

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PERENCANAAN SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADAPT.CIOMAS ADISATWA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

RIZKI RAHMITA

NPM : 14.832.0041




**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**


MEDAN

2019


Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan
Nama : Rizki Rahmita
NPM : 148320041
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE. Msi
Pembimbing I


Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II


Dr. H. Insan Effendi, M.Si
Dekan


Teddi Pribadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal Lulus, 26 September 2019

HALAMAN PERNYATAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan 15 Oktober 2019



Rizki Rahmita
NPM : 14.832.0041

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah

Nama : Rizki Rahmita
NPM : 148320041
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Pengembangan Karir dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 15 Oktober 2019

Yang Menyatakan



(Rizki Rahmita)

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PERENCANAAN SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADAPT.CIOMAS ADISATWA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

RIZKI RAHMITA

NPM : 14.832.0041




**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**


MEDAN

2019


Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cionas Adisatwa Medan
Nama : Rizki Rahmita
NPM : 148320041
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, Msi
Pembimbing I


Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II


Dr. H. Husni Effendi, M.Si
Rekan


Teddi Priyadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal Lulus, 26 September 2019

HALAMAN PERNYATAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan 15 Oktober 2019



Rizki Rahmita
NPM : 14.832.0041

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah

Nama : Rizki Rahmita
NPM : 148320041
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Pengembangan Karir dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 15 Oktober 2019

Yang Menyatakan



(Rizki Rahmita)

Abstrak

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan. Sebanyak 250 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 responden diambil dari seluruh karyawan. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel pengembangan karir sebesar 3.122 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.663 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Pada variabel perencanaan sumber daya manusia sebesar 5.365 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.653 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel perencanaan sumber daya manusia secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $31.449 > 3.11$ dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,465. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi $(KD) = R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 46,5\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 46,5% produktivitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia. Sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja

Abstract

Effects of Career Development and Human Resource Planning on Productivity of Employee Work at PT. Cimas Adisatwa Medan

This study aims to determine "The Effect of Career Development and Human Resource Planning on Productivity of Employee Work at PT. Cimas Adisatwa Medan". This type of research is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were employees at PT. Cimas Adisatwa Medan. 250 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study were 71 respondents taken from all employees. Based on the results of the t test it can be seen that t counts on career development variables of 3.122 greater than t table of 1,663 with probability t that sig 0,000 is smaller than the significance limit of 0.05. Based on these values, career development variables have a positive and significant effect on work productivity variables. The human resource planning variable of 5.365 is greater than t table of 1,653 with probability t that sig 0,000 is smaller than the significance limit of 0.05, then the variable human resource planning partially has a positive and significant influence on the variable work productivity. Based on the results of the F test, the calculated F value is 31,449 > 3.11 with sig 0,000 < α 0,05, indicating that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that career development and human resource planning simultaneously have a positive and significant effect on work productivity variables. The value of R Square obtained is 0.465. To see the influence of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, KD is obtained by 46,5%. This figure shows that 46,5% of work productivity (dependent variable) can be explained by career development and human resource planning. The remaining 53,5% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Career Development, Human Resource Planning, Work Productivity

Abstrak

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan. Sebanyak 250 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 responden diambil dari seluruh karyawan. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel pengembangan karir sebesar 3.122 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.663 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Pada variabel perencanaan sumber daya manusia sebesar 5.365 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.653 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel perencanaan sumber daya manusia secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $31.449 > 3.11$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,465. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi $(KD) = R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 46,5\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 46,5% produktivitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia. Sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja

Abstract

Effects of Career Development and Human Resource Planning on Productivity of Employee Work at PT. Cimas Adisatwa Medan

This study aims to determine "The Effect of Career Development and Human Resource Planning on Productivity of Employee Work at PT. Cimas Adisatwa Medan". This type of research is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were employees at PT. Cimas Adisatwa Medan. 250 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study were 71 respondents taken from all employees. Based on the results of the t test it can be seen that t counts on career development variables of 3.122 greater than t table of 1,663 with probability t that sig 0,000 is smaller than the significance limit of 0.05. Based on these values, career development variables have a positive and significant effect on work productivity variables. The human resource planning variable of 5.365 is greater than t table of 1,653 with probability t that sig 0,000 is smaller than the significance limit of 0.05, then the variable human resource planning partially has a positive and significant influence on the variable work productivity. Based on the results of the F test, the calculated F value is 31,449 > 3.11 with sig 0,000 < α 0,05, indicating that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that career development and human resource planning simultaneously have a positive and significant effect on work productivity variables. The value of R Square obtained is 0.465. To see the influence of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, KD is obtained by 46,5%. This figure shows that 46,5% of work productivity (dependent variable) can be explained by career development and human resource planning. The remaining 53,5% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Career Development, Human Resource Planning, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddy Pribadi, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku Sarah, Lia, Liza yang membantu, serta teman seperjuangan dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Maret 2019

Rizki Rahmita

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	5
1.3.Tujuan Penelitian.....	5
1.4.Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. LANDASAN TEORITIS	7
2.1.Uraian Teoritis.....	7
2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	7
2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	8
2.1.3. Indikator Produktivitas Kerja	9
2.1.4. Pengertian Pengembangan Karir	11
2.1.5. Tujuan Pengembangan Karir.....	13
2.1.6. Penyusunan Program Pengembangan Karir.....	14
2.1.7. Indikator Pengembangan Karir	15
2.1.8. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia..	18
2.1.9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.10. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.11. Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia ...	22
2.2.Penelitian Terdahulu.....	25
2.3.Kerangka Konseptual	26

2.4.Hipotesis	27
BAB III. METODE PENELITIAN	29
3.1.Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	29
3.1.1. Jenis Penelitian	29
3.1.2. Lokasi Penelitian	29
3.1.3. Waktu Penelitian.....	29
3.2.Populasi dan Sampel	30
3.2.1. Populasi	30
3.2.2. Sampel	30
3.3.Defenisi Operasional	31
3.4.Jenis dan Sumber Data	32
3.5.Teknik Pengumpulan Data	33
3.6.Teknik Analisis Data	33
3.6.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	33
3.6.2. Uji Statistik	34
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	35
3.6.4. Uji Hipotesis	36
3.6.5. Koefisien Determinasi	36
BAB IV: PEMBAHASAN.....	37
4.1. Hasil Penelitian.....	37
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.2. Struktur Organisasi.....	39
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	40
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	42
4.2. Pembahasan.....	53
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	53
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	55
4.2.3. Uji Statistik.....	60
4.2.4. Uji Hipotesis.....	61

4.2.5. Koefisien Determinasi.....	63
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	64
BAB V: KESIMPULAN & SARAN.....	69
5.1. Kesimpulan	69
5.2. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN	



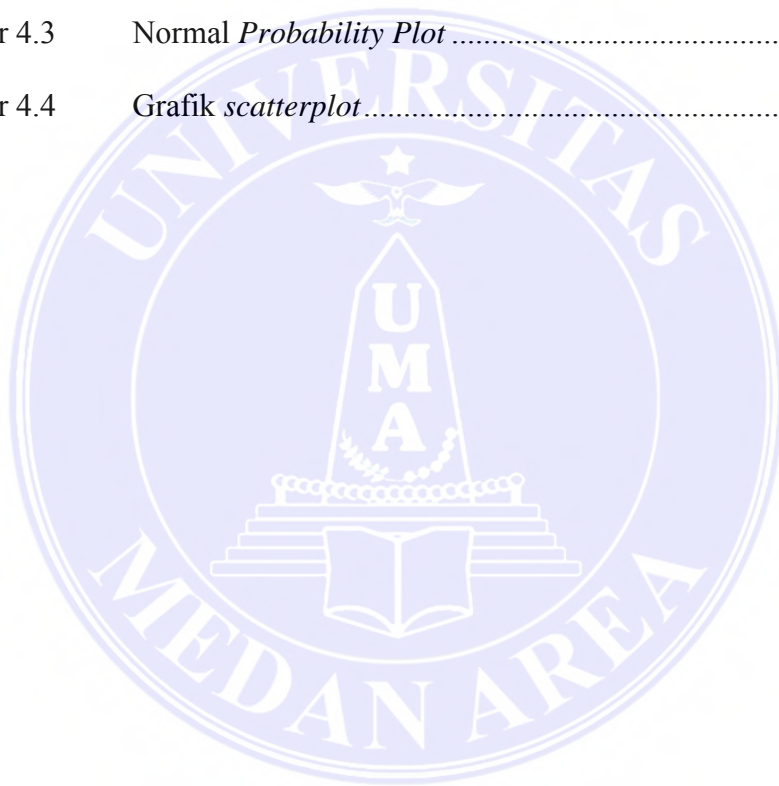
DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	29
Tabel 3.2	Definisi Operasional	31
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4.2	Usia Kelamin Responden	41
Tabel 4.3	Prestasi kerja karyawan menjadi kesempatan dalam pengembangan karir karyawan	43
Tabel 4.4	Kesempatan untuk berkarir terbuka bagi semua karyawan .	43
Tabel 4.5	Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan membuka kesempatan karyawan dalam berkarir.....	44
Tabel 4.6	Setiap karyawan berhak melakukan pengunduran diri berdasarkan prosedur karyawan.....	44
Tabel 4.7	Kesetiaan terhadap organisasi akan menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan.	45
Tabel 4.8	Karyawan akan bisa mengembangkan karir melalui sponsor yang diberikan perusahaan	45
Tabel 4.9	Setiap karyawan harus bisa bekerjasama satu sama lain	46
Tabel 4.10	Peluang untuk tumbuh dan meningkatkan kemampuan terbuka untuk seluruh karyawan.....	46
Tabel 4.11	Tenaga Profesional dan lapangan yang ada sudah memadai dan analisis lingkungan internal masih diperlukan	47
Tabel 4.12	Dalam menentukan kebutuhan pengembangan personalia (SDM) analisis lingkungan eksternal senantiasa digunakan.....	47

Tabel 4.13	Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.....	48
Tabel 4.14	Setiap karyawan dapat program kesejahteraan agar menjaga loyalitas karyawan.....	48
Tabel 4.15	Setiap karyawan harus mengikuti setiap deskripsi pekerjaan yang diberikan	49
Tabel 4.16	Karyawan akan diberhentikan apabila melakukan kesalahan sesuai aturan perusahaan.....	49
Tabel 4.17	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.....	50
Tabel 4.18	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan instansi terkait.	50
Tabel 4.19	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya.....	51
Tabel 4.20	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	51
Tabel 4.21	Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya	52
Tabel 4.22	Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan dan peraturan sudah dilaksanakan oleh para karyawan.....	52
Tabel 4.23	Estimasi Uji Validitas	53
Tabel 4.24	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2	54
Tabel 4.25	Uji Multikononlinearitas.....	57
Tabel 4.26	Analisis Linear Berganda	60
Tabel 4.27	Uji Parsial (Uji t)	61
Tabel 4.28	Uji Simultan (Uji F).....	62
Tabel 4.29	Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	39
Gambar 4.2	Histogram	56
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	57
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	59



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddy Pribadi, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku Sarah, Lia, Liza yang membantu, serta teman seperjuangan dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Maret 2019

Rizki Rahmita

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	5
1.3.Tujuan Penelitian.....	5
1.4.Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. LANDASAN TEORITIS	7
2.1.Uraian Teoritis.....	7
2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	7
2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	8
2.1.3. Indikator Produktivitas Kerja	9
2.1.4. Pengertian Pengembangan Karir	11
2.1.5. Tujuan Pengembangan Karir.....	13
2.1.6. Penyusunan Program Pengembangan Karir.....	14
2.1.7. Indikator Pengembangan Karir	15
2.1.8. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia ..	18
2.1.9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.10. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.11. Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia ...	22
2.2.Penelitian Terdahulu.....	25
2.3.Kerangka Konseptual	26

2.4.Hipotesis	27
BAB III. METODE PENELITIAN.....	29
3.1.Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	29
3.1.1. Jenis Penelitian	29
3.1.2. Lokasi Penelitian	29
3.1.3. Waktu Penelitian.....	29
3.2.Populasi dan Sampel	30
3.2.1. Populasi	30
3.2.2. Sampel	30
3.3.Defenisi Operasional	31
3.4.Jenis dan Sumber Data	32
3.5.Teknik Pengumpulan Data	33
3.6.Teknik Analisis Data	33
3.6.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	33
3.6.2. Uji Statistik	34
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	35
3.6.4. Uji Hipotesis	36
3.6.5. Koefisien Determinasi	36
BAB IV: PEMBAHASAN.....	37
4.1. Hasil Penelitian.....	37
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	37
4.1.2. Struktur Organisasi.....	39
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	40
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	42
4.2. Pembahasan.....	53
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	53
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	55
4.2.3. Uji Statistik.....	60
4.2.4. Uji Hipotesis.....	61

