyawan/pegawai yang ada, akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar organisasi. Jika pegawai dikembangkan dengan baik, pekerjaan-pekerjaan yang strategis sangat mungkin diisi dari dalam organisasi sendiri.

C. Karir

1. Pengertian Karir

Karir tercermin dalam gagasan bahwa orang akan selalu bergerak maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju, berarti pada diri orang tersebut adanya keinginan untuk mendapatkan tantangan yang lebih besar, adanya keinginan untuk mendapatkan status dan prestise, serta adanya keinginan untuk mendapatkan kekuasaan yang lebih besar. (Gibson, Ivancevich, & Donnely, 1987)

Menurut Singodimedjo (2000) karir merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang (Sutrisno 2009:160).

Menurut Noe, dkk (2010:524) Karir telah didefinisikan sebagai urutan posisi yang dipegang pada pekerjaan. Ketika keahlian, pengalaman, dan kinerjanya meningkat, ia dapat bergerak melalui posisi penasihat rekayasa, perekayasa senior, dan teknisi senior. Pada akhirnya karir telah diuraikan sebagai karakteristik karyawan. Setiap karir karyawan terdiri atas berbagai pekerjaan, posisi, dan pengalaman yang berbeda-beda.

Sunyoto (2012:56) Karir merupakan perjalanan seorang pegawai di dalam organisasi yang kemudian perjalanan itu dimulai sejak seorang pegawai diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat pegawai tersebut tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut (Karina dkk, 2016)

Greenhaus dalam (Ivancevich 2013) karir adalah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi pekerjaan,

kewajiban tugas-tugas, keputusan dan interpretasi subjektif mengenai peristiwa yang berkaitan dengan pekerjaan) dan aktivitas sepanjang rentang masa bekerja seseorang (Sinambela 2017:252).

Dari beberapa definisi diatas maka dapat diketahui bahwa karir adalah suatu pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Banyak orang gagal mengelola karir mereka karena mereka tidak memerhatikan konsep-konsep dasar perencanaan karir ini. Mereka tidak menyadari bahwa sasaran-sasaran karir dapat memacu karir mereka dan menghasilkan sukses yang lebih besar.

2. Faktor-faktor penentu karir

a. Sikap Atasan dan Rekan Sekerja

Seorang karyawan yang memiliki prestasi yang bagus, kinerjanya tinggi namun karirnya berjalan ditempat atau tidak pernah berubah. Orang yang berprestasi dalam bekerja, namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan sekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Dengan kata lain, orang yang demikian tidak dipakai di organisasi tersebut (Tohardi,2002). Karena itu, bila ingin karir berjalan dengan baik, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, baik terhadap atasan maupun terhadap teman sekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa bila seorang karyawan ingin meniti karirnya dengan baik, maka selain membenahi diri dengan meningkatkan prestasi, juga perlu mem-*backup* diri dengan tingkah laku atau moral yang baik.

b. Pengalaman

Pengalaman dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan. Apakah seseorang yang berpengalaman atau sudah senior itu sudah mampu memberikan kontribusi yang lebih besar daripada junior? Karena dalam kenyataan ada junior justru lebih baik dari senior. Akan tetapi beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi juga mempertimbangkan pada kemampuan dan keahliannya.

c. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan, misalnya syarat untuk menjadi dosen maka minimal harus berpendidikan sarjana. Dikenyataan tersebut dapat dilihat bahwa faktor pendidikan memengaruhi kemulusan karir seseorang. Belum lagi kita melihat performa seseorang secara lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula walaupun dalam kenyataannya ada ditemukan sebaliknya itu tentu ada kesalahan-kesalahan dalam proses pembelajaran, penilaian dan sebagainya.

d. Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman dan

dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

e. 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). Adanya faktor nasib yang turut memengaruhi harus kita yakini ada, karena dalam kenyataan ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan. Untuk itu dalam mengeliminasi nasib, maka sangat tepat bila kita bersandar pada filosofi orang Yunani, yaitu *ora et labora*, berdoa dan bekerja. Untuk itulah dalam meraih karir yang lebih baik, kita harus berusaha kerja keras, maka harus diikuti juga dengan doa agar nasib yang misteri ini menjadikan kita terbaik, bukan sebaliknya.

D. Career Development (Pengembangan Karir)

1. Pengertian Career Development (Pengembangan Karir)

Stone (dalam Saydam. 2000:553) pengembangan karir karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tersebut mencakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama ia bekerja (Kadarisman 2012:322).

Samsudin (2006: 141) pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Kadarisman 2012:334).

I Komang A, dkk (2012:183) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (Sunyoto 2013:183).

Marwansyah (2010: 223) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (Karina dkk, 2016).

Dari beberapa definisi diatas maka dapat diketahui bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang mengarah pada penajakan dan pematapan karir untuk mempermudah pencapaian tujuan karir dimasa yang akan datang.

2. Manfaat *Career Development* (Pengembangan Karir)

Menurut Sunyoto (2013:184) pengembangan karir memberikan manfaat bagi karyawan yang bersangkutan, manfaat tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Meningkatnya kemampuan karyawan

Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan karirnya, karyawan yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat di seimbangkan

kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

b. Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Career Development* (Pengembangan Karir)

Siagian dalam Widodo (2015) berpendapat bahwa terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai (Sinambela, 2017: 291-292), yaitu:

a. Prestasi kerja yang memuaskan

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

b. Pengenalan oleh pihak lain

Hal yang dimaksud dengan pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan departemen SDM yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.

c. Kesetiaan pada organisasi

Hal ini merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu

yang lama.

d. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat dan saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan karirnya. Sementara itu, sponsor adalah seseorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai yang mengembangka karirnya.

e. Dukungan para bawahan

Dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk kesuksesan tugas manajer yang bersangkutan.

f. Kesempatan untuk bertumbuh

Kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, seperti melalui, pelatihan, kursus, dan melanjutkan jenjang pendidikannya.

g. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

Keputusan seorang pegawai unTuk berhenti bekerja dan beralih ke organisasi lainyang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

4. Tahap-tahap *Career Development* (Pengembangan Karir)

Sinambela (2017:281) berbagai penelitian terkait dengan tahapan pengembangan karir menyimpulkan bahwa harapan dan kebutuhan karyawan berubah melalui berbagai tahapan sebagai berikut:

a. Fase Awal

Fase awal atau sering disebut dengan karir awal adalah fase yang menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhnya

kebutuhan dalam tahun awal pekerjaan. Meskipun organisasi memberikan kesempatan *intership* agar pegawai dapat mencoba pilihan karir yang berbeda, pegawai dapat pula mencoba berbagai pilihan jabatan melalui berbagai pelatihan.

Karir awal tidaklah selalu berjalan dengan mulus, umumnya terdapat berbagai masalah yang akan dihadapi yaitu:

- 1) Frustrasi atas ketidakpuasan awal disebabkan harapan penghargaan yang diterima tidak sesuai dengan realitanya
- 2) Penyedia yang tidak kompeten sehingga tidak dapat memberikan arahan yang baik
- 3) Insentivitas pada aspek politis organisasi
- 4) Fasilitas dan kegagalan memantau lingkungan internal dan eksternal
- 5) Pengabaian kriteria yang sesungguhnya untuk pengevaluasian kinerja pegawai yang baru diangkat
- 6) Ketegangan antara profesional yang lebih berusia muda dengan yang berusia yang lebih tua, serta manajer yang disebabkan oleh perbedaan pengalaman, kebutuhan, dan minat
- 7) Ketidakpastian mengenai tipe dan batas loyalitas yang dibutuhkan oleh organisasi
- 8) Kegelisahan mengenai integritas, komitmen, dan ketergantungan
- 9) Dilema etis.

b. Fase Lanjutan

Fase lanjutan yaitu fase pertimbangan jaminan keamanan sudah

mulai berkurang, akan tetapi masih lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan pembebasan.

c. Fase Mempertahankan

Fase mempertahankan yaitu fase dimana individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah dicapainya sebagai hasil pekerjaan pada masa lampau. Dalam hal ini individu akan merasa terpuaskan, baik secara psikologis maupun finansial. Setelah menyelesaikan berbagai permasalahan dalam karir awal seperti dikemukakan diatas, pegawai selanjutnya bergerak kedalam periode stabilitas dimana mereka dianggap produktif menjadi semakin lebih kelihatan memikul tanggung jawab yang lebih berat dan menetapkan suatu rencana karir yang lebih berjangka panjang.

d. Fase Pensiun

Fase pensiun yakni individu telah melampaui suatu karir yang diharapkan dan akan berpindah ke karir yang lain sepanjang masih memiliki tenaga dan kemampuan. Sebab pada akhirnya usia tidak dapat dipungkiri ada masa berkarirnya dan ada masa harus berhenti dari pekerjaan. Selain itu, disadari bahwa tidak semua orang dapat menekuni dua tiga kerier dengan baik sejak awal hingga pensiun.

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan

melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono 2014:95).

Menurut Zainur (2010: 41) mengemukakan kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Nooh dkk, 2017).

Hasibuan (2011:94) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Kapahang dkk, 2014).

Torang (2012:118) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Posuma 2013).

Dari beberapa definisi maka dapat diketahui bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins, 2006:260 ada enam indikator antara lain sebagai berikut :

a. Kualitas

kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas

pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

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

c. Ketepatan Waktu

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

d. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir (2017:189) mengatakan banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula demikian pula sebaliknya.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar karena pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja karyawannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini

dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan

maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan

kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

F. Tinjauan Empiris

Berdasarkan penelitian ini terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas dan dapat dijadikan sebagai sumber dan bahan penelitian:

Tabel 2. 1
TINJAUAN EMPIRIS

NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Regine Gledy Kaseger, 2013	Pengembangan Karir dan <i>Self-Efficacy</i> terhadap	Data Analisis ini menggunakan analisis regresi linear	Hasil penelitian diperoleh bahwa Pengembangan Karir dan <i>self-efficacy</i> secara bersama

NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
		Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Town Square	berganda	berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.	Ni Made Candra Megita Atma Negara (2014)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. POS Indonesia (persero) Kabupaten Jember Tahun 2014	Data yang dikumpulkan dengan metode kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi berganda.	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 2.522 > t_{tabel} = 1,6909$ atau $p\text{-value } 0,017 < \alpha = 0,05$. 2. pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 3.771 > t_{tabel} = 1,6909$ atau $p\text{-value } 0,001 < \alpha = 0,05$. 3. pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 5.149 > t_{tabel} = 1,6909$ atau $p\text{-value } 0,000 < \alpha = 0,05$.
3.	Shelvi Aprilia Suryadani, 2016 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi	Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. ADHI KARYA (Persero) Tbk.

