

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO)
CABANG TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR**

SKRIPSI

**HASNIAH
105720553415**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO)
CABANG TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR**

Skripsi

Sebagai Salah satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh :

Hasniah

105720553415

Kepada :

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Yang utama dari segalanya, sembah sujud serta syukur kepada Alah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan kekuatan dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.
2. Orang tua tercinta sebagai tanda bakti , hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini. Yang telah memberikan kasih sayang serta dukungan dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang tertulis kata cinta dan persembahan. Untuk orang tuaku yang selalu membuatku termotivasi yang selalu mendoakanku, selalu menasehatiku menjadi lebih baik. Terima kasih
3. Suami Terima Kasih atas kasih sayang, perhatian, kesabaran, dan dukunganmu yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Teman-teman seperjuanganku yang selalu memberi semangat dan dukungan serta canda tawa yang sangat mengesankan selama masa perkuliahan, susah senang dirasakan bersama dan sahabat-sahabat seperjuanganku yang terima kasih buat kalian semua.
5. Dosen pembimbing tugas akhirku, Bapak Moh. Aris Pasigai,SE., MM dan bapak Faidhul Adzim, SE., M.Si selaku dosen pembimbing dan pembahas tugas akhir saya terima kasih banyak pak , sudah dibantu selama ini, sudah

dinasehati, sudah diajari, saya tidak akan lupa atas bantuan dan kesabaran dari bapak. Terima kasih banyak pak.

MOTTO HIDUP

“Hidup dapat dipahami dengan berpikir ke belakang. Tapi ia juga harus dijalani dengan berpikir ke depan”

(Soren Kierkegaard)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero)
Cabang Terminal Petikemas Makassar

Nama Mahasiswa : Hasniah

No. Stambuk/NIM : 105720553415

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan
panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar pada hari Jum'at tanggal 30 Agustus 2019.

Makassar, 30 Agustus 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Moh. Aris Pasigai, SE., MM

NIDN : 0008056301

Faidhul Adzim, SE., M.Si

NIDN : 0921018002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM : 903078

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) 866 972 Makassar

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas nama **HASNIAH**, NIM : **105720553415**, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 29 Dzul Hijjah 1440 H/ 30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Dzulhijjah 1440 H
30 Agustus 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M

(Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M

(WD I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Dr. Mahmud Nuhung, MA

2. Muh. Nur Rasyid, SE., MM

3. Dr. H. Muchran BL., SE, MS

4. Dr. Andi Rustam, SE., MM., AK., CA

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, S.E., M.M



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hasniah
Stambuk : 105720533415
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar".

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. Dan telah diujikan pada hari Jum'at tanggal 30 Agustus 2019.

Makassar, 30 Agustus 2019

Yang membuat Pernyataan,



Hasniah

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, S.E., M.M
NBM: 903078

Ketua,
Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai mana kala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar”**.

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih, Suami dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan didunia 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 terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M., selaku ketua program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Bapak Faidhul Adzim, SE., M.Si, 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. Para staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen angkatan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan selama aktivitas studi penulis.

Akhir kata, semoga apa yang telah kita lakukan hari ini dapat membuat kita selangkah lebih maju dari hari-hari sebelumnya dan mudah-mudahan

tugas akhir ini ada manfaatnya, dan kepada semua pihak yang telah memberi bantuan dan bimbingan semoga mendapatkan amal disisi Allah azza wa jalla, Aamiin allahumma aamiin.

Makassar, 23 Agustus 2019

Penulis



ABSTRAK

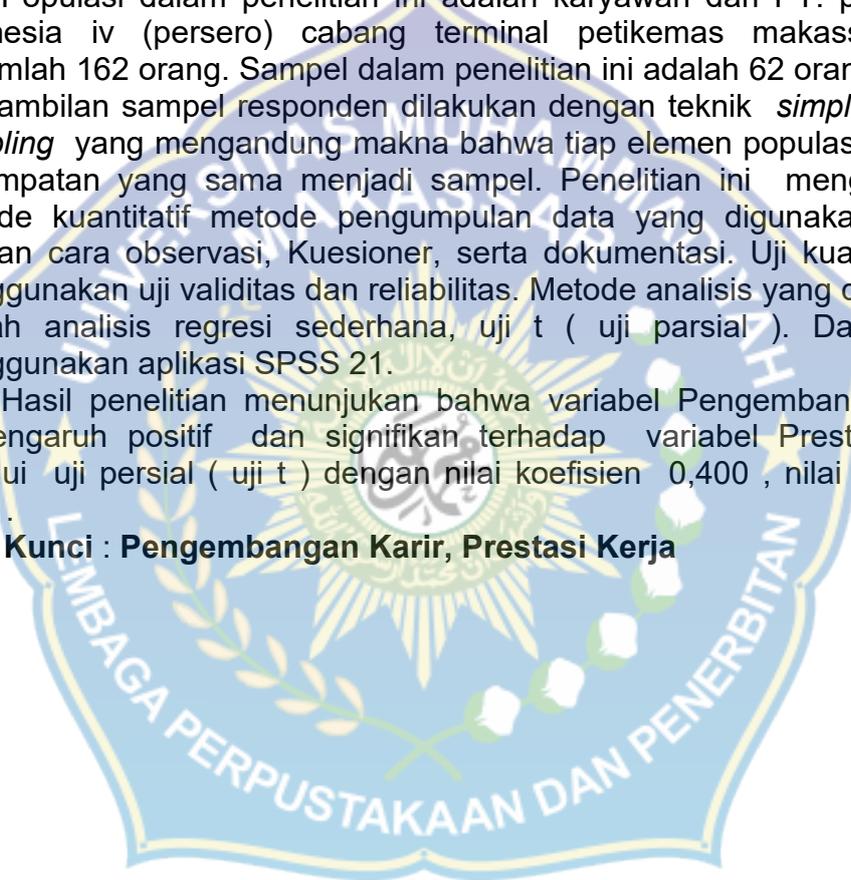
HASNIAH. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar.* Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Yang Dibimbing Oleh Pembimbing Moh. Aris Pasigai dan Faidhul Adzim .

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan pada PT. pelabuhan indonesia iv (persero) cabang terminal petikemas mn akassar.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. pelabuhan indonesia iv (persero) cabang terminal petikemas makassar yang berjumlah 162 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang. Teknik pengambilan sampel responden dilakukan dengan teknik *simple random sampling* yang mengandung makna bahwa tiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, Kuesioner, serta dokumentasi. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, uji t (uji parsial). Data diolah menggunakan aplikasi SPSS 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja melalui uji persial (uji t) dengan nilai koefisien 0,400 , nilai signifikan 0,001.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Prestasi Kerja



ABSTRACT

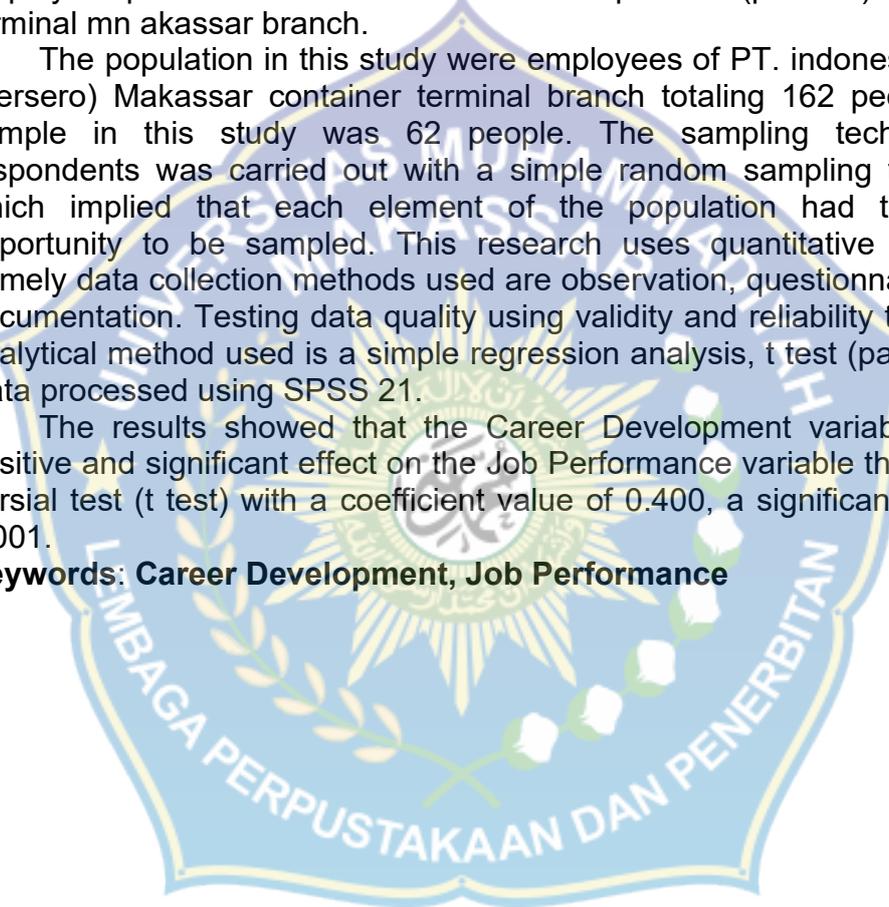
HASNIAH. 2019. *The Effect of Career Development and Work Performance of Employees at PT. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Makassar Container Terminal Makassar Branch.* Department of Management, Faculty of Economics and Business. Makassar Muhammadiyah University. Supervised by Moh. Aris Pasigai and Faidhul Adzim.