4.2.5. Koefisien Determinasi.....	63
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	64
BAB V: KESIMPULAN & SARAN.....	69
5.1. Kesimpulan	69
5.2. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN	



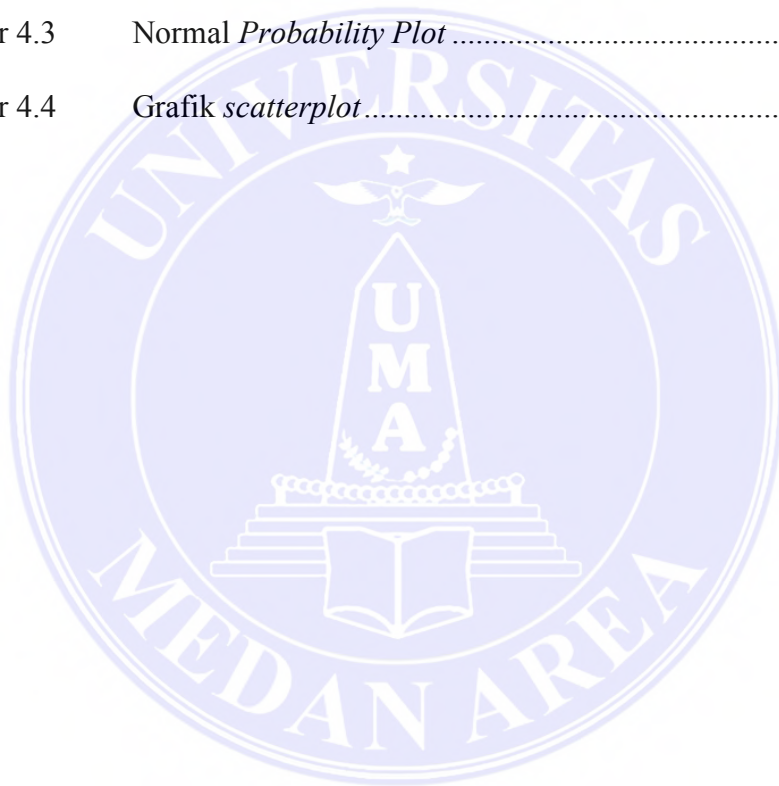
DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	29
Tabel 3.2	Definisi Operasional	31
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4.2	Usia Kelamin Responden.....	41
Tabel 4.3	Prestasi kerja karyawan menjadi kesempatan dalam pengembangan karir karyawan	43
Tabel 4.4	Kesempatan untuk berkarir terbuka bagi semua karyawan .	43
Tabel 4.5	Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan membuka kesempatan karyawan dalam berkarir.....	44
Tabel 4.6	Setiap karyawan berhak melakukan pengunduran diri berdasarkan prosedur karyawan.....	44
Tabel 4.7	Kesetiaan terhadap organisasi akan menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan.	45
Tabel 4.8	Karyawan akan bisa mengembangkan karir melalui sponsor yang diberikan perusahaan	45
Tabel 4.9	Setiap karyawan harus bisa bekerjasama satu sama lain.....	46
Tabel 4.10	Peluang untuk tumbuh dan meningkatkan kemampuan terbuka untuk seluruh karyawan	46
Tabel 4.11	Tenaga Profesional dan lapangan yang ada sudah memadai dan analisis lingkungan internal masih diperlukan	47
Tabel 4.12	Dalam menentukan kebutuhan pengembangan personalia (SDM) analisis lingkungan eksternal senantiasa digunakan.....	47

Tabel 4.13	Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.....	48
Tabel 4.14	Setiap karyawan dapat program kesejahteraan agar menjaga loyalitas karyawan.....	48
Tabel 4.15	Setiap karyawan harus mengikuti setiap deskripsi pekerjaan yang diberikan	49
Tabel 4.16	Karyawan akan diberhentikan apabila melakukan kesalahan sesuai aturan perusahaan.....	49
Tabel 4.17	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.....	50
Tabel 4.18	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan instansi terkait.	50
Tabel 4.19	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya.....	51
Tabel 4.20	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	51
Tabel 4.21	Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya	52
Tabel 4.22	Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan dan peraturan sudah dilaksanakan oleh para karyawan.	52
Tabel 4.23	Estimasi Uji Validitas	53
Tabel 4.24	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2	54
Tabel 4.25	Uji Multikononlinearitas.....	57
Tabel 4.26	Analisis Linear Berganda.....	60
Tabel 4.27	Uji Parsial (Uji t).....	61
Tabel 4.28	Uji Simultan (Uji F).....	62
Tabel 4.29	Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	39
Gambar 4.2	Histogram.....	56
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	57
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	59



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut tentu mengharapkan produktivitas kerja karyawan yang baik dari setiap karyawannya. Produktivitas kerja dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Hal ini tentunya mengharapkan kemampuan dari pemimpin perusahaan bagaimana cara memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia. Setiap pemimpin perusahaan mengharapkan kemampuan kerja, pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dari karyawan yang dimiliki.

Di era globalisasi pengolahan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya. Pengembangan karir karyawan merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang dimiliki diri para karyawan masing-masing. Proses pengembangan karir

juga terdapat masalah yaitu seperti masalah yang berhubungan dengan perputaran dan pergantian karyawan atau keluar dan masuknya karyawan dari suatu perusahaan. Pergantian karyawan tidak dapat dianggap sebagai hal yang sepele, sebab adanya kemungkinan mengganggu proses pengembangan karir tersebut. Karyawan baru secara tidak langsung dituntut untuk menunjukkan eksistensinya dalam bekerja secara optimal terlebih jika posisinya untuk menggantikan posisi karyawan sebelumnya yang dianggap karyawan tersebut memiliki jenjang atau karir yang baik. Hal ini bisa terjadi karena keinginan perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut.

Selain suatu perusahaan mengadakan pengembangan karir dapat dilakukan juga proses perencanaan strategi sumber daya manusia ini merupakan proses dari kegiatan bagaimana cara untuk memenuhi kebutuhan karyawan saat ini dalam mendukung produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Perencanaan strategi sumber daya manusia mampu mengidentifikasi dan merespon menentukan kebutuhan jumlah sumber daya manusia perusahaan dan merancang kebijakan, sistem, serta program-program baru yang dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif, meskipun dalam kondisi yang selalu berubah-ubah. Perencanaan sumber daya manusia dapat meningkatkan keunggulan kompetitif, sehingga produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut maksimal.

Pada suatu perusahaan pengembangan karir memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi-kualifikasi dan pengalaman-pengalaman yang memadai tersedia ketika dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses mengantisipasi dan membuat suatu

ketentuan untuk mengatur perilaku dan kegiatan para karyawan yang berada didalamnya maupun diluar perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan melalui strategi pengembangan kontribusi pekerjaan pada masa yang akan datang.

Setelah perusahaan berhasil mendapatkan SDM sesuai kriterianya, hal ini bukan berarti masalah selesai. Justru di sinilah tantangannya, bagaimana perusahaan tersebut mampu memanfaatkan sumber daya yang ada sebaik-baiknya dengan tidak membuang atau menyalahgunakannya. Kegagalan dalam mengelola SDM perusahaan tak hanya bisa membuat kinerja sumber daya manusia tidak maksimal, tetapi juga akan menurunkan produktivitas perusahaan. Untuk dapat melakukan retensi SDM secara maksimal memang bukanlah hal yang mudah karena prosesnya memerlukan analisa secara detil dan juga memakan waktu agar pemanfaatan SDM perusahaan bisa tepat sasaran. Perusahaan memerlukan SDM yang benar-benar mumpuni demi kemajuan bisnisnya, yang mana jumlah tersebut sangatlah terbatas. Hal ini membuat suatu perusahaan harus bersaing dengan yang lain demi mendapatkan SDM tersebut.

Adanya fenomena masalah yang berkaitan pengembangan karir seperti masih banyaknya karyawan yang lebih dari lima tahun bekerja tetapi belum ada tanda-tanda dalam kenaikan atas karirnya, kurangnya penghargaan atas karir yang diberikan karyawan membuat karyawan merasa enggan dalam bekerja, mereka berkata apabila tidak adanya kejelasan diperusahaan mereka akan mencari pekerjaan lain yang lebih jelas

untuk kedepannya selain dan jam kerja yang melebihi batas kerja, masalah pengembangan karir yang belum jelas, kurangnya perencanaan sumber daya manusia seperti atasan kurang mempersiapkan apa saja yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja misalnya kurangnya fasilitas yang diberikan kepada karyawan seperti fasilitas sistem operasi komputer, jauhnya dari pusat kota dan kurangnya fasilitas kesehatan diperusahaan ini dan jaminan hari tua sehingga karyawan disini merasa seperti terancam dan tidak nyaman untuk bekerja disini, adapun sumber daya manusia yang susah diatur khususnya senior masalah seperti inilah yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Sehingga dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan”**.

1.2.Rumusan Masalah

Masalah merupakan penyimpangan dari suatu kegiatan yang semestinya terjadi atau dilaksanakan. Untuk mempermudah proses pengambilan data yang diinginkan atau yang akan dicari, maka masalah dalam penelitian tersebut harus ditentukan dan dirumuskan secara jelas. Berdasarkan penjelasan dari uraian diatas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan?
2. Apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan ?
3. Apakah pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.
2. Untuk mengetahui sejauh mana perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu dapat memperluas wawasan dan meningkatkan pengetahuan akan pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan yaitu penelitian ini dapat memberi masukan dan evaluasi dalam mempertimbangkan keputusan untuk melakukan pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Manfaat bagi pihak lain yaitu diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi dan perbandingan bagi peneliti pada masa yang akan datang.

4. Bagi akademis, sebagai bahan referensi bagi pihak – pihak yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut tentu mengharapkan produktivitas kerja karyawan yang baik dari setiap karyawannya. Produktivitas kerja dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Hal ini tentunya mengharapkan kemampuan dari pemimpin perusahaan bagaimana cara memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia. Setiap pemimpin perusahaan mengharapkan kemampuan kerja, pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dari karyawan yang dimiliki.

Di era globalisasi pengolahan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya. Pengembangan karir karyawan merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang dimiliki diri para karyawan masing-masing. Proses pengembangan karir

juga terdapat masalah yaitu seperti masalah yang berhubungan dengan perputaran dan pergantian karyawan atau keluar dan masuknya karyawan dari suatu perusahaan. Pergantian karyawan tidak dapat dianggap sebagai hal yang sepele, sebab adanya kemungkinan mengganggu proses pengembangan karir tersebut. Karyawan baru secara tidak langsung dituntut untuk menunjukkan eksistensinya dalam bekerja secara optimal terlebih jika posisinya untuk menggantikan posisi karyawan sebelumnya yang dianggap karyawan tersebut memiliki jenjang atau karir yang baik. Hal ini bisa terjadi karena keinginan perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut.

Selain suatu perusahaan mengadakan pengembangan karir dapat dilakukan juga proses perencanaan strategi sumber daya manusia ini merupakan proses dari kegiatan bagaimana cara untuk memenuhi kebutuhan karyawan saat ini dalam mendukung produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Perencanaan strategi sumber daya manusia mampu mengidentifikasi dan merespon menentukan kebutuhan jumlah sumber daya manusia perusahaan dan merancang kebijakan, sistem, serta program-program baru yang dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif, meskipun dalam kondisi yang selalu berubah-ubah. Perencanaan sumber daya manusia dapat meningkatkan keunggulan kompetitif, sehingga produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut maksimal.

Pada suatu perusahaan pengembangan karir memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi-kualifikasi dan pengalaman-pengalaman yang memadai tersedia ketika dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses mengantisipasi dan membuat suatu

ketentuan untuk mengatur perilaku dan kegiatan para karyawan yang berada didalamnya maupun diluar perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan melalui strategi pengembangan kontribusi pekerjaan pada masa yang akan datang.

Setelah perusahaan berhasil mendapatkan SDM sesuai kriterianya, hal ini bukan berarti masalah selesai. Justru di sinilah tantangannya, bagaimana perusahaan tersebut mampu memanfaatkan sumber daya yang ada sebaik-baiknya dengan tidak membuang atau menyia-nyiakannya. Kegagalan dalam mengelola SDM perusahaan tak hanya bisa membuat kinerja sumber daya manusia tidak maksimal, tetapi juga akan menurunkan produktivitas perusahaan. Untuk dapat melakukan retensi SDM secara maksimal memang bukanlah hal yang mudah karena prosesnya memerlukan analisa secara detil dan juga memakan waktu agar pemanfaatan SDM perusahaan bisa tepat sasaran. Perusahaan memerlukan SDM yang benar-benar mumpuni demi kemajuan bisnisnya, yang mana jumlah tersebut sangatlah terbatas. Hal ini membuat suatu perusahaan harus bersaing dengan yang lain demi mendapatkan SDM tersebut.