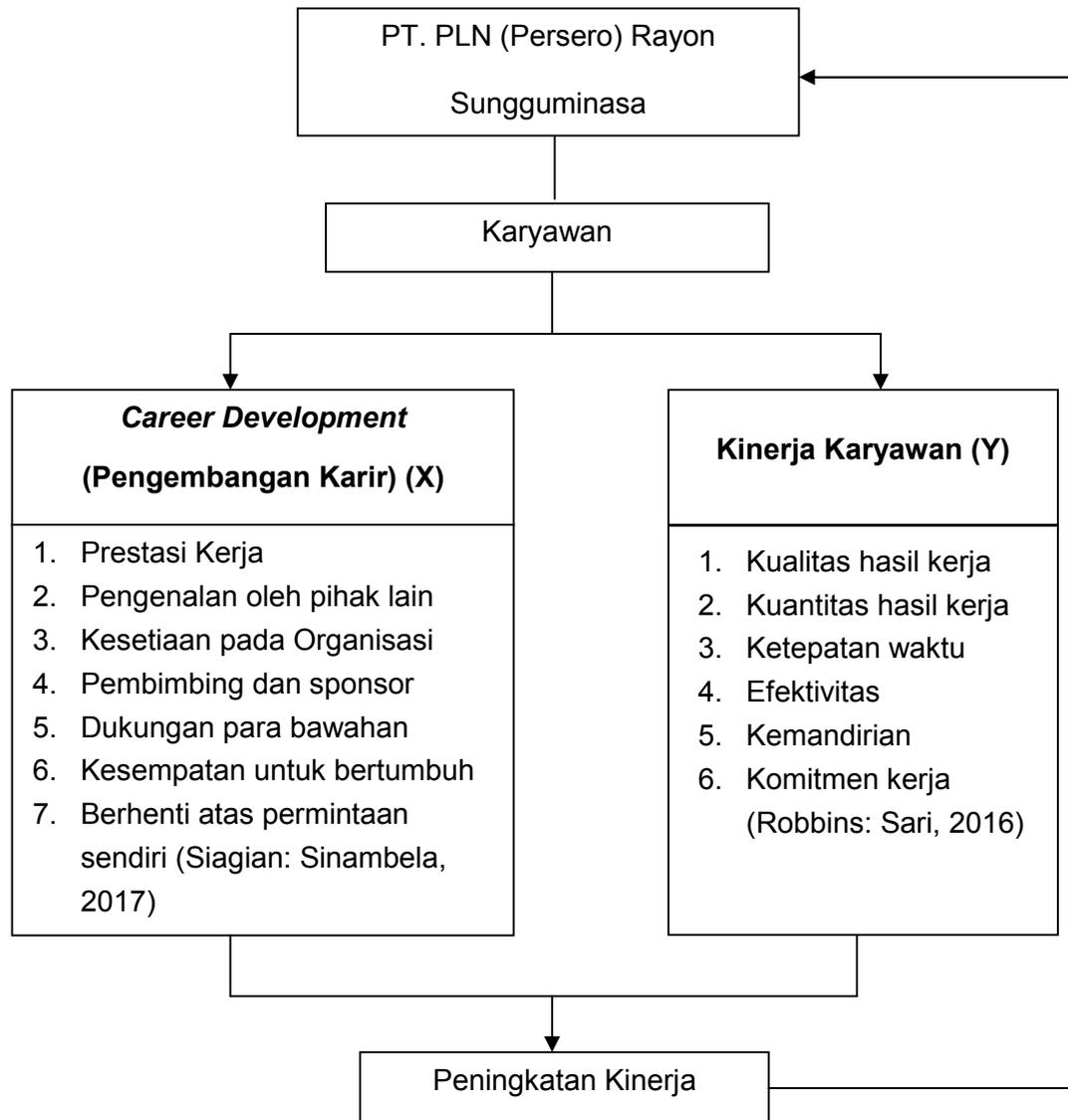
NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
	Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. ADHI KARYA (Persero) Tbk. Surabaya	IV PT. ADHI KARYA (Persero) Tbk. Surabaya		Surabaya.
4.	Amanda Dwi Putri dan Suradi, 2016	Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Palur Karanganyar	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi	Hasil penelitian pengembangan karir, kompetensi, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Cabang Palur Karanganyar baik secara parsial maupun simultan.
5.	Fransisca Oktavia Nooh dkk, 2017	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado	Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan cara menyebarkan kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

G. Kerangka Konsep

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Kemampuan karyawan tercermin dari

kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan.

Manfaat yang diterima oleh karyawan dengan adanya *Career Development* (Pengembangan Karir) yang baik dalam perusahaan ialah berkembangnya potensi dari skill yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Selain itu, karyawan juga akan memiliki arahan yang jelas mengenai pengembangan karirnya di dalam perusahaan itu sendiri. Hal ini akan sangat baik untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Lebih lanjut, pengembangan karir akan membuat karyawan menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan yang sesuai dengan pilihan pekerjaannya sehingga karyawan dapat menganalisa kemampuan dalam dirinya. Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



GAMBAR 2.1
KERANGKA KONSEP

H. Hipotesis

“Diduga bahwa *Career Development* (Pengembangan Karir) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) Rayon Sungguminasa”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survey ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (2005:44) Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitain itu berdasarkan apa yang terjadi.

Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh antara pengaruh *career development* (Pengembangan Karir) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam proses penelitian ini penulis mengadakan penelitian pada PT. PLN (persero) Rayon Sungguminasa yang berlokasi di Jl. Tumanurung No. 5 Sungguminasa, Gowa. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan sesuai jadwal yaitu 2 bulan mulai bulan April 2018 sampai dengan Mei 2018.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel *independen* (bebas) dan variabel *dependen* (terikat). Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah *career development* (Pengembangan Karir)

sedangkan untuk Variabel *dependen* adalah kinerja karyawan.

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian, indikator dan item, serta skala pengukuran yang dipergunakan. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

1. Variabel *Dependen* (X)

Career Development (Pengembangan Karir) adalah serangkaian aktivitas yang mengarah pada prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh dan berhenti atas permintaan sendiri yang dimiliki seseorang untuk mempermudah pencapaian tujuan karir di masa yang akan datang.

2. Variabel *Independen* (Y)

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

TABEL 3.1
VARIABEL PENELITIAN DAN INDIKATORNYA

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Career Development</i> (Pengembangan-Karir) (X)	1. Prestasi Kerja	a. Pengembangan Karir sesuai prestasi kerja yang diberikan b. Perhatian atasan terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki.	Siagian (Sinambela, 2017)

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	2. Pengenalan Oleh Pihak Lain	a. Kemampuan dan prestasi kerja yang di nilai oleh pihak yang berwenang b. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan teman untuk mendukung pengembangan karir	Siagian (Sinambela, 2017)
	3. Kesetiaan pada Organisasi	a. Sikap loyalitas karyawan pada perusahaan b. Pengembangan karir karyawan sesuai dengan masa kerja	Siagian (Sinambela, 2017)
	4. Pembimbing dan Sponsor	a. Bimbingan karir yang diberikan oleh perusahaan b. Pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan.	Siagian (Sinambela, 2017)
	5. Dukungan para Bawahan	a. Hubungan atau interaksi bawahan dengan atasan b. Dukungan bawahan terhadap atasan	Siagian (Sinambela, 2017)
	6. Kesempatan untuk Bertumbuh	a. Kesempatan karyawan dalam mengembangkan karir b. Perusahaan mengadakan program	Siagian (Sinambela, 2017)

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		pelatihan	
	7. Berhenti atas Permintaan Sendiri	a. Keputusan seorang karyawan untuk melanjutkan pendidikan b. Mendapat kesempatan lebih besar dalam mengembangkan karir	Siagian (Sinambela, 2017)
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	a. Kesesuaian sarana dan prasaran b. Beban pekerjaan	Robbins (Sari,2016)
	2. Kuantitas Kerja	a. Ketelitian karyawan b. Kerapian karyawan	Robbins (Sari,2016)
	3. Ketepatan Waktu Kerja	a. Karyawan dalam bekerja memperhatikan waktu b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal	(Robbins (Sari,2016)
	4. Efektivitas	a. Tingkat penyelesaian pekerjaan bila karyawan mendapatkan bonus untuk target tertentu yang ditetapkan b. Tingkat penyelesaian pekerjaan yang sulit dengan bantuan teknologi	(Robbins (Sari,2016)

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	5. Kemandirian	a. Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan tanpa ada pengawasan dari atasan b. Tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan	Robbins (Sari,2016)
	6. Komitmen Kerja	a. Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan b. Tingkat kerja sama dengan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan	Robbins (Sari,2016)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, secara berurutan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dapat diukur dengan menggunakan skala likert, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) = Skor 5
2. Setuju (S) = Skor 4
3. Kurang Setuju (KS) = Skor 3
4. Tidak Setju (TS) = Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Nooh dkk, 2017). Menurut hasil survey populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa yang berjumlah sebanyak 115 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2015:118) mengemukakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling* atau hanya karyawan yang bersedia menjadi responden pada saat ditemui. Besarnya jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Anggota Populasi

e = Presentase Kelonggaran (0,10 atau 10%)

Apabila jumlah popuasi (N)=115 dan $e=0,1$ maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{115}{1 + 115(0,1)^2}$$

$$n = \frac{115}{2,15}$$

$$n = 53,49 \text{ (maka dibulatkan menjadi 54 sampel)}$$

Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah, maka teknik pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Studi Kepustakaan

Penelitian Pustaka (*Library research*), merupakan segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku, majalah, jurnal, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan kunjungan langsung pada objek penelitian. Untuk mendapatkan data lapangan ini, digunakan teknik:

a. Dokumentasi

Metode dokumentasi, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan menelaah dan mengkaji dokumen-dokumen yang dipublikasikan oleh perusahaan yang bersangkutan.

b. Kuesioner

Metode kuesioner, yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pihak-pihak yang terkait (responden) untuk dijawab.