This study aims to determine the effect of career development and employee performance at PT. indonesia port iv (persero) container terminal mn akassar branch.

The population in this study were employees of PT. indonesia port iv (Persero) Makassar container terminal branch totaling 162 people. The sample in this study was 62 people. The sampling technique of respondents was carried out with a simple random sampling technique which implied that each element of the population had the same opportunity to be sampled. This research uses quantitative methods, namely data collection methods used are observation, questionnaires, and documentation. Testing data quality using validity and reliability tests. The analytical method used is a simple regression analysis, t test (partial test). Data processed using SPSS 21.

The results showed that the Career Development variable had a positive and significant effect on the Job Performance variable through the persial test (t test) with a coefficient value of 0.400, a significant value of 0.001.

Keywords: Career Development, Job Performance



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTARTABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
B. Pengembangan karir.....	6
C. Prestasi kerja.....	10
D. Penelitian Terdahulu.....	12
E. Kerangka Pikir.....	15
F. Hipotesis.....	15
BAB III METODE PENELITIAN	16
A. Jenis Penelitian.....	16
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	16
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	17
D. Jenis dan Sumber Data.....	17
E. Populasi dan Sampel.....	18
F. Teknik Pengumpulan Data.....	19
G. Teknik Analisis Data.....	20
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	24
A. Sejarah Umum Perusahaan.....	24

B. Deskripsi Responden.....	34
C. Deskripsi Variabel Responden.....	38
D. Uji Kualitas Data.....	39
E. Pembahasan.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	penelitian terdahulu	
12		
Tabel 4.1	Karakteristik Responden- Berdasarkan Usia	35
Tabel 4.2	Berdasarkan Jenis Kelamin	
36		
Tabel 4.3	Karakteristik Responden- Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel 4.4	Karakteristik Responden- Berdasarkan Masa Bekerja	37
Tabel 4.5	Tanggapan Responde Terhadap- Pengembangan karir	38
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap- Presrasi Kerja	39
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	40
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolineritas	43
Table 4.10	Rekapitulasi Analisis Regresi- Linear Sederhana	45
Table 4.11	Hasil Uji Signifikan Persial (Uji t)	47
Table 4.12	Hasil Koefisien Determinasi	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2	kerangka pikir	
15		
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	27
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas	42
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas Secara-	44
	Grafis	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan ketika mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka karyawan perlu di beri dorongan yang cukup agar dapat termotivasi perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Salah satu strategi yang harus di implemantasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka kerja di perusahaan. Untuk sebagian besar karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap perusahaan.

Kemampuan dan keterampilan kerja karyawan harus lebih ditingkatkan yaitu dengan cara mengadakan pengembangan karir sesuai dengan tingkat

jabatan yang diperolehnya. Pengembangan karir bagi para karyawan merupakan suatu kegiatan atau usaha yang mempunyai maksud agar karyawan dapat memperbaiki dan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengembangan karir dilaksanakan setelah terjadi penerimaan karyawan baru ditempatkan atau karyawan lama dilatih kembali. Dalam pelaksanaannya pengembangan karir merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang dibuat untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Hal tersebut sesuai yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2011: 67), bahwa "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya dalam mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tujuan dari peningkatan prestasi kerja ini adalah untuk mengatur dan memastikan bahwa perusahaan mencapai tujuannya. Peningkatan prestasi kerja karyawan merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelolah modal, sumber alam, dan teknologi. Sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN yang membawahi beberapa pelabuhan khususnya di wilayah Indonesia Timur. Berdasarkan perannya sebagai penyedia layanan prasarana perhubungan laut, PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) bertanggung jawab

atas ketersediaannya prasana yang menunjang perhubungan laut yang berkaitan erat dengan kegiatan perdagangan di Indonesia khususnya wilayah Indonesia Timur. Salah satu pelayanan jasa dibidang kepelabuhan yang dilaksanakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) adalah Terminal Petikemas Makassar yang disiapkan khusus untuk melayani penanganan Petikemas, yang berfungsi untuk melayani kegiatan bongkar muat petikemas, penumpukan Petikemas, *Receiving* atau *Delivery* (Penerimaan atau Pengiriman) petikemas dan kegiatan penunjang lainnya. Sebagian besar barang yang diangkut melalui kapal laut dilakukan dengan menggunakan petikemas, baik itu kegiatan petikemas ekspor impor maupun untuk kegiatan petikemas antar pulau.

PT. Pelabuhan Indonesia IV (pesero) memandang bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset utama perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) memberikan perhatian besar pada kualitas tiap individu, antara lain dengan melakukan pelatihan, penyempurnaan sistem rekrutmen, dan penilaian kepuasan kerja, dilakukan secara berkala. PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) secara continue mengembangkan kemampuan tenaga kerja yang dimiliki secara optimal untuk menghadapi tantangan di masa depan. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) pengembangan karir merupakan salah satu jalan untuk memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat berprestasi lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan misalnya dengan cara menyelesaikan proyek yang di berikan oleh atasan. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap karir karyawan dengan berusaha menyempurnakan sistem pengembangan karir yang dimiliki agar dapat menghasilkan suatu prestasi kerja terbaik . selain itu setiap karyawan di

harapkan mampu berkomunikasi dengan baik (komunikatif). Dengan adanya kemampuan setiap karyawan yang berbeda ini juga berpengaruh terhadap jenjang karir mereka yang benar-benar akan membawa sukses dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan kata lain untuk mencapai kinerja terbaik.

Berdasarkan pemantauan awal terdapat gejala-gejala yang berkaitan dengan PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) meliputi ketetapan dalam kurangnya kualitas waktu dan kedisiplinan sehingga pelayanan konsumen tidak efisien, misalnya ketika waktu istirahat selesai karyawan masih menunda nunda waktu untuk kembali bekerja, pihak perusahaan yang berwenang seharusnya memberikan perhatian lebih kepada karyawan yang kurang disiplin. Terlebih lagi masalah lain yang biasa terjadi di perusahaan adalah masih belum mengertinya karyawan tentang jenjang karir dan kesulitan karyawan dalam menduduki suatu jabatan karena tidak adanya keterbukaan, kesempatan dan informasi tentang jenjang karir karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi kerja karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan dalam penelitian ini adalah “Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian, sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan teoritis dan menambah wawasan mengenai pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan.

3. Pihak-pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi yang dapat membantu rekan-rekan dan pihak-pihak lain yang berkepentingan dalam penelitian sejenis dan dapat menambah pengetahuan mengenai masalah yang berkaitan dengan pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sumber Daya Manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.

Menurut Bangun (2012:6), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengawasan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2011:2), Menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian batas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

B. Pengembangan Karir

1. Pengertian Karir

Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama masa kerja seseorang. Karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam suatu pengembangan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerjanya dalam suatu organisasi.

Adapun 3 pengertian tentang karir:

- a. Karir sebagai suatu rangkaian promosi jabatan atau mutasi ke jabatan yang lebih tinggi dalam pengembangan hirarki yang dialami oleh seorang tenaga kerja selama masa kerjanya.
- b. Karir sebagai suatu petunjuk pekerjaan yang memiliki gambaran atau pola pengembangan yang jelas dan sistematis.
- c. Karir sebagai suatu sejarah kedudukan seseorang, suatu rangkaian pekerjaan atau posisi yang pernah dipegang seseorang selama masa kerjanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:342) karir adalah: “rangkaiannya posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya”.