Adanya fenomena masalah yang berkaitan pengembangan karir seperti masih banyaknya karyawan yang lebih dari lima tahun bekerja tetapi belum ada tanda-tanda dalam kenaikan atas karirnya, kurangnya penghargaan atas karir yang diberikan karyawan membuat karyawan merasa enggan dalam bekerja, mereka berkata apabila tidak adanya kejelasan diperusahaan mereka akan mencari pekerjaan lain yang lebih jelas

untuk kedepannya selain dan jam kerja yang melebihi batas kerja, masalah pengembangan karir yang belum jelas, kurangnya perencanaan sumber daya manusia seperti atasan kurang mempersiapkan apa saja yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja misalnya kurangnya fasilitas yang diberikan kepada karyawan seperti fasilitas sistem operasi komputer, jauhnya dari pusat kota dan kurangnya fasilitas kesehatan diperusahaan ini dan jaminan hari tua sehingga karyawan disini merasa seperti terancam dan tidak nyaman untuk bekerja disini, adapun sumber daya manusia yang susah diatur khususnya senior masalah seperti inilah yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Sehingga dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan”**.

1.2.Rumusan Masalah

Masalah merupakan penyimpangan dari suatu kegiatan yang semestinya terjadi atau dilaksanakan. Untuk mempermudah proses pengambilan data yang diinginkan atau yang akan dicari, maka masalah dalam penelitian tersebut harus ditentukan dan dirumuskan secara jelas. Berdasarkan penjelasan dari uraian diatas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan?
2. Apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan ?
3. Apakah pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.
2. Untuk mengetahui sejauh mana perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu dapat memperluas wawasan dan meningkatkan pengetahuan akan pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan yaitu penelitian ini dapat memberi masukan dan evaluasi dalam mempertimbangkan keputusan untuk melakukan pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Manfaat bagi pihak lain yaitu diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi dan perbandingan bagi peneliti pada masa yang akan datang.

4. Bagi akademis, sebagai bahan referensi bagi pihak – pihak yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. URAIAN TEORITIS

2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Secara umum, produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan dari output (keluaran) dengan input (pemasukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut. Produktivitas kerja dipengaruhi sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan produktivitas kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya dalam menentukan produktivitas kerja karyawan rendah.

Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Tohardi yang dikutip oleh Sutrisno (2011:100) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Pendapat Tohardi didukung juga oleh Ravianto yang dikutip oleh Sutrisno (2011:100) yang menyatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari ini. Sikap ini mendorong agar seseorang tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Sinungan (2008:23) beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja secara umum ada delapan faktor yaitu :

- a. Kebutuhan manusia; yang meliputi: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, kepuasan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian, pengembangan dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
- b. Modal: yang terdiri dari modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan standar strukturnya), teknologi, dan bahan baku (volume dan standar).
- c. Metode atau proses baik tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
- d. Produksi yang meliputi: kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, dan spesial produksi.

- e. Lingkungan Organisasi (internal) berupa: organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan dan ukuran perusahaan (ekonomi skala).
- f. Lingkungan Negara (eksternal) seperti: kondisi ekonomi dan perdagangan struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, pengakuan atau pengesahan, kebijaksanaan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain), kebijakan tenaga kerja, energi, kebijakan pendidikan dan latihan, kondisi iklim dan geografis serta kebijakan perlindungan lingkungan.
- g. Lingkungan Internasional (regional) yang terdiri dari: kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional spesialisasi internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja, dan standar tenaga kerja.
- h. Umpan balik yaitu informasi yang ada hubungannya dengan timbal balik masukan (input) dan hasil (output) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasioanal)

2.1.3. Indikator Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas berfokus pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2011:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di

perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan

diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

a. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.4. Pengertian Pengembangan Karir

Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pengetahuan yang berbeda tentang pekerjaan dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna. Anggapan tentang kerja tersebut berubah. Kerja tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat memuaskan keinginan-keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi dan lain-lain.

Sehubungan dengan ini, maka setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. H.M. Yani (2012:124) Pengembangan itu sendiri menurut adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Henry Simamora (2012:273) “Pengembangan karir diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik”. Menurut R.Wayne Monday (2011:243) „Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan“. Menurut Edwin B. Fllipo (2011.243) „Pengembangan karir adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah–pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang“.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses kegiatan sarana penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi melalui pendekatan formal organisasi dalam deretan kegiatan kerja yang mempunyai hubungan berkelanjutan. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual dan emosional yang

diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Biasanya dalam sebuah organisasi seseorang akan mengalami tingkat kesuksesan dimana seseorang karyawan tersebut memiliki peluang untuk mendapatkan karir yang diinginkannya. Rangkaian promosi jabatan atau mutasi ke jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seseorang tenaga kerja selama masa dinas. Maka disini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir seseorang didorong oleh keinginan yang kuat untuk dapat menempati kedudukan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang didukung dengan kemampuan individu dan tingkat emosional yang di miliknya diatas rata-rata karyawan lainnya.

2.1.5. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. (H.M Yani, 2012:125).

- a. **Pertama**, pada saat karyawan mulai dikontrak. Pengalaman kerja diawal-awal pekerjaan memiliki pengaruh yang penting dalam membentuk karir mereka.
- b. **Kedua**, *Mid-career* (pertengahan karir), yaitu kondisi dimana karyawan sudah mulai menghadapi tekanan dan tanggung jawab pekerjaan yang berbeda pada saat yang bersangkutan mulai dikontrak. Namun pada pertengahan karir ini,

karyawan berada pada *turning point*, yaitu posisi dimana kemandekan karir menjadi perhatian yang serius.

- c. **Ketiga**, masa pensiun. Pekerja menghadapi ketidakpastian akibat kondisi ekonomi, sosial dan hubungan antar personal.

2.1.6. Penyusunan Program Pengembangan Karir

Beberapa unsur-unsur yang harus diperhatikan dalam langkah penyusunan pengembangan karir yaitu :

- a. Menaksir Kebutuhan Karir (*career need assesment*)

Karir bagi seseorang merupakan suatu unsur yang sangat penting dan bersifat sangat pribadi dalam kehidupannya. Setiap orang harus mempunyai kesempatan dan memiliki kemampuan untuk merencanakan pengembangan dirinya. Demikian pula halnya dengan tenaga kerja yang berada dalam suatu organisasi. Dalam penyusunan program pengembangan karir, menaksir kebutuhan karir secara individual ini merupakan unsur pertama yang dikatakan lebih dahulu, karena unsur inilah sebenarnya yang akan berpengaruh terhadap terwujudnya sasaran utama dari program pengembangan karir ini, yaitu memelihara sumber daya manusia yang ada agar tetap memiliki kemauan kerja dalam organisasi dengan intensitas yang cukup tinggi.

- b. Kesempatan Karir (*career opportunity*)

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

bersangkutan. Informasi ini sangat penting tidak bagi tenaga kerja yang sudah berada dalam organisasi tetapi juga bagi calon tenaga kerja untuk mengetahui dengan jelas jabatan yang dapat didudukinya. Para pekerja juga perlu mengetahui jenis-jenis pekerjaan yang tersedia, baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.

c. Penyesuaian Kebutuhan Dan Kesempatan Karir (*need opportunity alignment*)

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

2.1.7. Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir dimulai dari diri sendiri. Setiap orang harus menerima tanggung jawab pengembangan karirnya sendiri. Setelah komitmen dibuat barulah beberapa aksi pengembangan karir dilakukan seperti beberapa hal yang berkaitan sebagai berikut :

a. Prestasi Kerja (*Job performance*)

Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seseorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Hal yang paling penting

dalam pengembangan karir adalah performa pekerjaan. Jika performanya dibawah standar maka usaha untuk pengembangan karir adalah sia-sia.

b. Eksposur (*Exposure*)

Kemajuan karir juga dapat dikembangkan melalui eksposur. Eksposur menjadi paham (dan diharapkan dapat dipertahankan setinggi mungkin). Mengetahui apa yang dirapkan dari promosi, pemindahan ataupun kesempatan karir lainnya dengan melakukan kegiatan yang konsusif. Artinya adalah menjadi diketahui oleh yang membuat keputusan untuk promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan berkarir lainnya.

c. Jaringan Kerja (*Net Working*)

Jaringan kerja berarti perolehan ekposur diluar perusahaan. Kontak pribadi dan profesional, utamanya melalui asosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang lebih baik. Kemudian apabila karir seseorang mengalami jalan buntu atau pemecatan mendorong seseorang masuk kendala kelompok paruh waktu, maka kontak-kontak ini bisa membantu tujuan seseorang menuju pada peluang-peluang pekerjaan.

d. Pengunduran Diri (*Resignations*)

Ketika seseorang melihat kesempatan berkarir di mana saja, maka cara *resignation* adalah cara untuk mencapai tujuan tersebut. Biasanya *resign* ini adalah cara promosi, atau peningkatan pendapatan, dan mendapat pelanggan baru. Apabila perusahaan tempat seorang karyawan tidak memberikan kesempatan berkarir yang banyak dan ternyata diluar perusahaan terbuka

kesempatan yang cukup besar untuk berkarir, untuk memenuhi tujuan karirnya karyawan tersebut akan mengundurkan diri.

e. Kesetiaan Pada Organisasi (*Organization loyalty*)

Dibanyak perusahaan, orang menempatkan loyalitas terhadap karir lebih tinggi dibanding loyalitas terhadap perusahaan. Level loyalitas perusahaan terendah merupakan hal yang umum terjadi dikalangan lulusan perguruan tinggi (yang ekspektasi tingginya sering kali menyebabkan kekecewaan pada perusahaan) dan para profesional (yang loyalitas pertamanya seringkali mengarah pada profesi).

f. Pembimbing dan Sponsor (*Mentor dan sponsor*)

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan serta dapat dikatakan sebagai seseorang yang menawarkan informasi karir secara formal. Didalam upaya mengembangkan karirnya. Pembimbing tersebut berasal dari perusahaan itu sendiri. Sedangkan *sponsor* adalah seseorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangka karirnya. Jika *mentor* dapat menempatkan karyawan untuk aktivitas pengembangan karir seperti program *training, transfer atau promosi*, maka mentor disebut sebagai *sponsor*.

g. Bawahan Yang Mempunyai Peran Kunci (*Key subordinates*)

Manajer yang sukses memiliki bawahan yang membantu manajer dalam pengembangan dan performanya. Para bawahan haruslah memiliki pengetahuan khusus dan kemampuan dimana manajer dapat belajar dari

dirinya atau bawahan bisa melaksanakan peranan kunci dalam membantu manajer dalam menjalankan tugas-tugasnya.

h. Peluang Untuk Tumbuh (*Growth opportunity*)

Ketika karyawan mengembangkan kemampuannya, mereka sesuai dengan tujuan organisasi. Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan karirnya.

2.1.8. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasaannya.

Dikutip dari H. M. Yani (2012: 39) yaitu, Andrew E. Sikula (1981) mengemukakan :“Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti memepertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya terintegrasi dengan rencana organisasi”. George Milkovich dan Paul C.Nystrom, mendefinisikan bahwa: “Perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolaan yang menjamin perusahaan mempunyai

kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang sangat bermanfaat secara ekonomis”.

Berdasarkan kedua pendapat diatas, maka perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang terintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis. Perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tetap dan bermanfaat secara ekonomis.

2.1.9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Proses perencanaan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

a. Lingkungan Eksternal

Perubahan-perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang. Perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tapi sulit diestimasi. Sebagai contoh tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat

bunga sering merupakan faktor penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan. Kondisi sosial-politik-hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku, dan sebagainya. Sedangkan perubahan-perubahan teknologi sekarang ini tidak hanya sulit diramal tetapi juga sulit dinilai. Perkembangan komputer secara pesat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan gejala sumber daya manusia. Para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia organisasi. Sebagai contoh “pembajakan” manajer akan memaksa perubahan untuk selalu menyiapkan penggantinya melalui antisipasi dalam perencanaan sumber daya manusia.

b. Lingkungan Internal (Keputusan-Keputusan Organisasi)

Berbagai kebutuhan pokok organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia. Rencana strategik perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaran-sasaran seperti tingkat pertumbuhan, produk baru, atau segmen pasar baru. Sasaran-sasaran tersebut menentukan jumlah dan kualitas karyawan yang dibutuhkan di waktu yang akan datang.