Adapun untuk menguji instrumen yang digunakan dalam

penelitian ini, menggunakan uji instrumen sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2009:125) Uji validitas adalah suatu pengujian data agar dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan atau tidak. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam rangka mengetahui uji validitas dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dipercaya sebagai pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel yang diamati. Koefisien reliabilitas diketahui dari besarnya koefisien alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ Ghazali (2009:137).

F. Teknik Analisis

1. Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif merupakan analisis data yang berbentuk penjabaran non statistik dengan menggunakan penalaran berdasarkan teori yang berhubungan dengan masalah yang di analisis. Proses analisis dilakukan dalam tahapan sebagai berikut:

a. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan (*editing*) adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

b. Pemberian skor (*scoring*)

Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* (1-5).

c. Tabulasi (*tabulating*)

Pengelompokan data atas jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut akan disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear sederhana dapat disebut model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi dan terbebas dari asumsi klasik statistik, baik itu uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heterokedastistitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005:111).

- 1) Jika data berada disepanjang garis dan bergerak searah dengan garis diagonal maka data dapat dikatakan terdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi maka akan digunakan penilaian *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *Tolerance Value*. Model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dengan nilai VIF ≥ 10 (Kinasih:2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi

heteroskedastisitas Ghozali (2009:141).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi *variabel dependen* (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot* antara SPRESID dan ZPRED, sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-standardized. Dasar analisisnya sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas.
 - 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.
3. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dalam angka-angka, analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana.

Penggunaan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini, bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel *dependen* dengan

variabel *independen*. Dimana menurut Sugiyono (2004:234), persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut (Kartika dan Kaihatu, 2010):

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

α = Konstanta regresi sederhana

b= Koefisien regresi

X= *Career Development* (Pengembangan Karir)

4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan yaitu Uji Parsial (Uji t). Pengujian hipotesis ini untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas (*Career Development* (Pengembangan Karir)) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung variabel bebas dengan nilai t tabel variabel terikat dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai t hitung \geq t tabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : $\beta = 0$, variabel bebas (*Career Development* (Pengembangan Karir)) tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

H : $\beta \neq 0$, variabel bebas (*Career Development* (Pengembangan Karir)) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Dasar pengambilan keputusan:

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 22, dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Perlistrikan yang pertama dibangun di kota Makassar adalah sekitar tahun 1914 dengan menggunakan mesin uap yang berlokasi di pelabuhan, dimana penyalurannya masih sangat terbatas. Dengan demikian, meningkatnya permintaan, maka pada tahun 1925 dibangun Pusat Listrik Uap (PLTU) yang berlokasi di tepi sungai Jeneberang Pandang-pandang Gowa, dengan kapasitas 2x1000 KVA yang dikelola oleh perusahaan NV. Netherland Indische Gas Electriciteit Maatschappij (NIGEM). Selanjutnya pada tahun 1946 disusul pembangunan Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTA) yang berlokasi di Bontoala Makassar.

Perlistrikan di kota Makassar yang tadinya dikelola oleh NV.NIGEM telah dialihkan ke NV. Ovensese gas dan Electriciet Maatschappij (OGEM) pada tahun 1949, akan tetapi dengan keadaan negara dalam menghadapi perjuangan pembebasan Irian Jaya kepada Negara Republik Indonesia dimana pemerintah Republik Indonesia telah memutuskan hubungan ekonomi dengan Belanda, maka perlistrikan yang dahulunya undang-undang Nasional Perusahaan Belanda (UU No.76 Thn 1958) yang berlaku sejak tanggal 3 Desember 1971. Untuk selanjutnya perlistrikan diserahkan kepada Perusahaan Listrik Negara yang kemudian dikenal dengan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar sedangkan daerah diluar kota Makassar perlistrikan ditangani oleh perusahaan

daerah, dalam hal ini dilaksanakan oleh PT. MPS.

Pada tahun 1961, pusat pembentukan PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerjanya meliputi daerah SULSELBAR yang berkedudukan di Makassar. Dalam periode yang sama terbentuknya Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang luar kota yang mengelolah perlistrikan di kota-kota: Majene, Bantaeng, Watampone dan Palopo di mana kelima daerah tersebut Perusahaan Listrik Negara (PLN) hanya menangani pembangkitannya saja. Perusahaan Listrik Negara (PLN) pusat memiliki peranan untuk mengembangkan perlistrikan di Indonesia, selanjutnya dikeluarkan surat edaran No. 078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan kesatuan listrik Negara.

Dengan adanya surat edaran tersebut maka Perusahaan Listrik Negara (PLN) Eksploitasi VI mengeluarkan surat keputusan No. 001/E.VI/1968 tanggal 6 Januari 1968 yang membubarkan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang luar kota dan pengaturan segala sesuatunya diserahkan untuk ditangani oleh PT. PLN Eksploitas VI.

Pada tahun 1971 untuk wilayah kerja Perusahaan Listrik Negara (PLN) Eksploitas VI di Sulewesi Selatan dan tenggara perlistrikan benar-benar dikelola Perusahaan Listrik Negara (PLN) dibawah taktik Perusahaan Listrik Negara(PLN) Eksploitas VI Cabang Makassar dan Watampone. Pengelolaannya secara bersama antara PLN dengan PT. MPS.

Berdasarkan pembagian wilayah kerja PT. PLN Rayon Gowa merupakan bagian dari DPC PT. PLN (Persero) Cabang . Pembagian wilayah dengan tujuan untuk keselamatan dan keamanan instalasi serta

memberdayakan potensi sumber daya PJT setempat. Dengan areal kerja yang sedemikian luas serta dengan jumlah pelanggan yang cukup banyak maka jelas hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi PLN. Di satu sisi PLN masih dibebani dengan misi sosial untuk mengusahakan kemakmuran bagi rakyat. Sementara di sisi lain PLN harus mengusahakan profit sebagai ciri suatu perusahaan yang sehat dan berkembang.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Visi yang ingin dicapai PT PLN (Persero), diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Misi :

Misi yang diusung oleh PT PLN (Persero) adalah :

- a) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
- d) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Motto Perusahaan

Adapun motto dari PT. PLN (Persero) adalah listrik untuk

kehidupan yang lebih baik (*electricity for a better future*). Dengan pelayanan mudah dan menyenangkan artinya setiap waktu dan setiap saat yang kami harus lakukan adalah melayani pelanggan dan masyarakat lebih baik dari waktu ke waktu, yang dituntut atau belum dituntut oleh pelanggan. Keinginan untuk melayani lebih baik adalah keinginan yang penuh keiklasan dan kepuasan pada saat memberikan pelayanan terbaik sehingga melihat pelanggan tersenyum puas dan bangga dengan pelayanan kami.

4. Tujuan Perusahaan PT. PLN (Persero)

PLN berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan tetap memperhatikan tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan sesuai dengan Undang-Undang No. 19/2000. Kegiatan usaha perusahaan, sebagai berikut :

- a. Menjalankan usaha penyediaan tenaga listrik yang meliputi kegiatan pembangkitan, penyaluran, distribusi tenaga listrik, perencanaan dan pembangunan sarana penyedia tenaga listrik.
- b. Menjalankan usaha penunjang dalam penyediaan tenaga listrik meliputi kegiatan konsultasi pembangunan, pemasangan, pemeliharaan peralatan ketenaga listrikan, dan pengembangan teknologi peralatan yang menunjang penyediaan tenaga listrik.
- c. Menjalankan kegiatan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber energi lainnya untuk kepentingan penyediaan tenaga listrik, melakukan pemberian jasa operasi dan pengaturan pada pembangkitan, penyaluran, distribusi dan retail tenaga listrik.

- d. Menjalankan kegiatan perindustrian perangkat keras dan perangkat lunak bidang tenaga listrik dan peralatan lain yang terkait dengan tenaga listrik, melakukan kerja sama dengan badan lain atau pihak lain atau badan penyelenggara bidang tenaga listrik baik dalam negeri maupun luar negeri di bidang pembangunan, operasional, telekomunikasi, dan informasi yang berkaitan dengan tenaga listrik.

5. Uraian Tugas PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar

Berdasarkan keputusan direksi PT. PLN (Persero) No.161.K/010/DIR/2000 maka struktur organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar terdiri dari beberapa fungsi. PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar sebagai kantor induk dipimpin oleh seorang General Manager dengan dibantu oleh enam Manajer Bidang berikut ini :

- a. Manajer Bidang Keuangan
- b. Manajer Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan
- c. Manajer Bidang Perencanaan
- d. Manajer Bidang Pembangkitan
- e. Manajer Bidang Transmisi dan Distribusi
- f. Manajer Bidang SDM dan KHA (Komunikasi, Hukum, dan Administrasi).

Terdapat dua jabatan yang setara dengan Manajer Bidang yang berkedudukan di bawah General Manager, yaitu Kepala Audit Internal dan P2K. Berikut penjelasan dari masing-masing fungsi struktur organisasi tersebut.