Menurut Sunyoto (2012:56) karir adalah perjalanan pekerjaan 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.

Menurut Handoko (2000:123) karir adalah: “Seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang”.

Dengan demikian, karir merupakan hal yang penting bagi kehidupan seseorang dalam masyarakat sehingga pengembangannya tentu saja menjadi sangat diharapkan sesuai dengan sifat dasar

manusia yang dicenderung untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik dimasa yang akan datang.

2. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan sesuatu yang diharapkan seorang pegawai selama bekerja, hal tersebut dikarenakan seorang pegawai ingin mendapatkan hak yang lebih tinggi dari apa yang diperoleh sebelumnya.

Menurut Dubrin dalam Mangkunegara (2013:77) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Ston dalam Kedarisman (2012:322) menyatakan pengembangan karir adalah Proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama ia bekerja.

Menurut Gary (2013:94) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pementapan, keberhasilan dan pencapaian karier seseorang.

Menurut Hadari Nawawi (2013:289) pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai dalam proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan dimasa mendatang.

3. Manfaat Pengembangan Karir

Manfaat pengembangan karir menurut Rivai (2004:285) adalah :

- a. Meluruskan Strategi dan syarat-syarat karyawan intern.
- b. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan.
- c. Memudahkan penempatan ke luar negeri.
- d. Membantu dalam keanekaragaman tenaga kerja.
- e. Mengurangi pergantian.
- f. Menyaring potensi karyawan.
- g. Mengurangi penimbunan karyawan.
- h. Memuaskan kebutuhan karyawan.
- i. Membantu perencanaan tindakan secara afirmatif.

4. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2008:131) indikator pengembangan karir adalah:

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

b. *Exposure* / Kejelasan berkarir

Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transport, dan kesempatan-kesempatan lainnya.

c. Kesetiaan Organisasi

Dalam banyak organisasi, orang-orang mengatakan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

d. Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain. Bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

e. Kesempatan-kesempatan untuk Tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

f. Dukungan Manajemen

Untuk mendukung program pengembangan karir sangat di pengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

C. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa inggris yaitu kata

“*Achievement*”. Tetapi karena katatersebut berasal dari kata “*To Achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”.

Bernardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2012:150), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tentu selama kurun waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers dalam Edy Sutrisno (2012:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- a. Kemampuan, perangai, dan minat seseorang pekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi kerja

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Byar dan Rue dalam Edy Sutrisno (2012:151), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- a. Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan tugas.

- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) Indikator Prestasi Kerja adalah:

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

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

c. Pelaksanaan Tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan

d. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
----	----------	------------------	------------------

1	Mohd. Heikal (2016)	Pengaruh stres kerja dan pengembangan Karir terhadap prestasi kerja karyawan Pada pt. Jasa marga (persero) tbk Cabang belmera	Berdasarkan hasil uji f secara simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 169,557, sedangkan nilai Ftabel 3,085 atau signifikan Fhitung $0.00 < 0.05$ sehingga dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (Stres Kerja X1 dan Pengembangan Karir X2) terhadap variabel terikat Y (Prestasi Kerja).
2	Puji Lestari (2015)	Hubungan antara pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT.komatsu remanufacturing asia di balikpapan.	Menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan karir dan loyalitas kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 36,7 persen
3	Hardani Widhiastuti (2002)	Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja	Berdasarkan perhitungan meta-analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja, dengan $p = 0,7567$ berada dalam daerah penerimaan interval kepercayaan 95 % ($0,0805 < p < 1,4329$). Perbedaan korelasi dari berbagai studi individual disebabkan oleh dampak kesalahan pengambilan sampel ($\sigma^2 e$) sebesar 3,29%, sedangkan variasi reliabilitas pada variabel independen dan variabel dependen ($S^2 2$) sebesar 4,997%. Sedangkan pengaruh faktor lain yang tidak terspesifikasi adalah sebesar 6,83%.

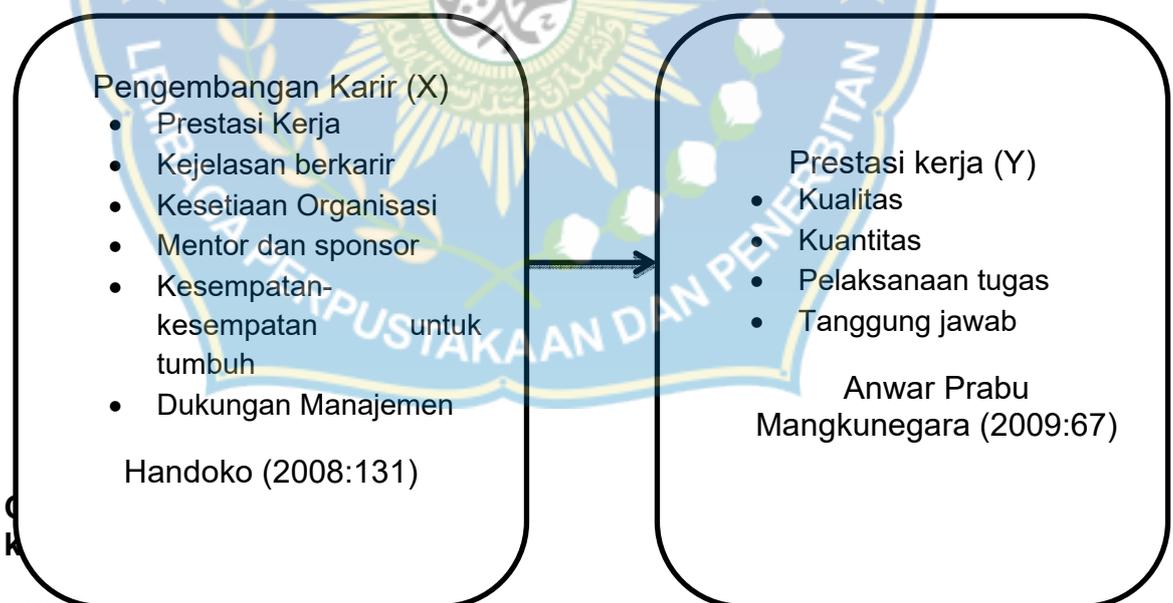
4	Gainer Frisky Lakoy (2013)	Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	<p>Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi dan kompensasi yang diterima pegawai belum sesuai dengan risiko pekerjaan yang akan dilaksanakan.</p>
5	Regina Gledy Kaseger (2013)	Pengembangan Karir Dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square	<p>Hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan karir dan <i>self-efficacy</i> secara bersamaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>self-efficacy</i> tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu bagi pemimpin PT.Matahari Department Store sebaiknya memperhatikan variabel pengembangan karir karena terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja</p>

			karyawan, dengan memberikan dukungan kepada karyawan yang potensial untuk selalu meningkatkan kapabilitasnya, sehingga menciptakan kerja yang kondusif agar karyawan meraih kinerja yang optimal.
--	--	--	---

Sumber : Data sekunder tahun 2002-2016

E. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Adapun kerangka pikir dari penelitian pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar.



F. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: "Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan".

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yaitu variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2012:37). Metode kuantitatif merupakan metode ilmiah/scientific karena telah melalui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/emppiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada fisafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara radom, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersiat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2015:14).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat/Lokasi

Lokasi penelitian untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar yang berlokasi di Jalan Nusantara No. 329 Makassar.

2. Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan dalam rentang waktu kurang lebih dari 2 bulan, yaitu dimulai pada bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2019.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Pengembangan Karir (X) ialah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai dapat bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimun.
2. Prestasi kerja (Y) ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebakannya.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian yang digunakan sebagai berikut:

1. Data kualitatif

Data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden mengenai keterangan-keterangan secara tertulis mengenai pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelindo makassar.

2. Data kuantitatif

Data yang di peroleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari perhitungan kuisioner yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam proposal ini.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu:

a. Data primer

Data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari objek penelitian, yaitu menyebarkan secara langsung kuesioner kepada responden terpilih.

b. Data sekunder

Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan uraian tugas seluruh karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Santoso dan Tjiptono (2002:79), populasi merupakan sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk suatu masalah pokok dalam suatu riset khusus. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek-obyek yang dipelajari, tetapi juga meliputi karakteristik yang juga dimiliki obyek-obyek itu sendiri.

Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar yaitu 162 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel biasa didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi. Adapun teknik pengambilan sampel dalam

penelitian ini adalah purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan memilih beberapa sampel tertentu yang dinilai sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian dalam sebuah populasi (Nursalam, 2008:23).

Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel yaitu dengan menggunakan rumus *Slovin* seperti dibawah ini:

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

keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (eror tolerance), yaitu 10%

Dalam penelitian ini diketahui jumlah populasi pegawai dengan batas kesalahan yang diinginkan adalah 10%, dengan jumlah total karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar yaitu 162 orang karyawan.

Maka dengan mengikuti perhitungan diatas hasilnya adalah:

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

$$n = \frac{162}{1 + (162 \cdot (0.1)^2)}$$

$$n = \frac{162}{1 + 1,62}$$

$$n = \frac{162}{2,62}$$

$$n = 62$$

Dilihat dari perhitung di atas maka jumlah sampel yang diteliti adalah berjumlah 62 orang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara:

1. Wawancara, teknik ini merupakan pengumpulan data untuk memperoleh informasi dengan berkomunikasi secara langsung pada karyawan atau pimpinan pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar untuk memperkuat pernyataan dari kuesioner yang tertera.
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada responden karyawan bagian PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar. Angket ini berisi pertanyaan untuk menemukan data variabel penelitian untuk mencari informasi yang lengkap dari permasalahan yang dibahas.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui dokumen atau laporan tertulis dari perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar dan yang relevan dalam penelitian ini. seperti data tentang struktur organisasi dari jumlah karyawan.

G. Teknik Analisis Data

Analisis Kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah alat analisis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara satu variabel terkait dengan variabel bebas. Formula yang digunakan adalah sebagai berikut (sudjana, 2004:412).

1. Uji Validitas

Sebuah pengukuran dikatakan valid jika dapat mengukur tujuannya dengan benar (Jogiyanto, 2004: 120). Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tepat mengukur apa yang ingin diukur atau tidak. Validitas ditunjukkan oleh suatu indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner. Setiap pertanyaan dalam kuesioner harus berkorelasi positif terhadap skor total dari pertanyaan tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan program IBM SPSS.

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika r hitung positif atau r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r hitung negatif atau r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- c. r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Adapun langkah-langkah untuk melakukan uji validitas dengan menggunakan IBM SPSS dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Pemberian skor pada tiap-tiap item untuk tiap responden.
- 2) Menjumlah nilai-nilai untuk tiap soal dari responden.
- 3) Menentukan nilai aliditas item sesuai dengan kriteria pengujian validitas dengan taraf signifikan 10%.
- 4) Membandingkan hasil r hitung dengan r table.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah alat analisis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel bebas. Formula yang digunakan adalah sebagai berikut (sudjana, 2004:412).

$$Y = a + bx$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

Y =Prestasi kerja

x =Pengembangan karir

a =Konstanta

b =Koefisien Regresi

4. KoefisienDeterminasi (R^2)

KoefisienDeterminasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

5. Uji T (T-test)

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis, bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : r = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan konstanta dari setiap variabel independen terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji t, yang sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005:184) dengan rumus sebagai berikut:

Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{table}$ pada taraf signifikan 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{table}$ pada taraf signifikan 5% maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petik Emas Makassar

Terminal Petikemas Makassar merupakan salah satu inti segmen usaha yang ada di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero). Pada tanggal 1 Agustus 2007, Terminal Petikemas Makassar telah dideklarasikan sebagai cabang yang berdiri sendiri setelah sebelumnya mengalami beberapa kali transformasi seiring pertumbuhan kontainerisasi yang melalui Pelabuhan Makassar. Mulai dari berbentuk Dinas Bongkar Muat Petikemas yang berada dibawah kendali dari Divisi Usaha Terminal pada saat awal pelayanan petikemas, berubah menjadi Divisi Pelayanan Petikemas pada tahun 1999 pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar.

Pada dasarnya, pelayanan Terminal Petikemas Makassar berorientasi kepada beberapa kebijakan dasar yaitu efisiensi biaya, efektifitas waktu dan juga kepuasan pelanggan sebagaimana terkandung pada visi dan misi perusahaan dalam menghadapi dunia persaingan global yang selalu berubah-ubah.

Dalam usahanya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan, Terminal Petikemas Makassar terus mengembangkan kualitas pelayanan dengan menerapkan kebijakan kualitas, yaitu "Pelayanan dengan Ketepatan Waktu, Keamanan, dan Terpercaya" dengan standar Internasional. Perkembangan kualitas pelayanan Terminal Petikemas juga didukung oleh ketersediaan fasilitas dan peralatan yang modern, serta sumber daya

manusia dengan kualitas yang tinggi mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan aman. Selain itu, penerapan system terkomputerisasi dan berstandar internasional juga menjadi factor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan Terminal Petikemas Makassar.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Perusahaan jasa kepelabuhanan berstandar internasional yang mandiri, sehat dan menjamin kesinambungan sistem transportasi nasional.

b. Misi Perusahaan

- 1) Mengembangkan usaha yang dapat memberikan keuntungan optimal bagi pemegang saham.
- 2) Mendorong percepatan pengembangan wilayah PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero).
- 3) Memberikan Pelayanan Jasa yang berkualitas, tepat waktu dengan tarif yang layak.
- 4) Mengembangkan kompetensi, komitmen dan meningkatkan kesejahteraan Sumber Daya Manusia.

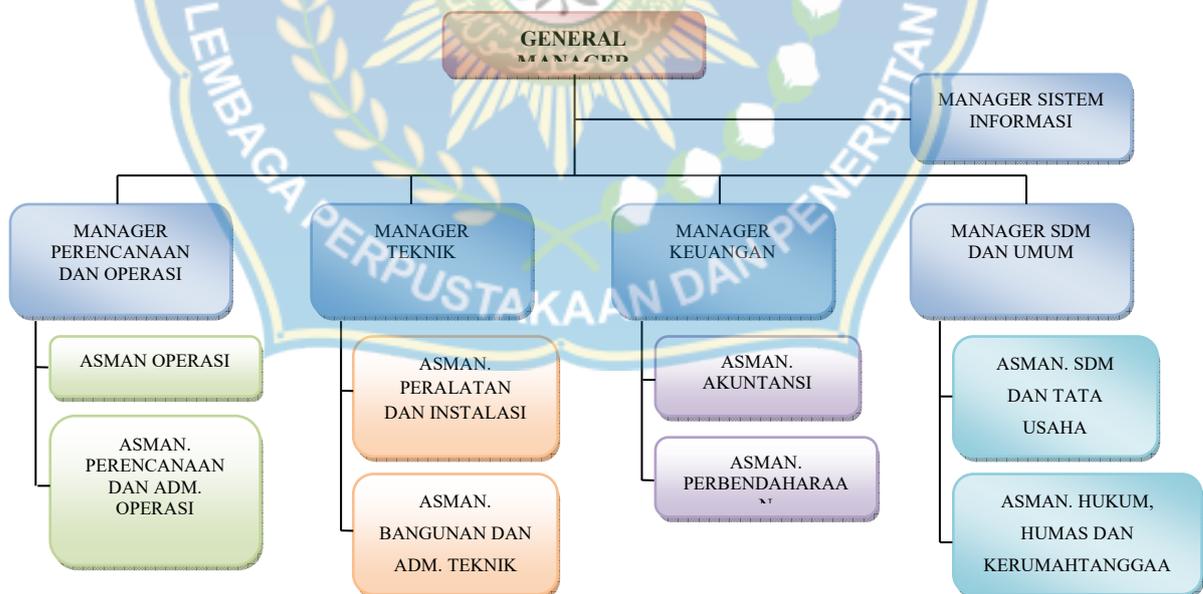
3. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan bentuk kerja sama yang terdiri dari dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan mengenai penentuan struktur organisasi sangat berguna bagi seluruh karyawan agar mereka mengetahui wewenang, tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara jelas dan tegas. Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dan mengisi serta membina sesuai dengan peraturan organisasi

atau struktur organisasi dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Umumnya setiap organisasi mengalami hambatan dalam menempatkan kerja sama sesuai dengan kemampuan, maka paling tidak semua organisasi membutuhkan sebuah perangkat organisasi antara lain struktur organisasi disertai deskripsi yang dilengkapi dengan spesifikasi serta penyertaan jabatan pekerjaan.