Dalam jangka pendek, para perencana menterjemahkan rencana-rencana strategik menjadi operasional dalam bentuk anggaran. Besarnya anggaran

adalah pengaruh jangka pendek yang paling berarti pada kebutuhan sumber daya manusia.

c. Faktor Persediaan Karyawan

Permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan-kegiatan karyawan. Pensiun, permohonan berhenti, terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan personalia. Data masa lalu tentang faktor-faktor dan trend perkembangannya bisa berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang akurat.

2.1.10. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Adapun beberapa manfaat dari perencanaan sumber daya manusia sebagai berikut : (Sondang P. Siagian, 2016 : 44)

- a. Dengan perencanaan tenaga kerja diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Perencanaan sumber daya manusia diawali kegiatan inventarisasi tentang sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi.
- b. Jumlah tenaga kerja yang ada.
- c. Berbagai kualifikasinya.
- d. Masa kerja masing-masing.
- e. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, baik pendidikan formal maupun program pelatihan kerja yang pernah diikuti.
- f. Bakat yang masih perlu dikembangkan.

- g. Minat karyawan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan diluar tugas pekerjaan.

Hasil inventarisasi tersebut sangat penting, bukan hanya dalam rangka pemanfaatan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugas sekarang, akan tetapi setidaknya berhubungan dengan tiga kepentingan dimasa depan, yaitu :

- a. Promosi karyawan tertentu untuk mengisi lowongan jabatan yang lebih tinggi jika karena berbagai sebab terjadi kekosongan.
- b. Peningkatan kemampuan melaksanakan tugas yang sama.
- c. Dalam hal terjadinya alih wilayah kerja yang berarti seseorang ditugaskan kelokasi baru tetapi sifat tugas jabatannya tidak mengalami perubahan.

2.1.11. Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia

Indikator perencanaan sumber daya manusia menurut (Malayu S.P Hasibuan ; 2007; 257-259) yaitu :

- a. Pengadaan

Pengadaan harus dilakukan secara baik dan benar supaya kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diantaranya penarikan dan seleksi.

- b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi. (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan (*maintenance*) perlu direncanakan dengan baik supaya *Labor Turnover* relatif rendah, diantaranya program kesejahteraan.

e. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan sebagai cerminan tanggung jawab karyawan yang harus dilaksanakan sebaik-baiknya. Diantaranya yaitu peraturan dan sanksi hukum.

f. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian harus direncanakan sebaik-baiknya agar tidak menimbulkan kesulitan bagi perusahaan. Karena cepat atau lambat karyawan akan berhenti dengan alasan yang beraneka ragam, diantaranya yaitu pensiun dan dipecat. yaitu pensiun dan dipecat.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Juwita (2016)	Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai rumah sakit daerah Rokan Hulu	Dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas pegawai rumah sakit daerah Rokan Hulu
2	Diah Rusminingsih (2010)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang	Dapat diketahui bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang
3	Munawir, Abdul Kadir (2015)	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Victorindo Alam Kabupaten Padang Lawas	Dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Victorindo Alam Kabupaten Padang Lawas
4	Nasruddin Setiawan (2017)	Pengaruh performance, orientasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pada PT. Gudang Garam Tbk. Cabang Medan	Dapat diketahui bahwa pengaruh performance, orientasi dan pengembangan karir secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Gudang Garam Tbk. Cabang Medan
5	Erlin Emilia Kandou (2013)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Air Manado	Dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karyawan secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Air Manado

6	I Wayan Manggis, Anik Yuesti, I Ketut Setia Septa (2018)	<i>The effect of career development and organizational culture to employee performance with motivation of work as intervening variable in cooperation in Denpasar village.</i>	<i>The result ofv the research shows that career development has positive and significant effect to work motivation, career development have positive and significant effect to employee performance.</i>
---	--	--	---

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.3.Kerangka Konseptual

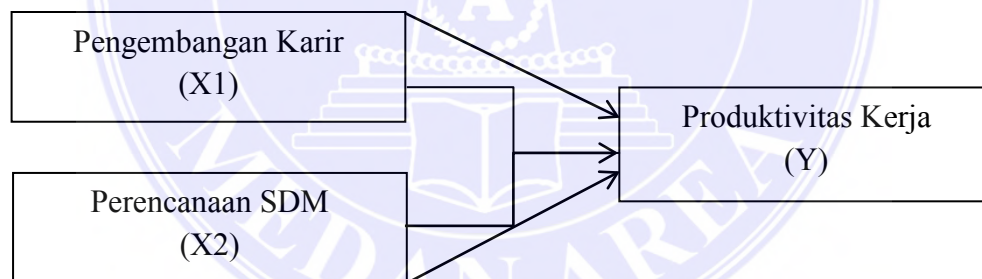
Dalam sebuah perusahaan yang dapat dikatakan baik dan sehat dapat dilihat melalui kondisi karyawan-karyawan yang ada didalamnya, dalam hal ini Pengaruh Pengembangan Karir dan Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dalam perusahaan tersebut.

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, pengembangan karir yang dapat diterapkan dengan cara menyesuaikan antara kebutuhan, kemampuan serta tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia dalam suatu perusahaan tersebut baik pada saat ini maupun pada saat yang akan datang. Pengembangan karir karyawan merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang dimiliki diri para karyawan masing-masing.

Untuk memenuhi karyawan pada masa yang akan datang, maka proses perencanaan strategi sumber daya manusia yang dilakukan yaitu dengan lebih menekankan adanya usaha peramalan (*forecasting*) yang berhubungan dengan ketersediaan karyawan berdasarkan pada kebutuhan yang sesuai dengan rencana bisnis

pada masa yang akan datang. Perencanaan sumber daya manusia mampu mengidentifikasi dan merespon menentukan kebutuhan jumlah sumber daya manusia perusahaan dan merancang kebijakan, sistem, serta program-program baru yang dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif, meskipun dalam kondisi yang selalu berubah-ubah. Perencanaan sumber daya manusia dapat meningkatkan keunggulan kompetitif, sehingga produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut maksimal.

Berdasarkan pada tinjau pustaka tersebut dan juga penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



Gambar 2.1.Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Tetapi perlu

diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Penelitian yang bersifat eksploratif dan deskriptif sering tidak perlu merumuskan hipotesis.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ada dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.
2. Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.
3. Pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. URAIAN TEORITIS

2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Secara umum, produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan dari output (keluaran) dengan input (pemasukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut. Produktivitas kerja dipengaruhi sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan produktivitas kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya dalam menentukan produktivitas kerja karyawan rendah.

Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Tohardi yang dikutip oleh Sutrisno (2011:100) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Pendapat Tohardi didukung juga oleh Ravianto yang dikutip oleh Sutrisno (2011:100) yang menyatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari ini. Sikap ini mendorong agar seseorang tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Sinungan (2008:23) beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja secara umum ada delapan faktor yaitu :

- a. Kebutuhan manusia; yang meliputi: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, kepuasan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian, pengembangan dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
- b. Modal: yang terdiri dari modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan standar strukturnya), teknologi, dan bahan baku (volume dan standar).
- c. Metode atau proses baik tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
- d. Produksi yang meliputi: kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, dan spesial produksi.

- e. Lingkungan Organisasi (internal) berupa: organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan dan ukuran perusahaan (ekonomi skala).
- f. Lingkungan Negara (eksternal) seperti: kondisi ekonomi dan perdagangan struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, pengakuan atau pengesahan, kebijaksanaan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain), kebijakan tenaga kerja, energi, kebijakan pendidikan dan latihan, kondisi iklim dan geografis serta kebijakan perlindungan lingkungan.
- g. Lingkungan Internasional (regional) yang terdiri dari: kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional spesialisasi internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja, dan standar tenaga kerja.
- h. Umpan balik yaitu informasi yang ada hubungannya dengan timbal balik masukan (input) dan hasil (output) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasioanal)

2.1.3. Indikator Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas berfokus pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2011:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di

perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan

diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

a. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.4. Pengertian Pengembangan Karir

Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pengetahuan yang berbeda tentang pekerjaan dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna. Anggapan tentang kerja tersebut berubah. Kerja tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat memuaskan keinginan-keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi dan lain-lain.

Sehubungan dengan ini, maka setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. H.M. Yani (2012:124) Pengembangan itu sendiri menurut adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Henry Simamora (2012:273) “Pengembangan karir diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik”. Menurut R.Wayne Monday (2011:243) „“Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan”. Menurut Edwin B. Fllipo (2011.243) „“Pengembangan karir adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah–pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang”.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses kegiatan sarana penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi melalui pendekatan formal organisasi dalam deretan kegiatan kerja yang mempunyai hubungan berkelanjutan. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual dan emosional yang

diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Biasanya dalam sebuah organisasi seseorang akan mengalami tingkat kesuksesan dimana seseorang karyawan tersebut memiliki peluang untuk mendapatkan karir yang diinginkannya. Rangkaian promosi jabatan atau mutasi ke jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seseorang tenaga kerja selama masa dinas. Maka disini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir seseorang didorong oleh keinginan yang kuat untuk dapat menempati kedudukan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang didukung dengan kemampuan individu dan tingkat emosional yang di miliknya diatas rata-rata karyawan lainnya.

2.1.5. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. (H.M Yani, 2012:125).

- a. **Pertama**, pada saat karyawan mulai dikontrak. Pengalaman kerja diawal-awal pekerjaan memiliki pengaruh yang penting dalam membentuk karir mereka.
- b. **Kedua**, *Mid-career* (pertengahan karir), yaitu kondisi dimana karyawan sudah mulai menghadapi tekanan dan tanggung jawab pekerjaan yang berbeda pada saat yang bersangkutan mulai dikontrak. Namun pada pertengahan karir ini,

karyawan berada pada *turning point*, yaitu posisi dimana kemandekan karir menjadi perhatian yang serius.

- c. **Ketiga**, masa pensiun. Pekerja menghadapi ketidakpastian akibat kondisi ekonomi, sosial dan hubungan antar personal.

2.1.6. Penyusunan Program Pengembangan Karir

Beberapa unsur-unsur yang harus diperhatikan dalam langkah penyusunan pengembangan karir yaitu :

- a. Menaksir Kebutuhan Karir (*career need assesment*)

Karir bagi seseorang merupakan suatu unsur yang sangat penting dan bersifat sangat pribadi dalam kehidupannya. Setiap orang harus mempunyai kesempatan dan memiliki kemampuan untuk merencanakan pengembangan dirinya. Demikian pula halnya dengan tenaga kerja yang berada dalam suatu organisasi. Dalam penyusunan program pengembangan karir, menaksir kebutuhan karir secara individual ini merupakan unsur pertama yang dikatakan lebih dahulu, karena unsur inilah sebenarnya yang akan berpengaruh terhadap terwujudnya sasaran utama dari program pengembangan karir ini, yaitu memelihara sumber daya manusia yang ada agar tetap memiliki kemauan kerja dalam organisasi dengan intensitas yang cukup tinggi.