- a. General Manager

Bertanggung jawab atas pengadaan usaha melalui

optimalisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektif dan saling bersinergi serta menjamin penerimaan hasil penjualan tenaga listrik, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan profit dan menciptakan iklim kerja yang produktif.

b. Manajer Bidang Keuangan

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengolahan anggaran dan keuangan unit usaha sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengolahan pajak yang efektif serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu.

c. Manajer Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan

Bertanggung jawab atas upaya pencapaian target pendapatan dari penjualan tenaga listrik, pengembangan pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan serta transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan terciptanya interaksi kerja yang baik antara unit-unit pelaksana.

d. Manajer Bidang Perencanaan

Bertanggung jawab atas tersusunnya perencanaan kerja, sistem manajemen kerja, perencanaan investasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi untuk mendukung upaya perusahaan tenaga listrik yang memiliki efisiensi, mutu, dan keandalan yang baik serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka acuan pelaksanaan kerja.

e. Manajer Bidang Transmisi dan Distribusi

Bertanggung jawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, standar desain konstruksi dan kebijakan manajemen termasuk keselamatan tenaga listrik untuk menjamin kontinuitas pengusaha tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik dan dukungan logistik bagi operasional perusahaan tenaga listrik di unit pelaksana.

f. Manajer Bidang SDM dan KHA

Manajer bidang SDM bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan manajemen SDM dan organisasi, administrasi kepegawaian dan hubungan industrial, serta mendukung kelancaran kerja organisasi. Manajer bidang KHA (Komunikasi, Hukum, dan Administrasi) bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan administrasi kesekretariatan, komunikasi masyarakat, pengelolaan keamanan, sarana dan prasarana kantor, serta pembinaan lingkungan untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

6. Uraian Tugas Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan

Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan memegang peranan penting dalam hal fungsi penjualan energi listrik PLN. Bagian ini terdiri dari satu Manajer Menengah dan tiga Deputy Manajer dan satu *Senior Specialist* setara Deputy Manajer, serta beberapa jabatan yang dibawah oleh masing-masing Deputy Manajer. Berikut penjelasan dari masing-masing jabatan pada Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan.

a) Manajer Niaga dan Pelayanan

Pelanggan Manajer Niaga dan Pelayanan Pelanggan bertugas

mengkoordinir usaha pencapaian target pendapatan penjualan tenaga listrik, pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan dan transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan terciptanya interaksi kerjayang baik antara unit-unit pelaksana. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini ialah sebagai berikut:

- 1) Mengevaluasi ketentuan dan strategi pemasaran, rencana penjualan energi dan rencana pendapatan.
- 2) Mengevaluasi harga jual energi listrik.
- 3) Mengevaluasi biaya penyediaan tenaga listrik (HPP).
- 4) Menegosiasikan harga jual beli tenaga listrik.
- 5) Mengevaluasi strategi dan pengembangan pelayanan pelanggan, standar dan produk pelayanan.
- 6) Mengevaluasi ketentuan Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo (DIS).
- 7) Mengevaluasi konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan.
- 8) Mengawasi pengendalian DIS dan opname saldo piutang.
- 9) Mengoordinasikan pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu antara lain TNI/POLRI dan instansi vertikal.
- 10) Mengkaji pengelolaan Cater dan menyusun rencana penyempurnaannya.
- 11) Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana.
- 12) Menyusun rencana pengembangan usaha serta pengaturannya.

13) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.

b) Senior Specialist II Pengembangan Produk dan Layanan

Senior Specialist II Pengembangan Produk dan Layanan bertugas merencanakan dan mengevaluasi pengembangan produk dan layanan untuk peningkatan pendapatan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini ialah sebagai berikut :

- 1) Merencanakan dan mengevaluasi implementasi produk unggulan.
- 2) Merencanakan kegiatan pengembangan produk dan layanan non energi listrik, antara lain: sewa asset dan jasa konsultasi teknik.

c) Deputi Manajer Pemasaran

Deputi Manajer Pemasaran bertugas menyusun dan mengendalikan strategi peningkatan pendapatan penjualan tenaga listrik, penekanan susut nonteknis dan pelayanan kepuasan pelanggan, kebutuhan anggaran investasi dan anggaran operasi dalam rangka meningkatkan kinerja peningkatan pendapatan penjualan tenaga listrik dan pelayanan pelanggan.

Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini ialah sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana penjualan tenaga listrik.
- 2) Menyusun kebijakan pelaksanaan SK Direksi yang berhubungan dengan peningkatan pendapatan, perbaikan faktor beban serta peningkatan kepuasan pelanggan.
- 3) Menyusun rencana kerja tahunan dan strategi pemasaran untuk peningkatan pendapatan sesuai rencana kerja bidang niaga.
- 4) Mengkoordinir, mengarahkan dan membagi tugas pada fungsional

ahli.

- 5) Mengevaluasi dan menganalisa realisasi penjualan serta membuat rekomendasinya untuk peningkatan penjualan.
 - 6) Mengevaluasi dan mengendalikan daftar tunggu.
 - 7) Menyusun standar dan produk pelayanan serta kontrak jual beli tenaga listrik.
 - 8) Melaksanakan riset pasar dan memantau kegiatan pelayanan agar berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan.
 - 9) Memberikan bimbingan kepada unit-unit dalam bidang pemasaran.
- d) Analyst Perkiraan Penjualan Energi dan Pendapatan

Analyst Perkiraan Penjualan Energi dan Pendapatan bertugas menyusun rencana/proyeksi penjualan tenaga listrik, proyeksi pendapatan serta target penjualan dan pendapatan tenaga listrik di masing-masing unit dalam rangka meningkatkan kinerja pendapatan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kerja tahunan pemasaran sesuai rencana kerja bidang niaga.
- 2) Menyusun rencana penjualan tenaga listrik.
- 3) Mengevaluasi dan menganalisa realisasi penjualan serta membuat rekomendasi untuk peningkatan penjualan.
- 4) Mengevaluasi dan mengendalikan daftar tunggu.
- 5) Memberikan bimbingan kepada unit-unit dalam bidang pemasaran.

e) Assistant Analyst Perkiraan Penjualan Energi dan Pendapatan

Assistant Analyst Perkiraan Penjualan Energi dan Pendapatan bertugas membantu menyusun rencana/proyeksi penjualan tenaga listrik, proyeksi pendapatan serta target penjualan dan pendapatan tenaga listrik di masing-masing unit dalam rangka meningkatkan kinerja pendapatan.

f) Analyst Standar Peningkatan Pelayanan

Standar Peningkatan Pelayanan bertugas menyusun standar pelayanan dan rencana/strategi pengembangan pelayanan pelanggan dalam rangka meningkatkan kinerja indeks kepuasan pelanggan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menyiapkan pencatatan pencapaian data Tingkat Mutu Pelayanan(TMP).
- 2) Mengevaluasi dan menetapkan deklarasi dan realisasi TMP.
- 3) Menyusun strategi dan program peningkatan pelayanan.

g) Assistant Analyst Standar Peningkatan Pelayanan

Assistant Analyst Standar Peningkatan Pelayanan bertugas membantu menyusun standar pelayanan dan rencana/strategi pengembangan pelayanan pelanggan dalam rangka meningkatkan kinerja indeks kepuasan pelanggan.

h) Analyst Strategi Pemasaran

Analyst Strategi Pemasaran bertugas menyusun strategi dan pengembangan pemasaran melalui penyusunan segmentasi pelanggan, mengevaluasi kemampuan bayar pelanggan dan

menetapkan strategi pemasaran dalam rangka meningkatkan kinerja pendapatan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kerja tahunan pemasaran sesuai rencana Kerja bidang Niaga.
- 2) Menyusun strategi pemasaran sesuai segmen tarif.
- 3) Menyusun potensi kemampuan bayar pelanggan.
- 4) Melaksanakan riset pasar dan memantau kegiatan pelayanan agar berjalan sesuai standaryang telah ditetapkan.

i) Assistant Analyst Strategi Pemasaran

Assistant Analyst Strategi Pemasaran bertugas membantu menyusun strategi dan pengembangan pemasaran melalui penyusunan segmentasi pelanggan, mengevaluasi kemampuan bayar pelanggan dan menetapkan strategi pemasaran dalam rangka meningkatkan kinerja pendapatan.

j) Assistant Officer Administrasi Pemasaran

Melaksanakan pengaturan administrasi bagian pemasaran untuk mendukung pengelolaan data pemasaran secara tertib. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adala sebagai berikut :

- 1) Mengumpulkan data, laporan ketentuan/aturan yang berkaitan dengan kegiatan pemasaran.
- 2) Mengelola data dan informasi yang dikumpulkan dan melaporkan perkembangannya kepada Deputi Manager pemasaran dan para fungsional ahli.
- 3) Menyimpan dan mengamankan hasil pengolahan data agar

mudah ditemukan jika diperlukan.

4) Mengagenda surat masuk dan keluar bagian pemasaran.

k) Junior Officer Administrasi Pemasaran

Membantu melaksanakan pengaturan administrasi bagian pemasaran untuk mendukung pengelolaan data pemasaran secara tertib.

l) Deputi Manajer Komersial dan Pelayanan Pelanggan

Menyusun kebijakan Sistem Informasi Pengelolaan Piutang Pelanggan(SIP3), melakukan pengendalian penagihan rekening listrik, Data Induk Pelanggan (DIL), Pembacaan Meter dan pembuatan rekening untuk meningkatkan kinerja piutang dan pendapatan serta pengamanan uang pendapatan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menyusun prosedur pelaksanaan SIP3 untuk acuan kerja SIP3.
- 2) Memantau pelaksanaan Data Base Pengelolaan Piutang (DPP) wilayah untuk pengamanan pendapatan.
- 3) Mengevaluasi laporan penjualan tenaga listrik (TUL III-09) untuk pelaksanaan fungsi kontrol.
- 4) Mengevaluasi laporan piutang listrik (TUL IV-04) Unit Cabang untuk pelaksanaan fungsi kontrol.
- 5) Mengawasi dan mengendalikan data induk pelanggan (DIL) Unit Cabang untuk pengamanan pendapatan dan meningkatkan pelayanan.
- 6) Mengawasi dan mengendalikan opname saldo piutang untuk pengamanan pendapatan.

- 7) Mengevaluasi pelaksanaan sistem pembacaan meter, penagihan dan pelaporan serta menyusun rencana penyempurnaannya untuk meningkatkan pelayanan dan pendapatan.
 - 8) Mengoordinasi pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu antara lain POLRI untuk meningkatkan Kinerja Umur Piutang.
 - 9) Memberikan bahan-bahan pertimbangan dan saran dalam menetapkan kebijakan kepada Unit pelaksana Cabang untuk pencapaian Kinerja Unit.
 - 10) Mengevaluasi pencapaian Kinerja Umur Piutang dan ratio piutang ragu-ragu unit cabang untuk penilaian kinerja unit.
 - 11) Melakukan koordinasi Kinerja Umur Piutang dan ratio piutang ragu ragu dengan Tim Kinerja untuk pencapaian target Kinerja Wilayah.
- m) Analyst Pelayanan Pelanggan

Merencanakan peningkatan penjualan tenaga listrik dan pengendalian kegiatan pelayanan sambungan baru dan tambah daya. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan analisa dan evaluasi kelayakan usulan kelistrikan untuk menetapkan pelaksanaan kelistrikan yang menguntungkan perusahaan.
- 2) Mengevaluasi kegiatan pencetakan rekening listrik dan koreksi rekening listrik.
- 3) Melakukan analisa dan evaluasi tata cara atau prosedur pelayanan kepada calon pelanggan untuk memperbaiki kualitas

layanan.