Struktur organisasi perusahaan dibuat agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan wewenang dengan baik dan bertanggung jawab. Dengan adanya struktur organisasi ini, diharapkan setiap karyawan dapat mengetahui fungsi dan tugasnya masing-masing karyawan dapat diperjelas sehingga tidak terjadi kesimpangsiuran atau kesalah pahaman antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Struktur organisasi PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar.



Sturuktur Organisasi

Sumber : PT. Pelindo IV (Persero) Cabang TPM, 2016

4. Uraian Tugas

Adapun uraian tugas dari tiap-tiap jabatan yang ada pada struktur organisasi dalam perusahaan tersebut diatas dapat dirincikan sebagai berikut:

a. General Manager

Berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direksi. General Manager mempunyai tugas memimpin Terminal Petikemas Makassar dalam hal menyusun rencana pengelolaan, mengendalikan kegiatan administrasi dan operasional sesuai arah, kebijaksanaan dan sasaran Perseroan agar tercapai produktivitas, pelayanan, pendapatan laba Perseroan. Dalam hal ini fungsi General Manager adalah :

- 1) Pengelolaan Terminal Petikemas Makassar sesuai dengan visi, misi dan tujuan Perseroan;
- 2) Pengelolaan dan pemeliharaan kekayaan Perseroan;
- 3) Wakil Perseroan di dalam dan di luar pengadilan, baik yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, maupun yang timbul sebagai akibat dari pelaksanaan tugas, setelah mendapatkan Surat Kuasa khusus dari Direksi;
- 4) Pengelolaan dan pengembangan SDM;
- 5) Pelaksanaan fungsi sistem informasi;
- 6) Pelaksanaan kebijaksanaan umum Perseroan yang telah ditetapkan oleh Direksi sesuai ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku;
- 7) Pembinaan manajemen mutu dan bina lingkungan;

8) Penyiapan rencana kerja dan anggaran tahunan serta pengelolaan dan pelaporan keuangan perusahaan.

9) Penyiapan laporan pertanggung jawaban kegiatan dan hasil usaha.

b. Manager Perencanaan dan Operasi

Berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada General Manager. Manager Perencanaan dan Operasi mempunyai tugas menyelenggarakan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pengawasan dan pengembangan usaha pelayanan petikemas meliputi : jasa kegiatan *stevedoring, haulage/trucking, lift on, lift off, angsur, tripping/stuffing*, jasa dermaga penumpukan petikemas, jasa pelayanan petikemas lainnya serta pemeliharaan dan pengelolaan alat bongkar muat petikemas dalam rangka pencapaian target kelancaran mutu dan produksi pelayanan bongkar muat petikemas. Dalam hal ini fungsi Manager Perencanaan dan Operasi adalah:

- 1) Perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan kegiatan pelayanan bongkar muat petikemas;
- 2) Pencapaian pendapatan pelayanan petikemas sesuai rencana kerja anggaran;
- 3) Pengawasan kegiatan bongkar muat petikemas;
- 4) Penyusunan laporan kegiatan operasional pelayanan petikemas;
- 5) Penyusunan program pemasaran dan pelaksanaan pemasaran usaha jasa pelayanan petikemas;
- 6) Mengembangkan usaha melalui kerja sama usaha yang berkaitan dengan jasa pelayanan petikemas;

- 7) Pelaksanaan dan pengendalian pengisian dan pengosongan petikemas;
- 8) Penyusunan perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan pelaksanaan tugas operator bongkar muat dan angkutan petikemas;
- 9) Penyusunan laporan bulanan, triwulan, semester dan tahunan yang berkaitan dengan kegiatan operasional pelayanan petikemas;
- 10) Penyusunan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian program kegiatan, anggaran pendapatan dan biaya yang berkaitan dengan bidang pelayanan petikemas;

Manager Perencanaan dan Operasi dibantu oleh :

a) Asisten Manager Operasi ;

b) Asisten Manager Perencanaan dan Administrasi Operasi

c. Manager Teknik

Berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada General Manager. Manager Teknik mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengendalikan dan mengawasi kegiatan pembangunan, pemeliharaan, perbengkelan, analisa dampak lingkungan hidup dan pencemaran limbah pelabuhan. Dalam hal ini fungsi Manager Teknik adalah :

- 1) Perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan program pembangunan fasilitas dan pengadaan peralatan;
- 2) Pemberian pertimbangan klasifikasi penggunaan tanah dan perairan di dalam daerah kerja pelabuhan;
- 3) Pelaksanaan kebersihan fasilitas, peralatan dan bangunan pelabuhan serta pengelolaan lingkungan hidup dan analisa mengenai dampak lingkungan;

- 4) Perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan program pemeliharaan, perbaikan, fasilitas peralatan dan bangunan pelabuhan;
- 5) Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian program pengadaan bahan operasional, suku cadang serta kegiatan perbengkelan teknik dan kesiapan alat.
- 6) Pelaksanaan evaluasi dan pengkajian ulang secara periodic terhadap master plan pelabuhan;
- 7) Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian program kegiatan, anggaran pendapatan dan biaya yang berkaitan dengan bidang teknik;

Manager Teknik dibantu oleh :

- a) Asisten Manager Peralatan dan Instalasi.
- b) Asisten Manager Bangunan dan Administrasi Teknik.

d. Manager Keuangan

Berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada General Manager. Manager Keuangan mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengendalikan dan mengawasi kegiatan administrasi keuangan, akuntansi, perbendaharaan, perpajakan, distribusi barang, verifikasi dan pengamanan dokumen. Dalam hal ini fungsi Manager Keuangan adalah :

- 1) Perencanaan dan penyiapan bahan dalam rangka penyusunan rencana kerja anggaran cabang serta pengendaliannya.
- 2) Perencanaan administrasi keuangan, perbendaharaan, perpajakan, akuntansi umum dan akuntansi biaya, pengelolaan bahan

persediaan, serta melaksanakan verifikasi penerimaan dan pengeluaran;

- 3) Penyimpanan dan pengamanan dokumen;
- 4) Perencanaan dan pengendalian program kegiatan, anggaran dan biaya yang berkaitan dengan bidang administrasi keuangan dan akuntansi.

Manager Keuangan dibantu oleh :

- a) Asisten Manager Akuntansi
- b) Asisten Manager Perbendaharaan.

e. Manager SDM dan Umum

Berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada General Manager. Manager SDM dan Umum mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengendalikan dan mengawasi kegiatan administrasi sumber daya manusia, administrasi perkantoran, kerumahtanggaan, hukum, hubungan masyarakat, dokumentasi dan kearsipan, manajemen mutu, pemeliharaan kesehatan, keselamatan kerja, kebersihan dan pengamanan kantor dan daerah kerja pelabuhan.

Dalam hal ini fungsi Manager SDM dan Umum adalah :

- 1) Penyusunan perencanaan administrasi sumber daya manusia, kesejahteraan dan keselamatan kerja serta pemeliharaan kesehatan pegawai, pensiunan dan keluarganya;
- 2) Penanganan permasalahan bidang hukum, penyelenggaraan hubungan masyarakat dan dokumentasi;
- 3) Pelaksanaan urusan administrasi perkantoran, kerumahtanggaan, protokoler, penyusunan kebutuhan dan perlengkapan kantor,

pelaksanaan pemeliharaan peralatan kantor, kebersihan kantor dan mengorganisir laporan cabang;

4) Penanganan K3 dan Satuan Pengamanan (Satpam) di dalam daerah lingkungan kerja pelabuhan dan asset Cabang di luar daerah kerja pelabuhan;

5) Pelaksanaan manajemen mutu;

6) Pengendalian program kegiatan, anggaran biaya berkaitan dengan bidang SDM dan Umum.