- b. Kesempatan Karir (*career opportunity*)

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

bersangkutan. Informasi ini sangat penting tidak bagi tenaga kerja yang sudah berada dalam organisasi tetapi juga bagi calon tenaga kerja untuk mengetahui dengan jelas jabatan yang dapat didudukinya. Para pekerja juga perlu mengetahui jenis-jenis pekerjaan yang tersedia, baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.

c. Penyesuaian Kebutuhan Dan Kesempatan Karir (*need opportunity alignment*)

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

2.1.7. Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir dimulai dari diri sendiri. Setiap orang harus menerima tanggung jawab pengembangan karirnya sendiri. Setelah komitmen dibuat barulah beberapa aksi pengembangan karir dilakukan seperti beberapa hal yang berkaitan sebagai berikut :

a. Prestasi Kerja (*Job performance*)

Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seseorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Hal yang paling penting

dalam pengembangan karir adalah performa pekerjaan. Jika performanya dibawah standar maka usaha untuk pengembangan karir adalah sia-sia.

b. Eksposur (*Exposure*)

Kemajuan karir juga dapat dikembangkan melalui eksposur. Eksposur menjadi paham (dan diharapkan dapat dipertahankan setinggi mungkin). Mengetahui apa yang dirapkan dari promosi, pemindahan ataupun kesempatan karir lainnya dengan melakukan kegiatan yang konsusif. Artinya adalah menjadi diketahui oleh yang membuat keputusan untuk promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan berkarir lainnya.

c. Jaringan Kerja (*Net Working*)

Jaringan kerja berarti perolehan ekposur diluar perusahaan. Kontak pribadi dan profesional, utamanya melalui asosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang lebih baik. Kemudian apabila karir seseorang mengalami jalan buntu atau pemecatan mendorong seseorang masuk kendala kelompok paruh waktu, maka kontak-kontak ini bisa membantu tujuan seseorang menuju pada peluang-peluang pekerjaan.

d. Pengunduran Diri (*Resignations*)

Ketika seseorang melihat kesempatan berkarir di mana saja, maka cara *resignation* adalah cara untuk mencapai tujuan tersebut. Biasanya *resign* ini adalah cara promosi, atau peningkatan pendapatan, dan mendapat pelanggan baru. Apabila perusahaan tempat seorang karyawan tidak memberikan kesempatan berkarir yang banyak dan ternyata diluar perusahaan terbuka

kesempatan yang cukup besar untuk berkarir, untuk memenuhi tujuan karirnya karyawan tersebut akan mengundurkan diri.

e. Kesetiaan Pada Organisasi (*Organization loyalty*)

Dibanyak perusahaan, orang menempatkan loyalitas terhadap karir lebih tinggi dibanding loyalitas terhadap perusahaan. Level loyalitas perusahaan terendah merupakan hal yang umum terjadi dikalangan lulusan perguruan tinggi (yang ekspektasi tingginya sering kali menyebabkan kekecewaan pada perusahaan) dan para profesional (yang loyalitas pertamanya seringkali mengarah pada profesi).

f. Pembimbing dan Sponsor (*Mentor dan sponsor*)

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan serta dapat dikatakan sebagai seseorang yang menawarkan informasi karir secara formal. Didalam upaya mengembangkan karirnya. Pembimbing tersebut berasal dari perusahaan itu sendiri. Sedangkan *sponsor* adalah seseorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangka karirnya. Jika *mentor* dapat menempatkan karyawan untuk aktivitas pengembangan karir seperti program *training, transfer atau promosi*, maka mentor disebut sebagai *sponsor*.

g. Bawahan Yang Mempunyai Peran Kunci (*Key subordinates*)

Manajer yang sukses memiliki bawahan yang membantu manajer dalam pengembangan dan performanya. Para bawahan haruslah memiliki pengetahuan khusus dan kemampuan dimana manajer dapat belajar dari

dirinya atau bawahan bisa melaksanakan peranan kunci dalam membantu manajer dalam menjalankan tugas-tugasnya.

h. Peluang Untuk Tumbuh (*Growth opportunity*)

Ketika karyawan mengembangkan kemampuannya, mereka sesuai dengan tujuan organisasi. Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan karirnya.

2.1.8. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasaannya.

Dikutip dari H. M. Yani (2012: 39) yaitu, Andrew E. Sikula (1981) mengemukakan :“Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti memepertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya terintegrasi dengan rencana organisasi”. George Milkovich dan Paul C.Nystrom, mendefinisikan bahwa: “Perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolaan yang menjamin perusahaan mempunyai

kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang sangat bermanfaat secara ekonomis”.

Berdasarkan kedua pendapat diatas, maka perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang terintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis. Perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tetap dan bermanfaat secara ekonomis.

2.1.9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Proses perencanaan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

a. Lingkungan Eksternal

Perubahan-perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang. Perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tapi sulit diestimasi. Sebagai contoh tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat

bunga sering merupakan faktor penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan. Kondisi sosial-politik-hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku, dan sebagainya. Sedangkan perubahan-perubahan teknologi sekarang ini tidak hanya sulit diramal tetapi juga sulit dinilai. Perkembangan komputer secara dasyat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan gejala sumber daya manusia. Para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia organisasi. Sebagai contoh “pembajakan” manajer akan memaksa perubahan untuk selalu menyiapkan penggantinya melalui antisipasi dalam perencanaan sumber daya manusia.

b. Lingkungan Internal (Keputusan-Keputusan Organisasi)

Berbagai kebutuhan pokok organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia. Rencana strategik perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaran-sasaran seperti tingkat pertumbuhan, produk baru, atau segmen pasar baru. Sasaran-sasaran tersebut menentukan jumlah dan kualitas karyawan yang dibutuhkan di waktu yang akan datang.

Dalam jangka pendek, para perencana menterjemahkan rencan-rencan strategik menjadi operasional dalam bentuk anggaran. Besarnya anggaran

adalah pengaruh jangka pendek yang paling berarti pada kebutuhan sumber daya manusia.

c. Faktor Persediaan Karyawan

Permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan-kegiatan karyawan. Pensiun, permohonan berhenti, terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan personalia. Data masa lalu tentang faktor-faktor dan trend perkembangannya bisa berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang akurat.

2.1.10. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Adapun beberapa manfaat dari perencanaan sumber daya manusia sebagai berikut : (Sondang P. Siagian, 2016 : 44)

- a. Dengan perencanaan tenaga kerja diharapkan dapat memeberikan beberapa manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Perencanaan sumber daya manusia diawali kegiatan inventarisasi tentang sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi.
- b. Jumlah tenaga kerja yang ada.
- c. Berbagai kualifikasinya.
- d. Masa kerja masing-masing.
- e. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, baik pendidikan formal maupun program pelatihan kerja yang pernah diikuti.
- f. Bakat yang masih perlu dikembangkan.

- g. Minat karyawan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan diluar tugas pekerjaan.

Hasil inventarisasi tersebut sangat penting, bukan hanya dalam rangka pemanfaatan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugas sekarang, akan tetapi setidaknya berhubungan dengan tiga kepentingan dimasa depan, yaitu :

- a. Promosi karyawan tertentu untuk mengisi lowongan jabatan yang lebih tinggi jika karena berbagai sebab terjadi kekosongan.
- b. Peningkatan kemampuan melaksanakan tugas yang sama.
- c. Dalam hal terjadinya alih wilayah kerja yang berarti seseorang ditugaskan kelokasi baru tetapi sifat tugas jabatannya tidak mengalami perubahan.

2.1.11. Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia

Indikator perencanaan sumber daya manusia menurut (Malayu S.P Hasibuan ; 2007; 257-259) yaitu :

- a. Pengadaan

Pengadaan harus dilakukan secara baik dan benar supaya kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diantaranya penarikan dan seleksi.

- b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi. (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan (*maintenance*) perlu direncanakan dengan baik supaya *Labor Turnover* relatif rendah, diantaranya program kesejahteraan.

e. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan sebagai cerminan tanggung jawab karyawan yang harus dilaksanakan sebaik-baiknya. Diantaranya yaitu peraturan dan sanksi hukum.

f. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian harus direncanakan sebaik-baiknya agar tidak menimbulkan kesulitan bagi perusahaan. Karena cepat atau lambat karyawan akan berhenti dengan alasan yang beraneka ragam, diantaranya yaitu pensiun dan dipecat. yaitu pensiun dan dipecat.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Juwita (2016)	Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai rumah sakit daerah Rokan Hulu	Dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas pegawai rumah sakit daerah Rokan Hulu
2	Diah Rusminingsih (2010)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang	Dapat diketahui bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang
3	Munawir, Abdul Kadir (2015)	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Victorindo Alam Kabupaten Padang Lawas	Dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Victorindo Alam Kabupaten Padang Lawas
4	Nasruddin Setiawan (2017)	Pengaruh performance, orientasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pada PT. Gudang Garam Tbk. Cabang Medan	Dapat diketahui bahwa pengaruh performance, orientasi dan pengembangan karir secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Gudang Garam Tbk. Cabang Medan
5	Erlin Emilia Kandou (2013)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Air Manado	Dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karyawan secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Air Manado

6	I Wayan Manggis, Anik Yuesti, I Ketut Setia Septa (2018)	<i>The effect of career development and organizational culture to employee performance with motivation of work as intervening variable in cooperation in Denpasar village.</i>	<i>The result ofv the research shows that career development has positive and significant effect to work motivation, career development have positive and significant effect to employee performance.</i>
---	--	--	---

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.3.Kerangka Konseptual

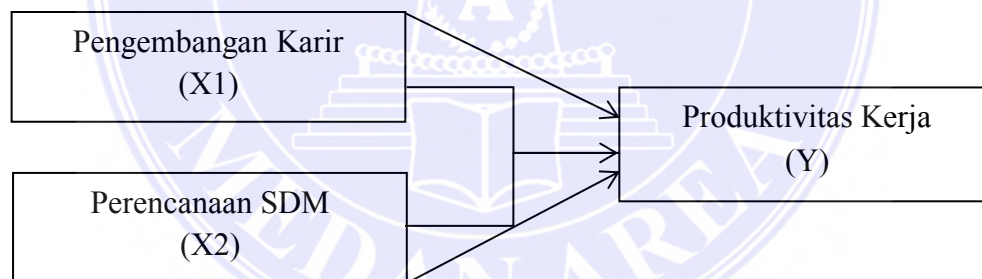
Dalam sebuah perusahaan yang dapat dikatakan baik dan sehat dapat dilihat melalui kondisi karyawan-karyawan yang ada didalamnya, dalam hal ini Pengaruh Pengembangan Karir dan Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dalam perusahaan tersebut.

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, pengembangan karir yang dapat diterapkan dengan cara menyesuaikan antara kebutuhan, kemampuan serta tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia dalam suatu perusahaan tersebut baik pada saat ini maupun pada saat yang akan datang. Pengembangan karir karyawan merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang dimiliki diri para karyawan masing-masing.

Untuk memenuhi karyawan pada masa yang akan datang, maka proses perencanaan strategi sumber daya manusia yang dilakukan yaitu dengan lebih menekankan adanya usaha peramalan (*forecasting*) yang berhubungan dengan ketersediaan karyawan berdasarkan pada kebutuhan yang sesuai dengan rencana bisnis

pada masa yang akan datang. Perencanaan sumber daya manusia mampu mengidentifikasi dan merespon menentukan kebutuhan jumlah sumber daya manusia perusahaan dan merancang kebijakan, sistem, serta program-program baru yang dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif, meskipun dalam kondisi yang selalu berubah-ubah. Perencanaan sumber daya manusia dapat meningkatkan keunggulan kompetitif, sehingga produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut maksimal.

Berdasarkan pada tinjau pustaka tersebut dan juga penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Tetapi perlu

diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Penelitian yang bersifat eksploratif dan deskriptif sering tidak perlu merumuskan hipotesis.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ada dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.
2. Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.
3. Pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan-Jl. Besar Pasar IV, Desa Klumpang Kampung Dusun V, Kec. Hamparan Perak, Deli Serdang-SUMUT.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dimulai dari Mei 2018 sampai dengan September 2019. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2018	Jan-Feb 2019	Mar 2019	Apr 2019	Mei-Agt 2019	Sep 2019
1	Analisis data						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan Data						
4	Analisis data						
5	Seminar hasil						
6	Pengajuan meja hijau						
7	Meja hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Ciomas Adisatwa Medan berjumlah 250 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (Sugiono: 2012)'' Dari jumlah populasi 250 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

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

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = \frac{250}{1 + 250 (0.1)^2}$$

$$= 71 \text{ Responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 71 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2012) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan.

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Pengembangan karir (X1)	Menurut Henry Simamora (2012:273) “Pengembangan karir diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik”..	<ul style="list-style-type: none"> a. Prestasi Kerja (<i>Job performance</i>) b. Eksposur (<i>Exposure</i>) c. Jaringan Kerja (<i>Net Working</i>) d. Pengunduran Diri (<i>Resignations</i>) e. Kesetian Pada Organisasi (<i>Organization loyalty</i>) f. Pembimbing dan Sponsor (<i>Mentor dan sponsor</i>) g. Bawahan Yang Mempunyai Peran Kunci (<i>Key subordinates</i>) 	<i>Skala Likert</i>

		h. Peluang Untuk Tumbuh (<i>Growth opportunity</i>)	
Perencanaan SDM (X2)	Dikutip dari H. M. Yani (2012: 39) yaitu, Andrew E. Sikula (1981) mengemukakan :“Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti memepertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya terintegrasi dengan rencana organisasi.	a. Pengadaan b. Pengembangan c. Kompensasi d. Pemeliharaan e. Kedisiplinan f. Pemberhentian	<i>Skala Likert</i>
Produktivitas kerja (Y)	Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.	a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan diri e. Mutu f. Efisiensi	<i>Skala Likert</i>

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau literature lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- 3.5.1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
- 3.5.2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari PT. Ciomas Adisatwa Medan.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas kerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Pengembangan Karir

X_2 : Perencanaan SDM
e: Standart Error

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

$VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak
 $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak
 $T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan-Jl. Besar Pasar IV, Desa Klumpang Kampung Dusun V, Kec. Hamparan Perak, Deli Serdang-SUMUT.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dimulai dari Mei 2018 sampai dengan September 2019. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2018	Jan-Feb 2019	Mar 2019	Apr 2019	Mei-Agt 2019	Sep 2019
1	Analisis data						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan Data						
4	Analisis data						
5	Seminar hasil						
6	Pengajuan meja hijau						
7	Meja hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Ciomas Adisatwa Medan berjumlah 250 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (Sugiono: 2012)'' Dari jumlah populasi 250 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

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

Dimana : n : Jumlah Sampel
 N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = \frac{250}{1 + 250 (0.1)^2}$$

$$= 71 \text{ Responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 71 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2012) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan.