- 4) Menyusun target perusahaan yang berkaitan dengan keandalan konfigurasi tarif.

n) Assistant Analyst Pelayanan Pelanggan

Menyiapkan data untuk perencanaan peningkatan penjualan tenaga listrik dan pengendalian kegiatan pelayanan sambungan baru dan tambah daya.

o) Analyst Transaksi Jual Beli Tenaga Listrik

Memantau, menganalisa dan mengevaluasi target dan realisasi penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain fungsi pelayanan pelanggan secara tertib dengan mengacu pada ketentuan yang berlaku sehingga pengelolaan penjualan tenaga listrik dapat diterapkan sesuai ketentuan yang berlaku. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Membuat perencanaan penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain.
- 2) Menganalisa pelaksanaan dan realisasi penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain.
- 3) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain.
- 4) Mengevaluasi realisasi penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain.
- 5) Membuat statistik perkembangan penjualan tenaga listrik.
- 6) Mengevaluasi perkembangan penjualan tenaga listrik.
- 7) Melakukan rekonsiliasi pendapatan lain-lain dengan fungsi terkait.

7. Pelayanan Informasi Publik

Sejak dicanangkannya Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik yang mulai berlaku berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2010, mendorong PT PLN (Persero) untuk terus meningkatkan transparansi perusahaan dan membentuk perangkat pelayanan informasi publik. PLN menunjuk Sekretaris Perusahaan dan Manajer Senior/ManajerBidang terkait di Unit sebagai Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi(PPID).Melalui pelayanan informasi publik ini hak masyarakat mendapatkaninformasi mengenai perusahaan, proses bisnis PLN, laporan keuangan,tanggung jawab sosial perusahaan, dan informasi terkait lainnya dapat terpenuhi.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan pengaruh *Career Development* (Pengembangan Karir) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Career Development* (Pengembangan Karir) terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini, diambil sampel sebanyak 54 orang Karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Sungguminasa sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden dalam penelitian ini, dikelompokkan

menurut jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan dan lama bekerja. Oleh karena itu, uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	47	87%
Perempuan	7	13%
Jumlah	54	100%

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 (Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin), menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 47 orang atau 87% dan yang paling sedikit menjadi responden yaitu responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 7 orang atau 13%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
19-25 Tahun	23	42,6%
26-30 Tahun	7	13,0%
31-36 Tahun	5	9,3%
37-42 Tahun	11	20,4%
43-50 Tahun	8	14,8%
Jumlah	54	100%

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 (Karakteristik Responden Berdasarkan Usia), menunjukkan bahwa responden yang berusia 19-25 tahun

merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 23 orang atau 42,6% responden berusia 37-42 tahun sebanyak 11 orang atau 20,4%, responden berusia 43-50 tahun sebanyak 8 orang atau 14,8%, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 7 orang atau 13,0%, sedangkan responden yang paling sedikit yaitu responden yang berusia 31-36 tahun sebanyak 5 orang atau 9,3%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMA	24	44,4%
D3	12	22,2%
S1	18	33,3%
Jumlah	54	100%

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 (Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan), menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 24 orang atau 44,4%, responden yang memiliki pendidikan S1 berjumlah 18 orang atau 33,3%, sedangkan responden yang paling sedikit menjadi yaitu responden yang memiliki pendidikan D3, terdiri dari 12 orang atau 22,2%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
Koordinator	1	1,9%
Pengendali Piutang	1	1,9%
Security Pelayanan	4	7,4%
Sekretaris	1	1,9%
SPV. TE	1	1,9%
SPV. PAD	1	1,9%
SPV. Teknik	1	1,9%
Staff Distribusi	1	1,9%
Staff P.A	4	7,4%
Staff PAD	13	24,1%
Staff Pelayanan Pelanggan	5	9,3%
Staff Teknik	17	31,5%
Staff Transaksi Energi	4	7,4%
Jumlah	54	100%

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 (Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan) menunjukkan bahwa responden yang memiliki jabatan sebagai Staff Teknik merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu 17 orang atau 31,5%, responden yang memiliki jabatan sebagai Staff PAD yaitu 13 orang atau 24,1%, responden yang memiliki jabatan sebagai Staff Pelayanan Pelanggan yaitu 5 orang atau 9,3%, responden yang memiliki jabatan sebagai Security Pelayanan, Staff P.A, Staff Transaksi Energi masing-masing sebanyak 4 orang atau 7,4%, sedangkan responden yang paling sedikit yaitu responden yang memiliki jabatan sebagai Koordinator, Pengendali Piutang, Sekretaris, SPV. TE, SPV. PAD, SPV. Teknik, dan Staff Distribusi masing-masing sebanyak 1 orang atau 1,9%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1-5 Tahun	33	61,1%
6-10 Tahun	10	18,5%
11-15 Tahun	4	7,4%
16-20 Tahun	6	11,1%
21-25 Tahun	1	1,9%
Jumlah	54	100%

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5 (Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja) menunjukkan bahwa responden yang lama bekerja 1-5 tahun merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu 33 orang atau 61,1%, responden yang lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang atau 18,5%, responden yang lama bekerja 16-20 tahun sebanyak 6 orang atau 11,1%, responden yang lama bekerja 4 tahun sebanyak 4 orang atau 7,4%, sedangkan responden yang paling sedikit yaitu responden yang lama bekerja 21-25 tahun sebanyak 1 orang atau 1,9%.

2. Deskripsi variabel *career development* (Pengembangan Karir) dan perhitungan skor variabel independen (X)

Indikator-indikator dari kategori ini terdiri atas tujuh (7) dan masing-masing indikator dikali dua dengan jumlah pernyataan empat belas (14), yaitu prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh dan berhenti atas permintaan sendiri. dengan indikator tersebut dipresentasikan dalam 14 pernyataan.

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel independen yaitu *Career Development*

(Pengembangan Karir) maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap
***Career Development* (Pengembangan Karir)**

Tanggapan		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X No.1	-	-	3	5,6	2	3,7	38	70,4	11	20,4	4,0556
2.	X No.2	-	-	-	-	5	9,3	37	68,5	12	22,2	4,1296
3.	X No.3	-	-	3	5,6	8	14,8	37	68,5	6	11,1	3,7222
4.	X No.4	-	-	3	5,6	2	3,7	38	70,4	11	20,4	4,0556
5.	X No.5	-	-	-	-	5	9,3	37	68,5	12	22,2	4,1296
6.	X No.6	-	-	2	3,7	8	14,8	32	59,3	12	22,2	4,0000
7.	X No.7	-	-	-	-	7	13	31	57,4	16	29,6	4,1667
8.	X No.8	-	-	3	5,6	8	14,8	37	68,5	6	11,1	3,8519
9.	X No.9	1	1,9	1	1,9	2	3,7	27	50	23	42,6	4,2963
10.	X No.10	1	1,9	1	1,9	14	25,9	31	57,4	7	13	3,7778
11.	X No.11	1	1,9	1	1,9	12	22,2	25	46,3	15	27,8	3,9630
12.	X No.12	1	1,9	1	1,9	2	3,7	29	53,7	21	38,9	4,2593
13.	X No.13	2	3,7	2	3,7	11	20,4	31	57,4	8	14,8	3,7593
14.	X No.14	1	1,9	-	-	4	7,4	30	55,6	19	36,2	4,2222

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 (Tanggapan Responden Terhadap *Career Development* (Pengembangan Karir)) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden memiliki rata-rata paling tinggi yaitu dilihat dari rata-rata pernyataan X No.9 (dukungan para bawahan) yaitu 4,2963, sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu X No.3 (pengenalan oleh pihak lain) dengan rata-rata yaitu 3,7222.

3. Deskripsi variabel Kinerja Karyawan dan perhitungan skor variabel dependen (Y)

Indikator-indikator dari kategori ini terdiri atas enam (6) dan masing-masing indikator dikali dua dengan jumlah pernyataan dua belas (12), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja. dengan indikator tersebut dipresentasikan

dalam 12 pernyataan.

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel independent yaitu Kinerja Karyawan maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Tanggapan		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Y No.1	-	-	-	-	2	3,7	36	66,7	16	29,6	4,2593
2.	Y No.2	-	-	2	3,7	8	14,8	37	68,5	7	13	3,9074
3.	Y No.3	-	-	-	-	4	7,4	38	70,4	12	22,2	4,1481
4.	Y No.4	-	-	4	7,4	14	25,9	29	53,7	7	13	3,7222
5.	Y No.5	-	-	-	-	9	16,7	31	57,4	14	25,9	4,0926
6.	Y No.6	-	-	-	-	12	22,2	30	55,6	12	22,2	4,0000
7.	Y No.7	-	-	-	-	5	9,3	37	68,5	12	22,2	4,1296
8.	Y No.8	-	-	-	-	5	9,3	38	70,4	11	20,4	4,1111
9.	Y No.9	-	-	-	-	4	7,4	38	70,4	12	22,2	4,1481
10.	Y No.10	-	-	4	7,4	14	25,9	29	53,7	7	13	3,7222
11.	Y No.11	-	-	3	5,6	2	3,7	38	70,4	11	20,4	4,0556
12.	Y No.12	-	-	3	5,6	6	9,3	31	57,4	15	27,8	4,0741

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 (Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden memiliki rata-rata paling tinggi yaitu dilihat dari rata-rata pernyataan Y No.1 (kualitas kerja) yaitu 4,2593, sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu Y No.4 (kuantitas kerja) dan Y No.10 (kemandirian) dengan rata-rata yaitu 3,7222.

4. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Pengujian validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji ketepatan alat pengukur, dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Uji

validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. $n = 54$, ($df = n - k$ atau $54 - 1 = 53$) k adalah jumlah variabel *Independent* (Aprida:2012). Hasil *Output* SPSS diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (0,05)	Ket.
Career Development (Pengembangan Karir) (X)	X No.1	0,476	0,2656	valid
	X No.2	0,522	0,2656	valid
	X No.3	0,414	0,2656	valid
	X No.4	0,476	0,2656	valid
	X No.5	0,522	0,2656	valid
	X No.6	0,715	0,2656	valid
	X No.7	0,742	0,2656	valid
	X No.8	0,768	0,2656	valid
	X No.9	0,552	0,2656	valid
	X No.10	0,639	0,2656	valid
	X No.11	0,639	0,2656	valid
	X No.12	0,551	0,2656	valid
	X No.13	0,771	0,2656	valid
	X No.14	0,777	0,2656	valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y No.1	0,646	0,2656	valid
	Y No.2	0,641	0,2656	valid
	Y No.3	0,623	0,2656	valid
	Y No.4	0,697	0,2656	valid
	Y No.5	0,595	0,2656	valid
	Y No.6	0,524	0,2656	valid
	Y No.7	0,699	0,2656	valid
	Y No.8	0,589	0,2656	valid
	Y No.9	0,623	0,2656	valid
	Y No.10	0,697	0,2656	valid
	Y No.11	0,724	0,2656	valid
	Y No.12	0,544	0,2656	valid

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} . Untuk sampel sebanyak 53 responden, yaitu 0,2656. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

b. Pengujian realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha*. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Nilai Hitung Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Career Development</i> (Pengembangan Karir) (X)	0,870	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,859	Realibel

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa semua

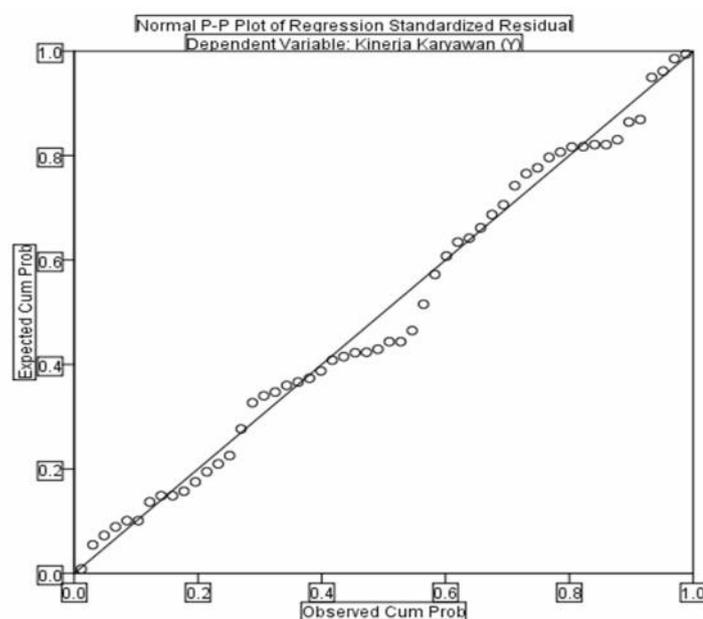
variabel memiliki koefisien *cronbach alpha* di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel dan kuesioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui model telah memenuhi asumsi BLUE (*Best linier unbiased estimator*) atau tidak, maka perlu dilakukan beberapa pengujian yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

a. Uji Normalitas



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan analisis kurva pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti regresi

sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

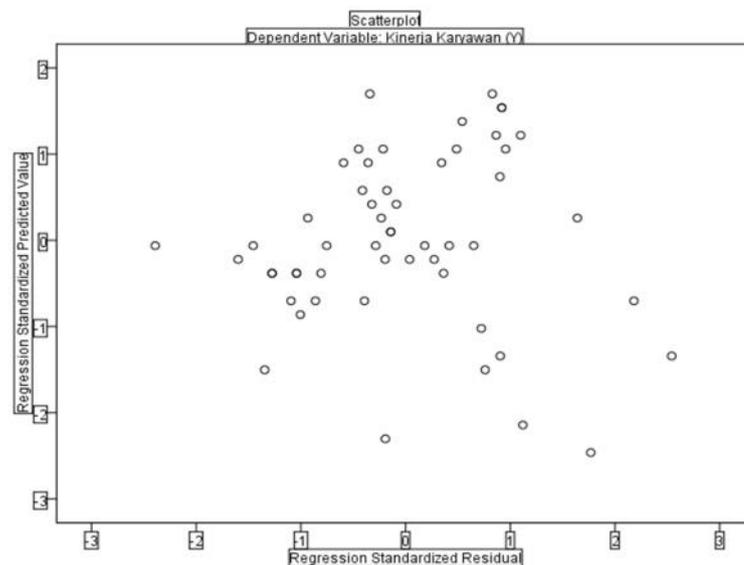
Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Career Development</i> (Pengembangan Karir) (X1)	1.000	1.000	Bebas Multikolinearitas

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui hasil perhitungan hasil tolerance menunjukkan, variabel bebas memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat diketahui bahwa tidak

terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk menganalisis pengaruh *career development* (Pengembangan Karir) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Analisis regresi linear sederhana dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 22 for windows, sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear sederhana adalah 5% atau dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

Variabel Bebas (X)	B	R	T	Sig.	Ket
<i>Constan</i>	26,641		4,999	0,000	Positif
<i>Career Development</i> (Pengembangan Karir)	0,385	0,494	4.102	0,000	signifikan
R = 0,494					
R Square = 0,244					
F= 16,827 signifikansi 0,000					

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 (Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana) diatas dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,641 + 0,385 X$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 26,641

menunjukkan bahwa jika variabel *Career Development* (Pengembangan Karir) bernilai nol atau tetap maka Kinerja Karyawan bernilai sebesar 26,641 satuan.

Nilai koefisien variabel *Career Development* (Pengembangan Karir) sebesar 0,385 menunjukkan bahwa jika variabel *Career Development* (Pengembangan Karir) meningkat satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,385 satuan atau 38,5%

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t. Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 54 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n - k (53 - 1 = 53)$ atau $df = 53$ orang, dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,006.

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Variabel Bebas	T	Signifikansi
<i>Career Development</i> (Pengembangan Karir) (X)	4,102	0,000

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.12 diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22, maka diperoleh Uji-t dari variabel X , yaitu pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel *Career Development* (Pengembangan Karir) $(4,102) > t_{tabel} (2,006)$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 yang berbunyi variabel *Career Development* (Pengembangan Karir)

mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel *Career Development* (Pengembangan Karir) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *Career Development* (Pengembangan Karir) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

D. Pembahasan

Setelah melakukan analisa data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh *career development* (pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan. Pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *career development* (pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini bisa dilihat dari hasil *output* SPSS 22 dengan analisis regresi terhadap variabel yang menunjukkan koefisien korelasi (R) yang positif (0,494) dan nilai t_{hitung} variabel *career development* (pengembangan karir) $(4,102) > t_{tabel}$ sesuai pada taraf signifikan 5% (2,006).

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh *career development* (pengembangan karir) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa *career development* (pengembangan karir) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, semakin baik penerapan *career development* (pengembangan karir) di PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Hipotesis pada penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu *career*

development (pengembangan karir) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *career development* (pengembangan karir) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang diteliti oleh Kaseger (2013), Negara (2014), serta Suryadani (2016).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis mengenai “Pengaruh *Career Development* (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa” maka penulis menarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *career development* (pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis H₁ yang berbunyi variabel *career development* (pengembangan karir) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Sedangkan H₀ yang berbunyi variabel *career development* (pengembangan karir) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *career development* (pengembangan karir) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dibahas pada Bab IV dan dari penarikan simpulan di atas, maka saran yang dapat dikemukakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa sebagai berikut

1. Penilaian kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai

tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik serta peningkatan kinerja perusahaan dapat meningkat. Faktor-faktor penunjang tersebut salah satunya adalah pengembangan karir dari para karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan.

2. Bagi karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa diharapkan dengan bertambahnya masa kerja karyawan maka karyawan akan semakin memahami tugas-tugas yang dikerjakan, dan dengan meningkatnya pengetahuan dan penguasaan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.
3. Bagi pimpinan diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengikuti berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan karir karyawan yaitu kegiatan berupa pelatihan, pendidikan, seminar dan lain-lain yang dapat menunjang kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprida. 2012. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan). *Jurnal Administrasi Public JAP*, (Online), Vol.3, No.2, (<http://ojs.uma.ac.id>, diakses pada tanggal 07 Mei 2018)
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuntitatif*. Prenada Media: Jakarta
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Kapahang, J. O. 2014. Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal EMBA*, (online), Vol.2, No.4, (<https://ejournal.unsrat.ac.id>, di akses pada tanggal 05 Februari 2018).
- Karina, Lyta., dkk. 2016. Analisa Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta di tinjau dari Peran Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (online), Vol.5, No.2, (<https://ejournal.undip.ac.id>, di akses tanggal 06 Februari 2018).
- Kartika, E.W., dan Kaihatu, T.S. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Manajemen dan Kewirausahaan*, (online), Vol. 12, No. 1, (<https://ced.petra.ac.id>, diakses 26 Januari 2018).
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada: Depok.
- Kojongian, W. J., dkk. 2016. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal EMBA*, (online), Vol.4, No.4, (<https://ejournal.unsrat.ac.id>, di akses pada tanggal 20 Januari 2018).
- Lolowang, M.G., dkk. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA*, (online), Vol.4, No.2, (<https://ejournal.unsrat.ac.id>, di akses pada tanggal 06 Februari 2018).