Manager SDM dan Umum dibantu oleh:

a) Asisten Manager Sumber Daya manusia

b) Asisten Manager Hukum, Humas dan Umum

f. Manager Sistem Informasi

Berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada General Manager. Manager Sistem Informasi mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengendalikan dan mengawasi kegiatan administrasi, pengumpulan dan pengolahan analisa dan evaluasi data, informasi, statistik, laporan operasional dan laporan lainnya, penanganan sistem komputerisasi agar tercapai penyajian data yang akurat dan tepat waktu serta peralatan computer dalam keadaan siap operasi. Dalam hal ini fungsi Manager Informasi adalah :

1) Penyusunan perencanaan administrasi Sistem Informasi dan pengendalian program kegiatan manajemen bidang sistem informasi;

2) Penyusunan, pengolahan sistem informasi, analisa dan evaluasi, penyajian data secara sistematis, cepat dan akurat, baik dengan media komputer dan atau media lainnya;

- 3) Penyusunan laporan operasional cabang dan pengendalia sistem informasi bidang usaha, teknik, keuangan, personalia dan administrasi umum, baik yang dilaksanakan dengan menggunakan komputer maupun secara manual;
- 4) Penyelenggaraan pemeliharaan peralatan pengolahan data yang meliputi perangkat lunak dan perangkat keras serta bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan sistem komputerisasi.

B. Deskripsi Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *human relation* dan *total quality management* dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Dalam penelitian ini, menggunakan 62 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

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

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, golongan pangkat, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

1. Usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi jawaban responden	
		Orang	Presentase
1.	25 – 31	20	32,2%
2.	34 – 38	28	45,1%
3.	40 – 50	14	22,5 %
	Jumlah	62	100%

Sumber: Data diolah Juli 2019

Pada tabel 4.1 diatas dari 62 orang responden, pengelompokan umur diberikan label dengan kelompok umur 1 (25-32 tahun) yang hasilnya terdapat 20 orang atau 32,2 %. Kelompok umur 2 (34-38 tahun) sebanyak 28 orang atau 45,1% Kelompok umur 3 (40-50 tahun) sebanyak 14 orang atau 22,5 %.

2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	Laki – laki	39	62,9 %
2	Perempuan	23	37,1 %
	Jumlah	62	100%

Sumber : Data diolah Juli 2019

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS 22*, tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 39 orang atau 62,9% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yakni 37,1 %.

3. Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	D3	4	6,4 %
2	S1	36	58,0 %
3	S2	16	25,8 %
4	SMA	6	9,6 %
Jumlah		62	100%

Sumber : Data diolah Juli 2019

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.5 diatas, dari 62 orang responden terdapat 4 orang atau 6,4 % yang berpendidikan D3. Terdapat 36 orang atau 58,0 % yang berpendidikan S1. Terdapat 16 orang atau 25,8% yang berpendidikan S2. Dan terdapat 6 orang atau 9,6% yang berpendidikan SMA.

4. Masa Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Kerja	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	1 – 8	39	62,9 %

2	10-30	23	37,1 %
	Jumlah	62	100%

Sumber : Data diolah Juli 2019

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan data responden dalam penelitian ini pada umumnya memiliki masa kerja 1-8 sebanyak 39 orang (62,9%), dan masa kerja 10-30 sebanyak 23 orang (37,1%).

C. Deskripsi Variabel Responden

1. Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (X) dan perhitungan skor

Untuk dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga perhitungan skor untuk variable Keselamatan Kerja dapat di lihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan karir

No	STS	f	TS	f	N	f (%)	S	f (%)	SS	f (%)	Mean
	1	(%)	2	(%)	3	4	5	6	7		
X.1	0	0	0	0	6	9,7%	27	43,5%	29	46,8%	4,37
X.2	0	0	0	0	5	8,1%	34	54,8%	23	37,1%	4,29
X.3	0	0	0	0	11	17,7%	23	37,1%	28	45,2%	4,27
X.4	0	0	0	0	9	14,5%	27	43,5%	26	41,9%	4,27
X.5	0	0	0	0	3	4,8%	38	61,3%	21	33,9%	4,29
X.6	0	0	0	0	5	8,1%	32	51,6%	25	40,3%	4,32
X.7	0	0	0	0	3	4,8%	31	50,0%	28	45,2%	4,40
X.8	0	0	0	0	5	8,1%	29	46,8%	28	45,2%	4,37
X.9	0	0	0	0	4	6,5%	34	54,8%	24	38,7%	4,32
X.10	0	0	0	0	6	9,7%	30	48,4%	26	41,9%	4,32
	Rata-rata										43,22

Sumber: Output SPSS Juli 2019

Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Pengembangan Karir yang tertinggi berada pada

mean ke 7 yaitu 4,40. Hal ini berarti responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang tertuang didalam kuesioner terkait dengan pengembangan karir.

2. Deskripsi Variabel Prestasi kerja (Y) dan perhitungan skor

Tabel 4.6

Tanggapan Responden terhadap Prestasi Kerja

No	ST	f (%)	TS	f (%)	N	f (%)	S	f (%)	SS	f (%)	Mean
	1		2				4				
Y1	0	0	0	0	4	6,5%	35	56,5%	23	37,1%	4,31
Y2	0	0	0	0	6	9,7%	31	50,0%	25	40,3%	4,31
Y3	0	0	0	0	6	9,7%	29	46,8%	27	43,5%	4,34
Y4	0	0	0	0	7	11,3%	27	43,5%	28	45,2%	4,34
Y5	0	0	0	0	7	11,3%	31	50,0%	24	38,7%	4,27
Y6	0	0	0	0	5	8,1%	31	50,0%	26	41,9%	4,34
Y7	0	0	0	0	3	4,8%	33	53,2%	26	41,9%	4,37
Y8	0	0	0	0	5	8,1%	32	51,6%	25	40,3%	4,32
Y9	0	0	0	0	4	6,5%	26	41,9%	32	51,6%	4,45
Rata-rata											39,1

Sumber: Output SPSS Juli 2019

Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Prestasi Kerja berada pada mean kesembilan yakni sangat tinggi. Hal ini berarti responden sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan yang tertuang dalam kuesioner terkait dengan Prestasi Kerja

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dan juga untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, untuk suatu kuesioner dapat dikatakan Valid jika suatu pernyataan atau item pada kuesioner mampu mengungkap suatu yang akan diukur terhadap kuesioner tersebut. Dalam uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Jika r hitung $>$ dari r table dengan taraf signifikansi 0,05 maka indicator dari variable penelitian tersebut dapat dikatakan Valid. Nilai r table untuk $n = 62$ adalah sebesar 0,2108. Berikut ini adalah table uji validitas menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions) :

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas

Variable	Item	Nilai Rtable	Nilai Rhitung	Nilai Sig	Keterangan
Pengembangan Karir (X)	X.1	0,210	0,625	0,000	Valid
	X.2	0,210	0,652	0,000	Valid
	X.3	0,210	0,634	0,000	Valid
	X.4	0,210	0,681	0,000	Valid
	X.5	0,210	0,503	0,000	Valid
	X.6	0,210	0,545	0,000	Valid
	X.7	0,210	0,658	0,000	Valid
	X.8	0,210	0,560	0,000	Valid
	X.9	0,210	0,306	0,000	Valid
	X.10	0,210	0,215	0,000	Valid
Prestasi kerja (Y)	Y.1	0,210	0,520	0,000	Valid
	Y.2	0,210	0,628	0,000	Valid

Y.3	0,210	0,649	0,000	Valid
Y.4	0,210	0,618	0,000	Valid
Y.5	0,210	0,630	0,000	Valid
Y.6	0,210	0,613	0,000	Valid
Y.7	0,210	0,628	0,000	Valid
Y.8	0,210	0,594	0,000	Valid
Y.9	0,210	0,476	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS Juli 2019

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa, seluruh nilai Rhitung untuk item pernyataan kuesioner pada variable penelitian yang digunakan menghasilkan nilai Rhitung yang lebih besar dari nilai Rtabel dimana nilai Rtabel untuk jumlah sampel (N=62) adalah sebesar 0,2108 sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Jika nilai hitung *cronbach alpha* > 0,60 maka reliabilitas dapat diterima atau dengan kata lain pengujian tersebut bisa dikatakan reliable. Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variable diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Combach Alpha	N of Item	Ket
Pengembangan Karir	0,729	10	Reliabel