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Pengembangan karir (X1)	Menurut Henry Simamora (2012:273) “Pengembangan karir diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik”..	<ul style="list-style-type: none"> a. Prestasi Kerja (<i>Job performance</i>) b. Eksposur (<i>Exposure</i>) c. Jaringan Kerja (<i>Net Working</i>) d. Pengunduran Diri (<i>Resignations</i>) e. Kesetian Pada Organisasi (<i>Organization loyalty</i>) f. Pembimbing dan Sponsor (<i>Mentor dan sponsor</i>) g. Bawahan Yang Mempunyai Peran Kunci (<i>Key subordinates</i>) 	<i>Skala Likert</i>

		h. Peluang Untuk Tumbuh (<i>Growth opportunity</i>)	
Perencanaan SDM (X2)	Dikutip dari H. M. Yani (2012: 39) yaitu, Andrew E. Sikula (1981) mengemukakan :“Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti memepertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya terintegrasi dengan rencana organisasi.	a. Pengadaan b. Pengembangan c. Kompensasi d. Pemeliharaan e. Kedisiplinan f. Pemberhentian	<i>Skala Likert</i>
Produktivitas kerja (Y)	Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.	a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan diri e. Mutu f. Efisiensi	<i>Skala Likert</i>

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau literature lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- 3.5.1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
- 3.5.2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari PT. Ciomas Adisatwa Medan.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
 Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
 Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
 Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
 Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
 Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas kerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Pengembangan Karir

X_2 : Perencanaan SDM
 e : Standart Error

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

$VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak
 $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak
 $T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum PT. Ciomas Adisatwa Medan

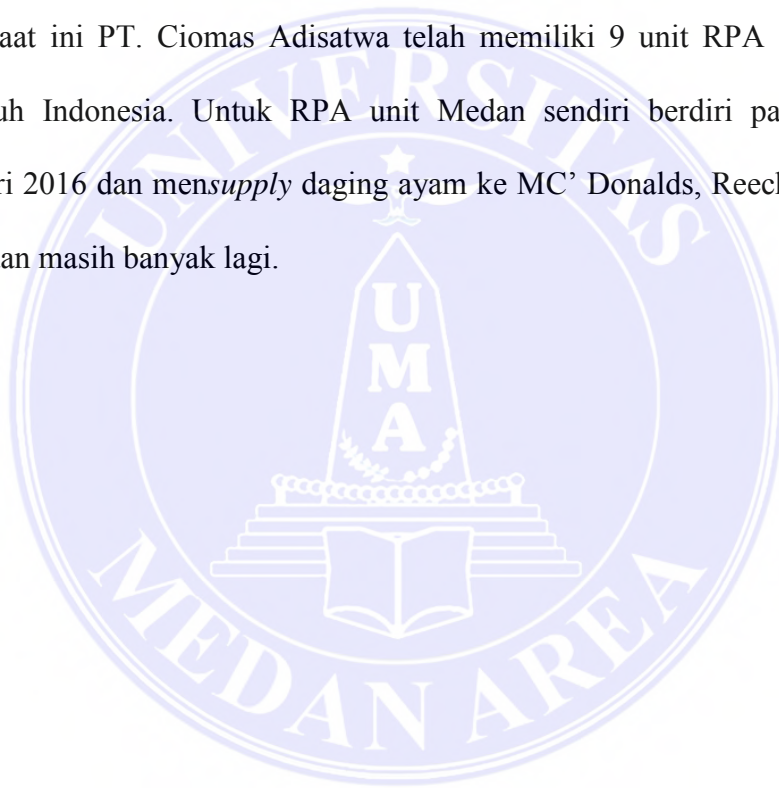
PT. Ciomas Adisatwa adalah salah satu bagian terpenting dari rentetan perusahaan terintegrasi yang bergerak di bidang *Commercial Farm* dan rumah potong ayam (RPA). Di bawah naungan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, Tbk. PT. Perusahaan ini bergerak dan berkembang dengan pesat seiring kemajuan dunia peternakan khususnya perunggasan.

PT. Ciomas Adisatwa adalah perusahaan yang beroperasi pada bidang pengembangbiakkan, broler dan layer, ayam ras. Bergerak dibidang industri peternakan, pertanian, penanaman dan holtikultur, perdagangan dan perindustrian produk perusahaan kepada pasar lokal dan ekspor. Ciomas beroperasi sebagai anak perusahaan dari PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Perusahaan yang didirikan pada tahun 1987 dan memiliki kantor pusat di Jakarta, Indonesia.

Adapun untuk divisi RPA (Rumah Potong Ayam) PT. Ciomas Adisatwa pertama kali berdiri pada tahun 1989 di Tangerang dengan nama produk “BESTCHICKEN”. Pendistribusian saat itu hanya mencakup wilayah Jawa Barat. Tahun 1997 seiring dengan meningkatnya permintaan daging ayam, PT. Ciomas Adisatwa menambah kapasitas produknya dengan mendirikan RPA di Sidoarjo dan Lampung kedua RPA ini menggunakan mesin-mesin yang lebih canggih, modern dan telah dipercaya untuk mengespor produknya kenegara Jepang sebagai bukti bahwa produk *BestChicken* dapat disejajarkan dengan produk-

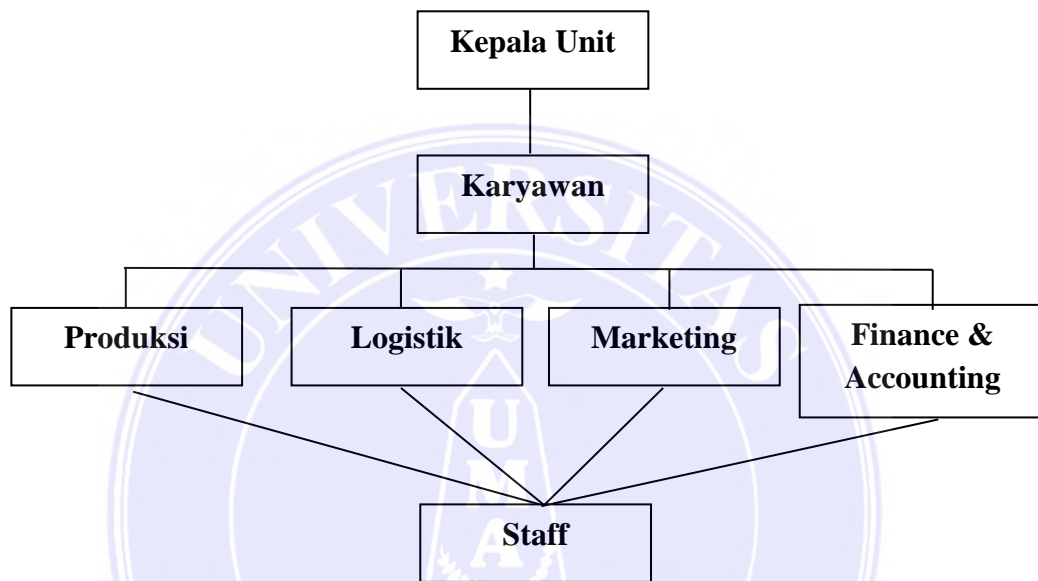
produk Internasional. Selain memiliki mesin yang modern, seluruh unit RPA PT. Ciomas Adisatwa telah memiliki sertifikasi sistem HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*) sebagai jaminan keamanan pangan sejak tahun 2002, dan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin modern. Maka PT. Ciomas Adisatwa juga memproduksi olahan daging ayam seperti, sosis ayam, *chicken nugget* dan baso ayam yang diolah secara higienis dan berkualitas.

Saat ini PT. Ciomas Adisatwa telah memiliki 9 unit RPA yang tersebar diseluruh Indonesia. Untuk RPA unit Medan sendiri berdiri pada tanggal 2 Februari 2016 dan mensupply daging ayam ke MC' Donalds, Reechese, Chicken Holic dan masih banyak lagi.



4.1.2. Struktur Organisasi

Gambar 4.1. Struktur Organisasi



Sumber: PT. Ciomas Adisatwa Medan

Berikut ini dijelaskan uraian mengenai pekerjaan dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan yang ada pada struktur organisasi PT. Ciomas Adisatwa Medan:

a. Deskripsi dari Struktur Kepala Unit

Bertugas membuat kebijakan, mengawasi dan mengatur beberapa manajemen serta pemasaran dari produk yang akan dijual.

b. Bagian Produksi

Bertugas mengontrol kelancaran produksi sesuai dengan yang telah direncanakan baik dari penjadwalan DOC, pengaturan pakan, pengaturan jadwal panen, dan mengatur secara langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan- kegiatan produksi.

c. Bagian Logistik

Tugasnya adalah bertanggung jawab terhadap pengadaan dan persediaan serta pengendalian dan pengawasan sistem distribusi sapronak (sarana produksi peternakan).

d. Bagian Marketing

Bertanggung jawab untuk mengatur penjualan dan berhubungan baik dengan pelanggan, masyarakat serta menyampaikan informasi kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk kemajuan usaha.

e. Finance and accounting

Bertanggung Jawab merencanakan, mengembangkan dan mengontrol fungsi keuangan dan akuntansi perusahaan dalam memberikan informasi keuangan secara komprehensif dan tepat waktu untuk membantu perusahaan dalam proses pengambilan keputusan yang mendukung pencapaian target finansial perusahaan atau organisasi.

4.1.3. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. Ciomas Adisatwa Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 71 orang

responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Laki-laki	43	60,5%
2.	Perempuan	28	39,5%
Jumlah		71	100%

Sumber: PT. Ciomas Adisatwa Medan

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60,5,8%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 39,5%.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	21– 30 Tahun	37	52,1%
2.	31 – 40 Tahun	21	29,6%
3.	41 – 50 Tahun	11	15,5%
4.	51 Keatas	2	2,8%
Jumlah		71	100%

Sumber: PT. Ciomas Adisatwa Medan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 52,1% usia responden paling banyak berusia diantara 21 – 30 Tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Ciomas Adisatwa Medan memiliki

karyawan dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan produktivitas kerja.

4.1.4. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 71 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 20 item, yang terdiri dari 8 item untuk variabel x_1 (Pengembangan Karir) , 6 item x_2 (Perencanaan SDM) dan 6 item untuk variabel terikat y (Produktivitas Kerja).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel x_1 (Pengembangan Karir)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang x_1 (pengembangan karir), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel IV.4.3

Prestasi kerja karyawan menjadi kesempatan dalam pengembangan karir karyawan

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.6	5.6	5.6
	3	13	18.3	18.3	23.9
	4	14	19.7	19.7	43.7
	5	40	56.3	56.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Prestasi kerja karyawan menjadi kesempatan dalam pengembangan karir karyawan) mayoritas sebanyak 40 (56,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

Tabel 4.4

Kesempatan untuk berkarir terbuka bagi semua karyawan

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14.1	14.1	14.1
	4	39	54.9	54.9	69.0
	5	22	31.0	31.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Kesempatan untuk berkarir terbuka bagi semua karyawan.) mayoritas sebanyak 39 (54,9%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.5

Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan membuka kesempatan karyawan dalam berkarir

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.6	5.6	5.6
	4	39	54.9	54.9	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
Total		71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan membuka kesempatan karyawan dalam berkarir) mayoritas sebanyak 39 (54,9%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.6

Setiap karyawan berhak melakukan pengunduran diri berdasarkan prosedur karyawan.