- Moehersono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Negara, N. M. C. M. A. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. POS (Persero) Kabupaten Jembrana tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, (online), Vol.4, No.1 (<https://ejournal.undiksha.ac.id>, di akses tanggal 19 Februari 2018).
- Nooh, F O., dkk. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, (online), Vol.5, No.2, (<https://ejournal.unsrat.ac.id>, di akses pada tanggal 06 Februari 2018).
- Posuma, C.O. 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. *Jurnal EMBA*, (Online), Vol.1, No.4, (<https://ejournal.unsrat.ac.id>, diakses pada tanggal 06 Februari 2018).
- Putri, A. D. dan Suardi. 2016. Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Palur Karanganyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, (Online), Vol.14, No.3, (<http://ejournal.net/portal/index>, di akses pada tanggal 06 Februari 2018).
- Rambi, Rainer. 2015. Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, (online), Vol.15, No 5, (<https://ejournal.unsrat.ac.id>, di akses pada tanggal 05 Februari 2018).
- Remper, R. R. dan Kawet, Lotje. 2014. Pengaruh Perencanaa Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, (online), Vol.2, No.4, (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index>, di akses pada tanggal 20 Januari 2018).
- Rosita, R. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Interventing. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, (Online), Vol.5, No.1, (<https://ejournal.stiesia.ac.id>, diakses pada tanggal 28 Juni 2018).
- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.,
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru: Jakarta

- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Suryadani, S. A, 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, (Online), Vol.4, No.3, (<http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index>, diakses pada tanggal 20 Juni 2018).
- Winanti, M.B. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, (Online), Vol.7, No.2, (<https://repository.unikom.ac.id> diakses 15 November 2018)

**L
A
M
P
I
R
A
N**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.

Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Sebelumnya saya sampaikan banyak terimakasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: **“Pengaruh *Career Development* (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa”**.

A. Identitas Responden

Isilah Biodata Anda dibawah ini

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (coret yang tidak perlu)

Usia : Tahun

Pendidikan :SMA-D3-S1-S2... (coret yang tidak perlu/
sebutkan lainnya)

Jabatan :

Lama Bekerja : Tahun

B. Petunjuk Pengisian:

- 1.) Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- 2.) Identitas dan isi jawaban yang diberikan akan di jaga kerahasiaannya.
- 3.) Berilah tanda cheklis (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang

tersedia. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS : Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju

S : Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju

R : Apabila jawaban tersebut menurut anda ragu-ragu

TS : Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju

STS: Apabila jawaban tersebut menurut and asangat tidak setuju.

C. Pernyataan

Career Development (Pengembangan Karir) (X)						
NO.	Pernyataan	Skala				
		SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Prestasi Kerja					
	Karyawan dapat dipertimbangkan untuk di promosikan kejabatan yang lebih tinggi					
2.	Karir saya sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
3.	Pengenalan Oleh Pihak Lain					
	Saya selalu hadir rapat dan berpartisipasi di dalamnya agar dikenal guna pengembangan karir saya					
4.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja untuk mendukung pengembangan karir					
5.	Kesetiaan pada Organisasi					
	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan					
6.	Pengembangan karir di PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa sudah sesuai dengan masa kerja saya					
7.	Pembimbing dan Sponsor					
	Saya merasa sangat terbantu dengan adanya bimbingan karir di perusahaan					
8.	Saya merasa kesempatan pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan mampu mengembangkan karir saya					
9.	Dukungan para Bawahan					
	Menciptakan komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan					

10.	Bawahan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang di tetapkan oleh atasan					
11.	Kesempatan untuk bertumbuh					
	Saya memanfaatkan dengan baik kesempatan yang diberikan perusahaan guna mengembangkan karir saya					
12.	Saya mengikuti program pelatihan yang diadakan perusahaan guna mengembangkan karir saya					
13.	Berhenti atas Permintaan Sendiri					
	Saya memutuskan berhenti di perusahaan untuk melanjutkan pendidikan					
14.	Saya memilih berhenti karena saya mendapatkan kesempatan lebih besa runtuk mengembangkan karir saya di perusahaan lain					

KinerjaKaryawan (Y)						
NO.	Pernyataan	Skala				
		SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Kualitas Kerja					
	Saya mampu menggunakan sarana dan prasarana dengan baik					
2.	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan oleh perusahaan					
3.	Kuantitas Kerja					
	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
4.	Saya selalu memperhatikan kerapian dalam bekerja					
5.	Ketepatan Waktu Kerja					
	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan					
6.	Saya merasa malu jika tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
7.	Efektivitas					
	Saya lebih semangat menyelesaikan pekerjaan bila mendapat bonus					
8.	Saya lebih mudah meyelesaikan pekerjaan dengan bantuan teknologi					
9.	Kemandirian					
	Saya dapat melakukan pekerjaan secara					

	optimal dengan/tanpa pengawasan					
10.	Saya mampu menciptakan inisiatif dalam bekerja					
11.	Komitmen Kerja Saya merasa malu jika terlambat datang ke kantor					
12.	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan					

Lampiran 2.

TABEL FREQUENCY KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	47	87.0	87.0	87.0
Perempuan	7	13.0	13.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19-25 Tahun	23	42.6	42.6	42.6
26-30 Tahun	7	13.0	13.0	55.6
31-36 Tahun	5	9.3	9.3	64.8
37-42 Tahun	11	20.4	20.4	85.2
43-50 Tahun	8	14.8	14.8	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	12	22.2	22.2	22.2
	S1	18	33.3	33.3	55.6
	SMA	24	44.4	44.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Koordinator	1	1.9	1.9	1.9
	Pengendali Piutang	1	1.9	1.9	3.7
	Security Pelayanan	4	7.4	7.4	11.1
	Sekretaris	1	1.9	1.9	13.0
	SPV. TE	1	1.9	1.9	14.8
	SPV. PAD	1	1.9	1.9	16.7
	SPV. Teknik	1	1.9	1.9	18.5
	Staff Distribusi	1	1.9	1.9	20.4
	Staff P.A	4	7.4	7.4	27.8
	Staff PAD	13	24.1	24.1	51.9
	Staff Pelayanan Pela	5	9.3	9.3	61.1
	Staff Teknik	17	31.5	31.5	92.6
	Staff Transaksi Ener	4	7.4	7.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	33	61.1	61.1	61.1
	11-15 Tahun	4	7.4	7.4	68.5
	16-20 Tahun	6	11.1	11.1	79.6
	21-25 Tahun	1	1.9	1.9	81.5
	6-10 Tahun	10	18.5	18.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Lampiran 3.

**TABEL FREQUENCY Variabel BEBAS Career Development
(Pengembangan Karir)**

Statistics

		X No.1	X No.2	X No.3	X No.4	X No.5	X No.6	X No.7
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0556	4.1296	3.7222	4.0556	4.1296	4.0000	4.1667

Statistics

		X No.8	X No.9	X No.10	X No.11	X No.12	X No.13	X No.14
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.8519	4.2963	3.7778	3.9630	4.2593	3.7593	4.2222

X No.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	2	3.7	3.7	9.3
	4.00	38	70.4	70.4	79.6
	5.00	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X No.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	9.3	9.3	9.3
	4.00	37	68.5	68.5	77.8
	5.00	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X No.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.4	7.4	7.4
	3.00	14	25.9	25.9	33.3
	4.00	29	53.7	53.7	87.0
	5.00	7	13.0	13.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X No.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	2	3.7	3.7	9.3
	4.00	38	70.4	70.4	79.6
	5.00	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X No.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	9.3	9.3	9.3
	4.00	37	68.5	68.5	77.8
	5.00	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X No.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.7	3.7	3.7
	3.00	8	14.8	14.8	18.5
	4.00	32	59.3	59.3	77.8
	5.00	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X No.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	13.0	13.0	13.0
	4.00	31	57.4	57.4	70.4
	5.00	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X No.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	8	14.8	14.8	20.4
	4.00	37	68.5	68.5	88.9
	5.00	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X No.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	1	1.9	1.9	3.7
	3.00	2	3.7	3.7	7.4
	4.00	27	50.0	50.0	57.4
	5.00	23	42.6	42.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X No.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	1	1.9	1.9	3.7
	3.00	14	25.9	25.9	29.6
	4.00	31	57.4	57.4	87.0
	5.00	7	13.0	13.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X No.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	1	1.9	1.9	3.7
	3.00	12	22.2	22.2	25.9
	4.00	25	46.3	46.3	72.2
	5.00	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X No.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	1	1.9	1.9	3.7
	3.00	2	3.7	3.7	7.4
	4.00	29	53.7	53.7	61.1
	5.00	21	38.9	38.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X No.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.7	3.7	3.7
	2.00	2	3.7	3.7	7.4
	3.00	11	20.4	20.4	27.8
	4.00	31	57.4	57.4	85.2
	5.00	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X No.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	4	7.4	7.4	9.3
	4.00	30	55.6	55.6	64.8
	5.00	19	35.2	35.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Lampiran 4.**TABEL FREQUENCY Variabel TERIKAT Kinerja Karyawan****Statistics**

		Y No.1	Y No.2	Y No.3	Y No.4	Y No.5	Y No.6	Y No.7
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2593	3.9074	4.1481	3.7222	4.0926	4.0000	4.1296

Statistics

		Y No.8	Y No.9	Y No.10	Y No.11	Y No.12
N	Valid	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.1111	4.1481	3.7222	4.0556	4.0741

Y No.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.7	3.7	3.7
	4.00	36	66.7	66.7	70.4
	5.00	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y No.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.7	3.7	3.7
	3.00	8	14.8	14.8	18.5
	4.00	37	68.5	68.5	87.0
	5.00	7	13.0	13.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y No.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	7.4	7.4	7.4
	4.00	38	70.4	70.4	77.8
	5.00	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y No.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.4	7.4	7.4
	3.00	14	25.9	25.9	33.3
	4.00	29	53.7	53.7	87.0
	5.00	7	13.0	13.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y No.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	16.7	16.7	16.7
	4.00	31	57.4	57.4	74.1
	5.00	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y No.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	22.2	22.2	22.2
	4.00	30	55.6	55.6	77.8
	5.00	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y No.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	9.3	9.3	9.3
	4.00	37	68.5	68.5	77.8
	5.00	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y No.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	9.3	9.3	9.3
	4.00	38	70.4	70.4	79.6
	5.00	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y No.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	7.4	7.4	7.4
	4.00	38	70.4	70.4	77.8
	5.00	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y No.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.4	7.4	7.4
	3.00	14	25.9	25.9	33.3
	4.00	29	53.7	53.7	87.0
	5.00	7	13.0	13.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y No.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	2	3.7	3.7	9.3
	4.00	38	70.4	70.4	79.6
	5.00	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y No.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	5	9.3	9.3	14.8
	4.00	31	57.4	57.4	72.2
	5.00	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Lampiran 5.