Prestasi Kerja	0,772	9	Reliabel
----------------	-------	---	----------

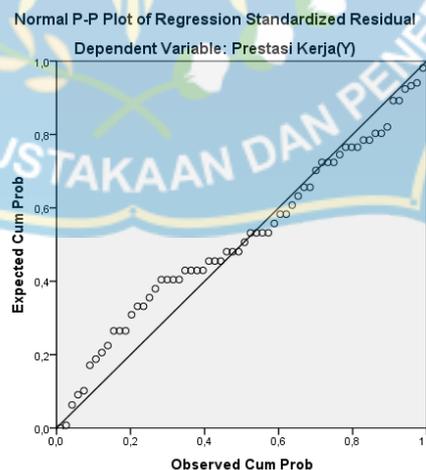
Sumber: Output SPSS Juli 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alphas* dari masing-masing variable sudah lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner sudah dapat diterima.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu sebagai berikut:

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



Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah dari SPSS Juli 2019

Berdasarkan grafik plot-plot pada gambar 4.2 diatas ini memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk memperoleh korelasi yang sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variable-variabel lain yang mungkin saja berpengaruh.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolineritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan karir (X)	1,000	1,000
Dependent Variabel : Prestasi Kerja (Y)		

Sumber: Data Output SPSS Juli 2019

Berdasarkan table 4.9 diatas, dari hasil Uji Variance Inflation Factor (VIF) pada hasil output SPSS 11, table coefficient, masing-masing variable independen VIF dari <10,00 yaitu untuk variable pengembangan karir 1,000 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai Tolerance > 0,10 yaitu untuk variable Pengembangan karir 1,000. Maka dapat dinyatakan model regresi linear sederhana tidak dapat multikolinearitas antara variable dependen dengan variable independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ketidakhomogenitas variansi dari residual suatu pengamatan yang lain. Pada heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya suatu variabel. Uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah secara grafik.



Dari data di atas grafik scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (Pengembangan kari) dengan variabel dependen (Prestasi kerja). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikan model dan interpretasi model regresi. Secara ringkas hasil analisis regresi linear berganda terdapat dalam table berikut:

Table 4.10
Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Variable	B (Koefisien Regresi)	Beta	t hitung	Sig t
Konstanta	21,756		4,342	0,000
Pengembangan karir	0,400	0,408	3,462	0,001
N= 62 R= 0,408 Rsquare = 0,166 Ajusted Rsquare= 0,153			Fhitung = 11,984 Sig = 0,001	

Sumber: Data Output SPSS Juli 2019

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,756 + 0,400X$$

Dimana:

Y = Prestasi kerja

X = Pengembangan karir

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

a. Nilai Koefisien Regresi Konstanta 21,756

Persamaan regresi di atas terdapat nilai konstanta sebesar 21,756. Hal ini menunjukkan angka yang positif yang artinya Pengembangan karir ini memiliki pengaruh yang positif terhadap Prestasi kerja Karyawan.

b. Nilai Koefisien Regresi Pengembangan Karir 0,400

Nilai koefisien dari variable X adalah positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,400 dan signifikansi menunjukkan angka 0,001 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variable Pengembangan karir(X) akan diikuti oleh peningkatan Prestasi kerja karyawan.

7. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variable independen terhadap variable dependen apaun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

a. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Pengujian ini secara persial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variable bebas secara persial terhadap variable terikat.

Hasil Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Table 4.11

Hasil Uji Signifikan Persial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,756	5,011		4,342	,000
Pengembangan Karir	,400	,116	,408	3,462	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Sumber: Data Output SPSS Juli 2019

Berdasarkan gambar 4.11 menunjukkan besarnya pengaruh smasing-masing variable independen secara persial (individual) terhadap variable dependen adalah sebagai berikut:

- Pengaruh Variabel Pengembangan karir (X) terhadap Prestasi kerja (Y).

Tabel 4.11 diatas nilai t hitung untuk Pengembangan karir sebesar 0,400 sedangkan nialai t table sebesar 1.671. Maka dapat disimpulkan t hitung 3,462 > t table 1.671 dan nilai signifikan 0.001 < 0.05 sehingga hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja dengan demikian H1 diterima.

b. Hasil Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen (Pengembangan Karir) dalam menjelaskan variasi variable dependen (Prestasi Kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti adalah variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan variable dependen.

Table 4.12

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,408 ^a	,166	,153		3,10691

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber: Data Output SPSS Juli 2019

Table 4.12 diatas menunjukkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan 15,3% variasi pada variable Prestasi kerja mampu diterangkan oleh variable bebas (Prestasi kerja), sedangkan sisanya yang sebesar 84,7% diterangkan oleh variable lain diluar model ini.

E. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan dua variabel Yaitu Variabel terkait Pengembangan karir dan variabel bebas yaitu Prestasi kerja. Menurut Dubrin dalam Mangkunegara (2013:77) aktivitas kepegawaian yang membantu

pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Dalam menentukan analisis sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket pernyataan dari variabel X pengembangan karir dan variabel Y prestasi kerja dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan SPSS. Untuk meyakinkan item-item pengembangan karir dan prestasi kerja terpercaya kembali dilakukan uji Reliabilitas yang ada, terbukti bahwa item-item angket variabel X disiplin kerja dan variabel Y Minat Pmbelian dikatakan reliable karena nilai alpha lebih besar dari rtabel.

Berdasarkan dari table koefisien uji statistic t, nilai t hitung untuk variable Pengembangan karir adalah sebesar 3,462 sedangkan t table 1.671. Maka dapat diketahui $t \text{ hitung} > t \text{ table}$, dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, Luvy Chyntia, 2017) yakni dengan judul pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Marindo Utama Penata Kawasan Bandung. Yakni tujuan dari penelitiannya untuk mengetahui pengembangan karir pada karyawan PT. Marindo Utama Penata Kawasan Bandung, untuk mengetahui prestasi kerja karyawan.

Metode dari penelitian yang digunakan dalam peneitian ini yaitu metode deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan

koesioner sedangkan, metode dari penelitian saya menggunakan metode deskriptif dengan mengumpulkan data melalui koesioner.

Berdasarkan pada perhitungan kolerasi Rank Spearman terlihat adanya hubungan yang kuat antara variabel pengembangan karir (X) dengan prestasi kerja (Y), yaitu sebesar 0,631 yang termasuk kategori 0,60 – 0,779. Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar ini 39,81% dan sisanya 60,19% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti sedangkan, Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar yang saya teliti yaitu Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 15,3% dan sisanya 84,7% di dipengaruhi oleh faktor Lainnya yang tidak diteliti.

Berdasarkan perhitungan statistik uji diatas, dapat dilihat ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau ($4.304 > 1.701$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan.. Adapun hasil dari penelitian saya yaitu pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hasil dari penelitian Dewi, Luvy, Chyntia dengan penelitian saya sama-sama Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan melalui analisa data dari koesiner yang disebarakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar dapat dikatakan baik, karena tanggapan responden terhadap Pengembangan Karir yang tertinggi yaitu 4,40 berada pada pernyataan ke 7 “Mentor dan sponsor mempunyai peran aktif bagi karyawan dalam proses pengembangan karir”.
2. Prestasi kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar dapat di katakan tinggi, karena tanggapan responden terhadap Prestasi Kerja berada pada pernyataan ke 9 yaitu 4,45 “Karyawan siap menerima resiko atas setiap keputusan yang dia ambil”.
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar . Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 15,3% dan sisanya 84,7% di pengaruhi oleh faktor Lainnya yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh kesimpulan variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini dapat dilihat ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau ($3,462 > 1.671$) nilai signifikan ($0,022 < 0,050$).

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur (*measurable*) atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan. Variabel

dalam ilmu statistika adalah atribut, karakteristik, atau pengukuran yang mendeskripsikan suatu kasus atau objek penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar, maka penulis memberikan saran :

1. Sebaiknya hubungan karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja dijalin lebih kondusif lagi, hal ini untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan menjadi lebih baik lagi serta pihak manajemen senantiasa mendukung agar usaha karyawan untuk berprestasi untuk lebih terarah.
2. Terhadap prestasi kerja karyawan hendaknya perintah-perintah yang diberikan oleh atasan dilaksanakan lebih baik lagi oleh karyawan, hal ini ntuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya dengan cara memberikan nilai atau *reward* bagi karyawan berprestasi.
3. Bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian dalam bidang yang sama, jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, sebaiknya perlu dikaji kembali karena tidak tertutup kemungkinan masih ada pernyataan-pernyataan yang belum atau kurang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, w. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Desler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heikal, M. (2016). *Pengaruh stres kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Jasa marga (persero) TBK Cabang belmera*. *JOURNAL OF ECONOMIC MANAGEMENT & BUSINESS*, Hal. 27-42.
- Jogiyanto, H, M. (2008). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, Yogyakarta: BPFE-UG.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, 906-916. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2827>
- Lakoy, G. F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 771-781. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2805>
- Lestari, P. (2015). *Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pt. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan*. *ejournal.psikologi*, 131-143. Retrieved from [http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/12/jurnal%20uploud%20\(12-18-15-08-22-45\).pdf](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/12/jurnal%20uploud%20(12-18-15-08-22-45).pdf)
- Mankunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RosdaKarya
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: RosdaKarya.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: RosdaKarya.