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	38.0	38.0	38.0
	5	44	62.0	62.0	100.0
Total		71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Setiap karyawan berhak melakukan pengunduran diri berdasarkan prosedur karyawan) mayoritas sebanyak 44 (62%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel IV.4.7

Kesetiaan terhadap organisasi akan menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	52	73.2	73.2	73.2
	5	19	26.8	26.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Kesetiaan terhadap organisasi akan menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan) mayoritas sebanyak 52 (73,2%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

Tabel 4.8

Karyawan akan bisa mengembangkan karir melalui sponsor yang diberikan perusahaan

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.9	9.9	9.9
	4	49	69.0	69.0	78.9
	5	15	21.1	21.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.) mayoritas sebanyak 49 (69%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.9

Setiap karyawan harus harus bekerja bias bekerja sama satu sama lain

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11.3	11.3	11.3
	4	31	43.7	43.7	54.9
	5	32	45.1	45.1	100.0
Total		71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Setiap karyawan harus harus bekerja bias bekerja sama satu sama lain) mayoritas sebanyak 32 (45,1%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.10

Peluang untuk tumbuh dan meningkatkan kemampuan terbuka untuk seluruh karyawan

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.9	9.9	9.9
	4	40	56.3	56.3	66.2
	5	24	33.8	33.8	100.0
Total		71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Peluang untuk tumbuh dan meningkatkan kemampuan terbuka untuk seluruh karyawan) mayoritas sebanyak 40 (56,3%) responden memberikan jawaban setuju.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Perencanaan SDM (X₂)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang perencanaan SDM (X₂), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-

item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel IV.4.11
Tenaga Profesional dan lapangan yang ada sudah memadai dan analiis lingkungan internal masih diperlukan
P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.4	1.4	1.4
2	1	1.4	1.4	2.8
3	12	16.9	16.9	19.7
4	35	49.3	49.3	69.0
5	22	31.0	31.0	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Tenaga Profesional dan lapangan yang ada sudah memadai dan analiis lingkungan internal masih diperlukan) mayoritas sebanyak 35 (49,3%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.12
Dalam menentukan kebutuhan pengembangan personalia (SDM) analisis lingkungan eksternal senantiasa digunakan
P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.4	1.4	1.4
2	1	1.4	1.4	2.8
4	48	67.6	67.6	70.4
5	21	29.6	29.6	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Dalam menentukan kebutuhan pengembangan personalia (SDM) analisis lingkungan eksternal senantiasa digunakan) mayoritas sebanyak 48 (67,6%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.13
Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.2	4.2	4.2
	4	42	59.2	59.2	63.4
	5	26	36.6	36.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan) mayoritas sebanyak 42 (59,2%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.14
Setiap karyawan dapat program kesejahteraan agar menjaga loyalitas karyawan

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.8	2.8	2.8
	4	44	62.0	62.0	64.8
	5	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Setiap karyawan dapat program kesejahteraan agar menjaga loyalitas karyawan) mayoritas sebanyak 44 (62%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.15

Setiap karyawan harus mengikuti setiap deskripsi pekerjaan yang diberikan

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	3	4.2	4.2	5.6
	4	36	50.7	50.7	56.3
	5	31	43.7	43.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Setiap karyawan harus mengikuti setiap deskripsi pekerjaan yang diberikan) mayoritas sebanyak 36 (56,7%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel IV.4.16

Karyawan akan diberhentikan apabila melakukan kesalahan sesuai aturan perusahaan

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	2	2.8	2.8	2.8
	3.0	8	11.3	11.3	14.1
	4.0	25	35.2	35.2	49.3
	5.0	36	50.7	50.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Karyawan akan diberhentikan apabila melakukan kesalahan sesuai aturan perusahaan) mayoritas sebanyak 36 (50,7%) responden memberikan jawaban setuju.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Produktifitas Kerja (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang produktifitas kerja (Y) terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.17
Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya

P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.2	4.2	4.2
	4	35	49.3	49.3	53.5
	5	33	46.5	46.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya) mayoritas sebanyak 35 (49,3%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel.4.18
Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan instansi terkait

P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	42	59.2	59.2	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan instansi terkait) mayoritas sebanyak 42 (59,2%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.19

Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	3	4.2	4.2	5.6
	4	37	52.1	52.1	57.7
	5	30	42.3	42.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya) mayoritas sebanyak 37 (52,1%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.20

Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.2	4.2	4.2
	4	40	56.3	56.3	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan) mayoritas sebanyak 40 (56,3%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.21

Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.8	2.8	2.8
	3	8	11.3	11.3	14.1
	4	22	31.0	31.0	45.1
	5	39	54.9	54.9	100.0
Total		71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya) mayoritas sebanyak 39 (54,9%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.22.

Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan dan peraturan sudah dilaksanakan oleh para karyawan

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.5	8.5	8.5
	4	37	52.1	52.1	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
Total		71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan (Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan dan peraturan sudah dilaksanakan oleh para karyawan) mayoritas sebanyak 37 (52,1%) responden memberikan jawaban setuju.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 4.23
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_s tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	P1	0.858	0,3	Valid
	P2	0.585	0,3	Valid
	P3	0.821	0,3	Valid
	P4	0.858	0,3	Valid
	P5	0.663	0,3	Valid
	P6	0.707	0,3	Valid
	P7	0.945	0,3	Valid
	P8	0.797	0,3	Valid

Perencanaan SDM (X2)	P9	0.740	0,3	Valid
	P10	0.797	0,3	Valid
	P11	0.784	0,3	Valid
	P12	0.872	0,3	Valid
	P13	0.446	0,3	Valid
	P14	0.811	0,3	Valid
Produktifitas Kerja (Y)	P15	0.858	0,3	Valid
	P16	0.585	0,3	Valid
	P17	0.821	0,3	Valid
	P18	0.858	0,3	Valid
	P19	0.663	0,3	Valid
	P20	0.707	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2018)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 20 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronbush alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Pengembangan Karir, Perencanaan SDM, Produktifitas Kerja) yaitu:

Tabel 4.24
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pengembangan Karir (X1)	0,922	Reliabel
Perencanaan SDM (X2)	0,943	Reliabel
Produktifitas Kerja (Y)	0,863	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel di atas, maka semua variabel di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel produktifitas kerja (Y) sebesar $0,863 > 0,60$ untuk variabel pengembangan karir (X₁) sebesar $0,922 > 0,60$ dan variabel terikat perencanaan SDM (X₂) sebesar $0,943 > 0,60$ untuk. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

4.2.2. Pengujian Asumsi Klasik

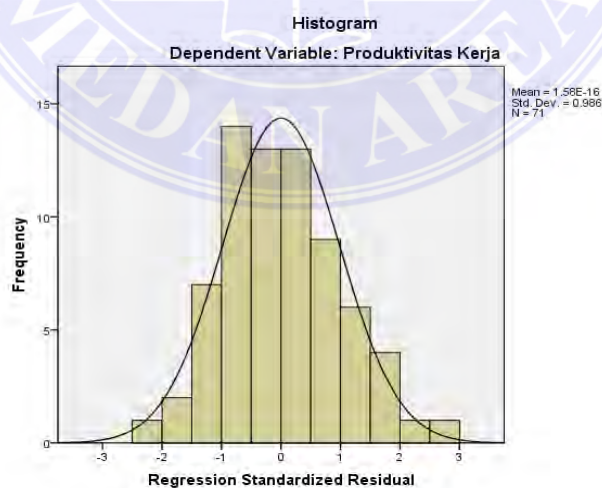
Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang di gunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

A. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 20.00.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



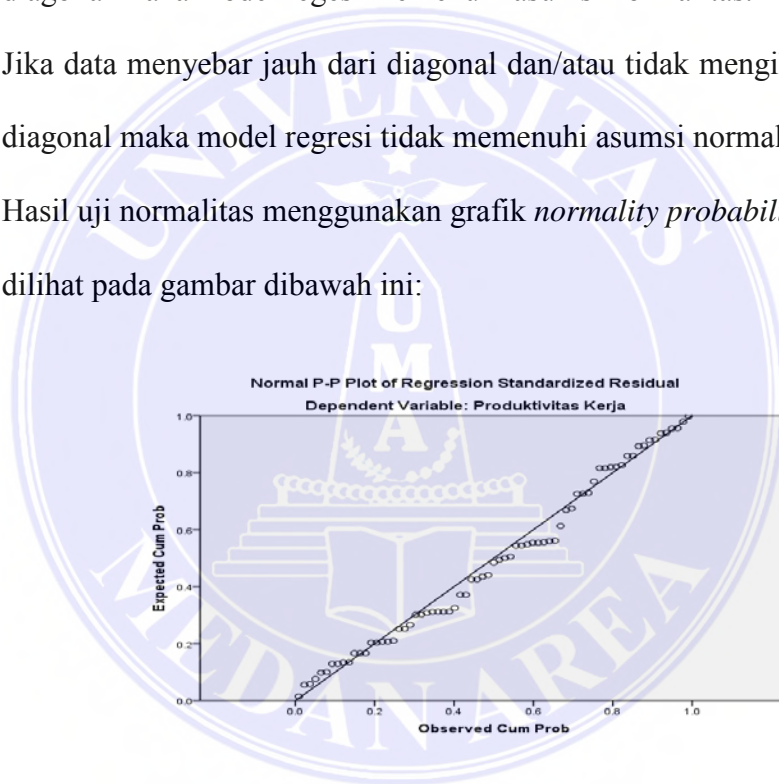
Gambar 4.2. Histogram

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.3. Normal probability plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.25
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengembangan Karir	.831	1.203
Perencanaan SDM	.831	1.203

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 sebesar 1.194 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 sebesar 0.838 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

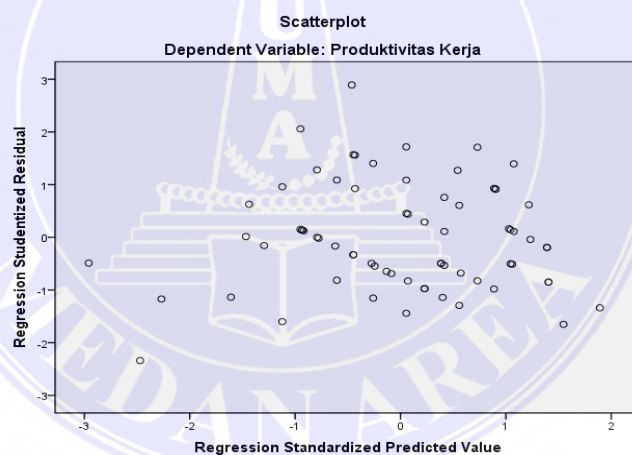
C. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (Ghozali, 2005:105). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai

residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :



Gambar 4.4. grafik *scatterplot*

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

4.2.3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

Tabel 4.26
Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.437	2.889		1.536	.129		
Pengembangan Karir	.261	.084	.299	3.122	.003	.831	1.203
Perencanaan SDM	.499	.093	.514	5.365	.000	.831	1.203

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 4.437 + 0.261X_1 + 0.499X_2 + e$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai 4.437 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir (X_1) dan perencanaan SDM (X_2) bernilai konstan, maka produktivitas kerja sebesar 4.437
- 2) Koefisien variabel pengembangan karir (X_1) diperoleh nilai 0.261, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel pengembangan karir (X_1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi produktivitas kerja (Y) sebesar 2,61 % dengan asumsi variabel perencanaan SDM (X_2) dianggap tetap.

3) Koefisien variabel perencanaan SDM (X_2) diperoleh nilai 0.499, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel perencanaan SDM (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi produktivitas kerja (Y) sebesar 4,99% dengan asumsi variabel pengembangan karir (X_1) dianggap tetap.

4.2.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.27
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.437	2.889		1.536	.129		
Pengembangan Karir	.261	.084	.299	3.122	.003	.831	1.203
Perencanaan SDM	.499	.093	.514	5.365	.000	.831	1.203

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Pengembangan Karir)

Nilai t_{hitung} diperoleh 3.122 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.663 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 3.122 > t_{table} 1.663 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.

2. Variabel Bebas X_2 (Perencanaan SDM)

Nilai t_{hitung} diperoleh 5.365 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.663 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5.365 > t_{table} 1.663 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa perencanaan SDM dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.28
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.127	2	80.063	31.449	.000 ^a
	Residual	173.113	68	2.546		

Total	333.239	70		
-------	---------	----	--	--

- a. Predictors: (Constant), Perencanaan SDM, Pengembangan Karir
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $31.449 > 3.11$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan perencanaan SDM secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.

4.2.5. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien Determinasi* (R^2) adalah :

Tabel 4.29
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.465	1.596

- a. Predictors: (Constant), Perencanaan SDM, Pengembangan Karir
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,465. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 46,5%. produktivitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengembangan karir dan perencanaan SDM. Sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

a. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor semangat kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elsy Juwita (2016) yang berjudul “Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai rumah sakit daerah Rokan Hulu”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pengembangan karir secara positif maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai rumah sakit daerah Rokan Hulu”. Adapun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dudung Abdullah (2016) yang berjudul “ Pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gistex Garment Indonesia kabupaten Majalengka”. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun secara simultan.