TABEL OUTPUT VALIDITAS**Validitas Career Development (Pengembangan Karir) (X)**

		<i>Career Development</i> (Pengembangan Karir) (X)
X No.1	Pearson Correlation	.476**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
X No.2	Pearson Correlation	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
X No.3	Pearson Correlation	.414*
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	54
X No.4	Pearson Correlation	.476**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
X No.5	Pearson Correlation	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
X No.6	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
X No.7	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
X No.8	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
X No.9	Pearson Correlation	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
X No.10	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
X No.11	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
X No.12	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
X No.13	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
X No.14	Pearson Correlation	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
<i>Career Development</i> (Pengembangan Karir) (X)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	54

Validitas Kinerja Karyawan(Y)

		Kinerja Karyawan (Y)
Y No.1	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
Y No.2	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
Y No.3	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
Y No.4	Pearson Correlation	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
Y No.5	Pearson Correlation	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
Y No.6	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
Y No.7	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
Y No.8	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
Y No.9	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
Y No.10	Pearson Correlation	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
Y No.11	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
Y No.12	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	54

Lampiran 6.

TABEL OUTPUT REALIBILITAS**Realibilitas Career Development
(Pengembangan Karir) (X)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	14

Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	12

Lampiran 7.

TABEL OUTPUT REGRESI LINEAR SEDERHANA**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.244	.230	4.27287

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.209	1	307.209	16.827	.000 ^b
	Residual	949.384	52	18.257		
	Total	1256.593	53			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.641	5.329		4.999	.000
	Career Development (Pengembangan Karir) (X)	.385	.094	.494	4.102	.000

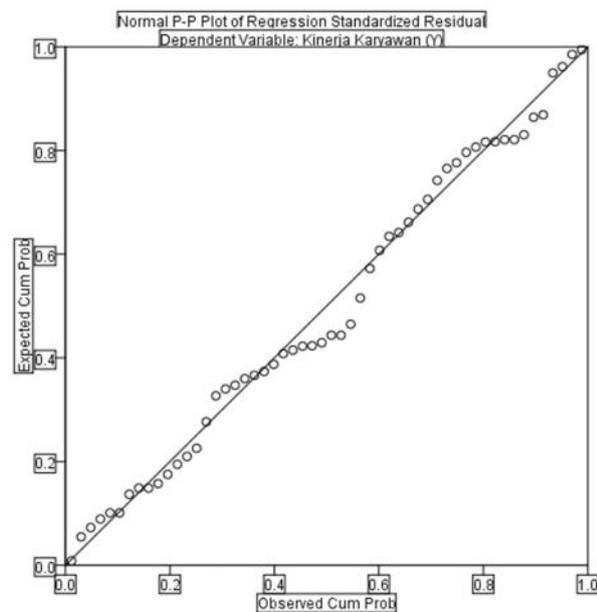
Coefficients^a

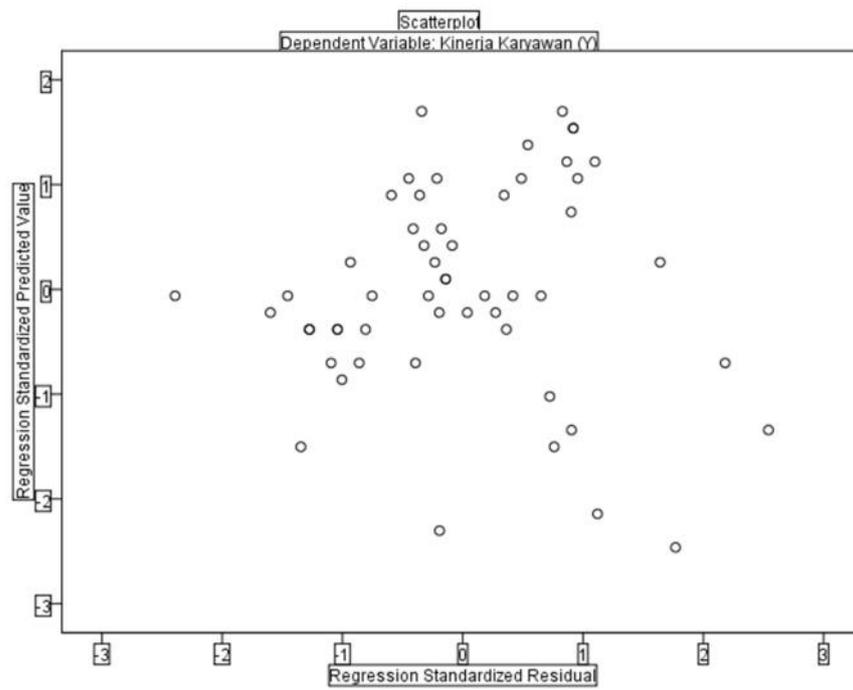
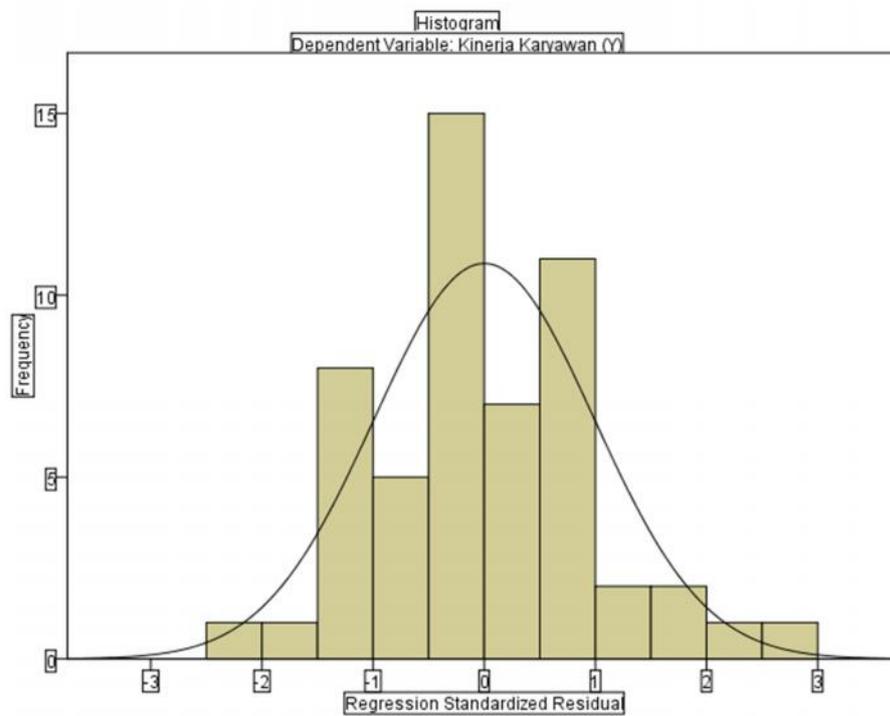
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Career Development (Pengembangan Karir) (X)	1.000	1.000

Lampiran 8.

NORMALITAS, HETEROSKEDASTISITAS DAN HISTOGRAM

a. Normalitas



b. Heteroskedastisitas**c. Histogram**

Lampiran 9.

Surat Balasan Penelitian


**PT PLN (PERSERO) WILAYAH
SULSEL, SULTRA DAN SULBAR
AREA MAKASSAR SELATAN**
 Jl. Letjen Hertasning Makassar 90222
 T (0411) 882707 www.pln.co.id

Nomor : 0576/STH.00.01/M.AMKSS/2018 16 Mei 2018
 Lampiran :
 Sifat : Biasa
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian Kepada
Yth. KETUA LP3M
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Hasanuddin No. 259
Makassar

Menunjuk Surat Saudara No.358/Izn-5/C.4-VIII/IV/37/2018 Tanggal 16 April 2018
 Perihal Permohonan Izin Penelitian, maka disampaikan bahwa Mahasiswa tersebut di
 bawah ini :

Nama : APRILIANI SUKWAR
 No. Stambuk : 10572 05005 14
 Jurusan : Manajemen

Dapat kami setuju untuk melaksanakan Penelitian/Pengambilan Data pada PT
 PLN (Persero) Area Makassar Selatan Rayon Sungguminasa dengan judul Skripsi:

**"PENGARUH CAREER DEVELOPMENT (PENGEMBANGAN KARIR
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) RAYON
 SUNGGUMINASA"**

1. Data penelitian hanya berhubungan dengan Laporan sesuai dengan judul
diatas
2. Mengikuti dan mentaati peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) Area
Makassar selatan
3. Hasil Laporan disampaikan ke Supervisor Administrasi Umum 1 (Satu)
Eksamplar.

Demikian kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.


PT MANAJER
 WILAYAH
 SULAWESI SELATAN
 AREA
 MAKASSAR SELATAN
KHAIRULLAH

Tembusan :
 - Manajer Rayon Sungguminasa

Lampiran 10

Distribusi r Tabel

df=(N-k)	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280

Lampiran 11.

Distribusi t Tabel

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0.2%	0.01%
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.309	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073

16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	3.375	3.633
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	3.365	3.622
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	3.356	3.611
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	3.348	3.601
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	3.340	3.591
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	3.333	3.582
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	3.326	3.574
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	3.319	3.566
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	3.313	3.558
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	3.301	3.544
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	3.296	3.538
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	3.291	3.532
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	3.286	3.526
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	3.281	3.520
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	3.277	3.515
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	3.273	3.510
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	3.269	3.505
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	3.265	3.500
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	3.261	3.496
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	3.258	3.492
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	3.255	3.488
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	3.251	3.484
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	3.248	3.480

BIOGRAFI PENULIS



Apriliani Sukwar panggilan April/Ani lahir di Ujung Pandang pada tanggal 11 April 1996 dari pasangan suami istri Bapak Sukri Sukardi dan Ibu Waryati. Peneliti adalah anak ke-tiga dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Tamala'lang desa Tamannyeleng, Kecamatan Barombong, Kabupaten Gowa.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri TAENG lulus tahun 2008, melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Makassar lulus tahun 2011, kemudian setelah lulus melanjutkan pendidikan di SMA YAPIP Makassar Sungguminasa lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.