- Mathis, R. L., & John, H. J. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2013). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit*. Yogyakarta: Bumi aksara.
- Nursalam. (2008). *Konsep dan penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Edisi 2*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pelindo. (2016). *Tentang kami*. Diambil kembali dari Diambil kembali dari Pelindo 4: <https://inaport4.co.id/tentang-kami/34/sumber-daya-manusia>
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Cetakan Pertama PT.Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suntoyo, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesatu*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Widhiastuti, H. (2002). *Studi meta-analisis tentang hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja. JURNAL PSIKOLOGI*, 28-42. Retrieved from <https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/7046>



LAMPIRAN

KUESIONER

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Pegawai

PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas

Makassar

di Tempat

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati saya sampaikan kuesioner ini kepada Bapak/Ibu disertai dengan permohonan maaf karena kehadiran kuesioner ini akan mengganggu waktu kerja dan istirahat Bapak/Ibu.

Adapun tujuan penyebaran kuesioner ini hanya diperlukan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengebangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar”**

Jawaban dari para responden atas setiap pertanyaan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis semata, yang bersifat rahasia, terbatas dan tidak dipublikasikan.

Peran serta dan sumbang saran Bapak/Ibu sekalian sangat berarti dalam penyusunan penelitian ini, atas perhatian dan bantuan yang diberikan saya ucapkan terima kasih. Semoga Allaah Subhanahu Wa Ta'aala dapat membalas kebaikan Bapak/Ibu sekalian dengan berlipat ganda. Aamiin.

Hormat saya,

Penulis

Data Responden

1. Nama responden : _____
2. Jenis Kelamin : Perempuan Laki-laki
3. Usia : _____ tahun
4. Lama Bekerja : _____
5. Pendidikan Terakhir : _____

Petunjuk Pengisian

- Berilah tanda cheklist (√) pada salah satu pilihan jawaban pertanyaan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari yang paling objektif.
- Dimohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk dapat mengisi semua jawaban yang ada.
- Setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu :

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Pengembangan karir (X)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Prestasi Kerja					
1.	Perusahaan sangat menghargai karyawan yang berprestasi					
2.	Pengembangan karir di perusahaan tempat anda bekerja sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan					
	Kejelasan berkarir					
3.	Karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih di prioritaskan untuk mendapatkan promosi					

4.	Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya					
	Kesetiaan Organisasi					
5.	Karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi					
6.	Karyawan aktif dalam kegiatan sosial organisasi, dan masuk keanggotaan lain berbagai panitia yang diselenggarakan organisasi					
	Mentor dan sponsor					
7.	Mentor dan sponsor mempunyai peran aktif bagi karyawan dalam proses pengembangan karier.					
	Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh					
8.	Kesempatan untuk berkembang dalam karier terbuka bagi seluruh karyawan					
9.	Karyawan memanfaatkan dengan baik kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, misal melalui program latihan/ pengambilan kursuskursus					
	Dukungan Manajemen					
10.	Peran manajemen sangat aktif dalam pengembangan karier karyawan					

Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Kualitas					
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan					
2.	Karyawan selalu bekerja dengan standar mutu yang telah diterapkan oleh instansi dan bekerja dengan cekatan cepat dan tepat					
	Kuantitas					
3.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan					
4.	Karyawan menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan perusahaan kepada karyawan					
	Pelaksanaan tugas					
5.	Pencapaian kerja karyawan mampu melebihi target					
6.	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan					
	Tanggung jawab					
7.	Pencapaian kerja karyawan mampu melebihi target					

8.	Perusahaan memberikan tugas yang harus diselesaikan pada setiap karyawan sesuai tanggung jawab dan posisi karyawan.					
9.	Karyawan siap menerima resiko atas setiap keputusan yang dia ambil.					



Hasil Tabulasi Data Kuesioner Variabel X

No	Pengembangan Karir(X)										
	Jawaban Pernyataan										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Σ
1	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	38
2	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	44
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	40
6	4	5	3	4	3	5	4	4	5	3	40
7	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	42
8	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	38
9	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	39
10	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	47
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
15	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	45
16	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	43
17	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	43
18	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	40
19	3	3	3	3	4	3	5	3	4	5	36
20	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	44
21	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
22	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
23	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
24	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
25	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	45
26	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
27	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
28	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
30	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	45
31	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
32	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
33	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44
34	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
35	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
36	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
37	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46

38	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
41	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	41
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
45	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
48	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
49	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
50	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	41
51	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	41
52	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	41
53	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	42
54	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	38
55	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
56	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	45
57	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
60	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
61	4	5	3	5	4	5	4	5	3	4	42
62	4	4	5	3	5	4	5	3	4	5	42
Jumlah											2681

Sumber: Koesioner Penelitian

Hasil Tabulasi Data Kuesioner Variabel Y

No	Prestasi Kerja (Y)									
	Jawaban Pernyataan									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Σ
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	40
6	4	4	4	3	5	4	4	5	5	38
7	4	5	5	4	3	5	4	4	4	38
8	5	3	4	4	4	3	4	4	5	36
9	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36
10	3	5	4	5	5	4	4	5	5	40
11	4	5	3	5	4	5	4	3	4	37
12	4	3	4	5	5	3	4	5	4	37
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
14	5	4	3	3	4	4	4	4	5	36
15	4	5	4	4	3	4	4	4	5	37
16	4	3	5	5	4	4	4	4	3	36
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
18	4	5	5	4	4	5	4	4	5	40
19	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40
20	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39
21	5	4	4	5	5	5	4	5	5	42
22	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
23	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
24	4	4	4	5	5	4	4	5	5	40
25	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
26	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41
27	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41
28	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
29	4	5	5	4	5	5	4	5	4	41
30	4	5	5	4	4	5	5	5	5	42
31	4	4	5	4	3	4	5	5	5	39
32	4	4	5	5	4	5	4	5	5	41
33	4	5	5	5	5	5	4	5	4	42
34	5	4	4	5	4	4	5	5	5	41
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
36	4	5	5	5	4	4	4	4	5	40
37	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41

38	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
44	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
45	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39
46	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
47	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
48	4	4	4	5	5	4	5	4	5	40
49	4	4	5	5	4	4	3	5	4	38
50	4	4	5	5	5	4	4	4	5	40
51	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
52	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	3	4	3	3	4	5	4	4	5	35
55	5	5	5	4	5	5	4	3	4	40
56	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
58	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
59	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
60	4	3	4	3	4	5	5	4	4	36
61	5	5	3	3	3	5	5	5	4	38
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
	Jumlah									2421

Sumber: Koesioner Penelitian

Score_total	Pearson Correlation	,520**	,628**	,649**	,618**	,630**	,613**	,628**	,594**	,476**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



BIOGRAFI PENULIS



HASNIAH, Lahir di Kabupaten Pinrang Pada Tanggal 01 Juli 1996 dari pasangan suami istri Bapak Akhmad dan Ibu Rosmia. Peneliti adalah anak ke 5 dari 9 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Kompleks Mangasa Permai Blok U No. 2, Kelurahan Gunungsari Kecamatan Rappocini Kota Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu TK Rahma Pinrang lulus tahun 2002, SD Negri 06 Pinrang lulus tahun 2009, SMP Negri 01 Pinrang lulus tahun 2012, SMK Negri 01 Pinrang lulus tahun 2015 dan mulai tahun 2015 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen melalui seleksi penerimaan mahasiswa baru dan sementara menjalani perkuliahan di kampus yang Insyaa Allah tahun ini mengantarkan penulis untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1).

Atas berkah dan rahmat Allah subhanahu Wa Ta'ala dan Do'a dari orang tua dan Alhmandulillah Biidzniillaah, penulis berhasil dengan tersusunnya skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar"**.