Hal ini bisa dilihat bahwa pengembangan karir yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi produktivitas kerja. pengembangan karir dapat dilakukan juga proses perencanaan strategi sumber daya manusia ini merupakan proses dari kegiatan bagaimana cara untuk memenuhi kebutuhan karyawan saat ini dalam

mendukung produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Perencanaan strategi sumber daya manusia mampu mengidentifikasi dan merespon menentukan kebutuhan jumlah sumber daya manusia perusahaan dan merancang kebijakan, sistem, serta program-program baru yang dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif, meskipun dalam kondisi yang selalu berubah-ubah. Perencanaan sumber daya manusia dapat meningkatkan keunggulan kompetitif, sehingga produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut maksimal.

b. Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor semangat kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Diah (2010) yang berjudul “Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizky Trisna Firman Haqiqi (2017) yang berjudul “Pengaruh perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Permata Bahari Malindonesia”. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

PT.Permata Bahari Malindonesia, terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses mengantisipasi dan membuat suatu ketentuan untuk mengatur perilaku dan kegiatan para karyawan yang berada didalamnya maupun diluar perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan melalui strategi pengembangan konstribusi pekerjaan pada masa yang akan datang. Setelah perusahaan berhasil mendapatkan SDM sesuai kriterianya, hal ini bukan berarti masalah selesai. Justru di sinilah tantangannya, bagaimana perusahaan tersebut mampu memanfaatkan sumber daya yang ada sebaik-baiknya dengan tidak membuang atau menyia-nyiakannya. Kegagalan dalam mengelola SDM perusahaan tak hanya bisa membuat kinerja sumber daya manusia tidak maksimal, tetapi juga akan menurunkan produktivitas perusahaan. Untuk dapat melakukan retensi SDM secara maksimal memang bukanlah hal yang mudah karena prosesnya memerlukan analisa secara detil dan juga memakan waktu agar pemanfaatan SDM perusahaan bisa tepat sasaran. Perusahaan memerlukan SDM yang benar-benar mumpuni demi kemajuan bisnisnya, yang mana jumlah tersebut sangatlah terbatas. Hal ini membuat suatu perusahaan harus bersaing dengan yang lain demi mendapatkan SDM tersebut.

c. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Perencanaan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dan perencanaan sdm berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $31.449 > 3.11$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan perencanaan SDM secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erlin (2013) yang berjudul “ Pengaruh pelatihan dan “pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Air Manado”. Hasil hipotesis menunjukkan pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maskarto (2018) yang berjudul “ Pengaruh pelatihan, disiplin dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Gardautama”. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan, disiplin dan pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Gardautama.

Pada suatu perusahaan pengembangan karir memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi-kualifikasi dan pengalaman-pengalaman yang memadai tersedia ketika dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses mengantisipasi dan membuat suatu ketentuan untuk mengatur perilaku dan kegiatan para karyawan yang berada didalamnya maupun diluar perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mempertahankan dan

meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan melalui strategi pengembangan kontribusi pekerjaan pada masa yang akan datang.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel pengembangan karir, nilai t_{hitung} diperoleh 3.122 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.663 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 3.122 > t_{table} 1.663 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel perencanaan SDM, nilai t_{hitung} diperoleh 5.365 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.663 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5.365 > t_{table} 1.663 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa perencanaan SDM dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.
3. Berdasarkan hasil uji F secara simultan Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 31.449 > 3.11 artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan perencanaan SDM secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,465. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 46,5% produktivitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengembangan karir dan perencanaan SDM. Sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel pengembangan karir sebaiknya penting bagi pihak manajemen untuk memberikan kesempatan yang sama besarnya bagi setiap karyawan yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri dan mengembangkan kariernya dalam organisasi. Pihak manajemen dapat memberikan dukungan dalam bentuk pemberian pendidikan maupun pelatihan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tanggungjawab masing-masing karyawan.
2. Untuk variabel perencanaan SDM, agar terus meningkatkan peran sertanya dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara baik dan benar, terkhusus bagi pelaksanaan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Ciomas Adisatwa Medan yaitu diantaranya fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, fungsi mengkoordinasi, fungsi pengendalian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel pengembangan karir, nilai t_{hitung} diperoleh 3.122 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.663 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 3.122 > t_{table} 1.663 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel perencanaan SDM, nilai t_{hitung} diperoleh 5.365 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.663 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5.365 > t_{table} 1.663 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa perencanaan SDM dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.
3. Berdasarkan hasil uji F secara simultan Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 31.449 > 3.11 artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan perencanaan SDM secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja Pada PT. Ciomas Adisatwa Medan.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,465. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 46,5%. produktivitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengembangan karir dan perencanaan SDM. Sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel pengembangan karir sebaiknya penting bagi pihak manajemen untuk memberikan kesempatan yang sama besarnya bagi setiap karyawan yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri dan mengembangkan kariernya dalam organisasi. Pihak manajemen dapat memberikan dukungan dalam bentuk pemberian pendidikan maupun pelatihan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tanggungjawab masing-masing karyawan.
2. Untuk variabel perencanaan SDM, agar terus meningkatkan peran sertanya dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara baik dan benar, terkhusus bagi pelaksanaan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Ciomas Adisatwa Medan yaitu diantaranya fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, fungsi mengkoordinasi, fungsi pengendalian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Dudung. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Volume 3 No 2 Juli-Desember 2016*. Diakses dari <http://www.jurnal.unma.ac.id>
- Edwin, B. Flippo. (2013). *Manajemen Personalia, Edisi VII*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Haqiqi, Rizky Trisna Firman. (2017). Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Bahari Malindonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis. Volume 7 No.01 April 2017*. Diakses dari <https://www.researchgate.net>.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Juwita. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Ekonomi. Volume 3 No.01.2016*. Diakses dari <https://media.neliti.com>.
- Kandou, Erlin Emilia. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas pada PT. Air Manado. *Jurnal Acta Volume 2.No.3.2013*. Diakses dari <https://media.neliti.com>.
- Manggis, I Wayan., Yuesti, Anik., Saptia, I Ketut Setia. (2018). The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable Cooperation in Denpasar Village. *Internasional Journal of Contemporary Research and Review. Volume 9 No.07. 2018*. Diakses dari <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/07/533>.
- Mondy, R, Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Munawir, Abdul Kadir. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Victorindo Alam Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik. Volume 3 No. 02 Desember 2015* Diakses dari <http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma>.
- Rosmadi, Maskarto Lucky Nara. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika. Volume 14 No.3 Februari 2018*. Diakses dari <http://journal.unhas.ac.id>.

Rusminingsih, Diah. (2010). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Cakra Guna Cipta Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi Volume 6 No.01. Februari 2010*. Diakses dari <https://www.reseachgate.net>.

Sahudiyono. (2015). Memahami Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Guna Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan Pelayaran. *Jurnal Ilmu-Ilmu Kemaritiman, Manajemen dan Transpotasi. Volume XIII No.21 Juli 2015*. Diakses dari <http://jurnal.amy.ac.id>.

Setiawan, Nasruddin. (2017). Pengaruh performance, Orientasi dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Gudang Garam Tbk. Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah "Dunia Ilmu". VOLUME 3 No. 01 Juli 2017*. Diakses dari <http://www.jurnalmudiraindure.com>.

Siagian, P. Sondang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdaryah. (2008). *Produktivitas, Cetakan Pertama*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

KUESIONER

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PERENCANAAN SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS PENGEMBANGAN KARIR (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Prestasi Kerja (<i>Job performance</i>)						
1	Prestasi kerja karyawan menjadi kesempatan dalam pengembangan karir karyawan					
Eksposur (<i>Exposure</i>)						
2	Kesempatan untuk berkarir terbuka bagi semua karyawan					
Jaringan Kerja (<i>Net Working</i>)						
3	Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan membuka kesempatan karyawan dalam berkarir					
Pengunduran Diri (<i>Resignations</i>)						
4	Setiap karyawan berhak melakukan pengunduran diri berdasarkan prosedur karyawan					
Kesetiaan Pada Organisasi (<i>Organization loyalty</i>)						
5	Kesetiaan terhadap organisasi akan menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan					
Pembimbing dan Sponsor (<i>Mentor dan sponsor</i>)						
6	Karyawan akan bisa mengembangkan karir melalui sponsor yang diberikan perusahaan					
Bawahan Yang Mempunyai Peran Kunci (<i>Key subordinates</i>)						
7	Setiap karyawan harus biasa bekerjasama satu sama lain					
Peluang Untuk Tumbuh (<i>Growth opportunity</i>)						
8	Peluang untuk tumbuh dan meningkatkan kemampuan terbuka untuk seluruh karyawan					

2. VARIABEL BEBAS PERENCANAAN SDM (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Pengadaan						
1	Tenaga Profesional dan lapangan yang ada sudah memadai dan analisis lingkungan internal masih diperlukan					
Pengembangan						
2	Dalam menentukan kebutuhan pengembangan personalia (SDM) analisis lingkungan eksternal senantiasa digunakan					
Kompensasi						
3	Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
Pemeliharaan						
4	Setiap karyawan dapat program kesejahteraan agar menjaga loyalitas karyawan					
Kedisiplinan						
5	Setiap karyawan harus mengikuti setiap deskripsi pekerjaan yang diberikan					
Pemberhentian						
6	Karyawan akan diberhentikan apabila melakukan kesalahan sesuai aturan perusahaan					

3. VARIABEL TERIKAT PRODUKTIFITAS KERJA (Y)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Kemampuan						
1	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
Meningkatkan hasil yang dicapai						
2	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan instansi terkait.					
Semangat kerja						
3	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya					
Pengembangan diri						
4.	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
Mutu						
5	Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya					
Efisiensi						
6	Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan dan peraturan sudah dilaksanakan oleh para karyawan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Variabel Pengembangan Karir (X1)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	4	4	5	5	4	3	4	34
2	3	4	4	4	5	3	4	4	31
3	5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	5	3	4	5	4	4	5	3	33
5	2	4	5	4	4	4	5	4	32
6	5	4	4	5	4	4	5	4	35
7	5	4	5	5	5	4	4	4	36
8	4	5	5	4	4	4	4	5	35
9	4	4	5	4	4	5	5	4	35
10	3	5	5	4	4	4	3	5	33
11	5	5	5	4	4	5	4	5	37
12	4	4	4	5	4	4	5	4	34
13	4	3	3	4	4	3	4	3	28
14	5	4	5	5	5	4	4	4	36
15	3	3	3	4	4	4	3	3	27
16	4	4	5	5	4	4	4	4	34
17	5	5	4	5	4	5	5	5	38
18	5	5	4	5	4	5	5	5	38
19	5	4	4	5	4	4	4	4	34
20	3	5	5	4	4	5	5	5	36
21	4	4	4	4	4	5	5	4	34
22	5	4	4	5	4	4	4	4	34
23	5	3	4	5	4	3	4	3	31
24	5	4	5	5	4	5	5	4	37
25	3	5	5	4	4	5	5	5	36
26	4	5	4	5	5	4	5	5	37
27	3	4	5	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	5	5	4	34
30	5	3	5	5	4	5	4	3	34
31	5	5	4	5	4	4	5	5	37
32	5	4	4	5	5	4	5	4	36
33	5	4	4	5	5	4	4	4	35
34	5	5	4	5	5	4	4	5	37
35	5	4	4	5	5	4	4	4	35
36	5	4	4	5	4	4	4	4	34
37	3	5	4	5	4	4	5	5	35

38	5	5	4	5	5	4	4	5	37
39	5	4	4	5	5	4	4	4	35
40	5	4	4	5	4	4	4	4	34
41	5	4	4	5	5	4	3	4	34
42	3	4	4	4	5	3	4	4	31
43	5	5	5	5	4	4	5	5	38
44	5	3	4	5	4	4	5	3	33
45	2	4	5	4	4	4	5	4	32
46	5	4	4	5	5	4	4	4	35
47	3	4	4	4	5	3	4	4	31
48	5	5	5	5	4	4	4	4	36
49	5	3	4	5	4	4	3	4	32
50	2	4	5	4	4	4	3	4	30
51	5	4	4	5	4	4	4	5	35
52	5	4	5	5	5	4	5	5	38
53	4	5	5	4	4	4	5	4	35
54	4	4	5	4	4	5	4	4	34
55	3	5	5	4	4	4	3	5	33
56	5	5	5	4	4	5	4	4	36
57	4	4	4	5	4	4	4	4	33
58	4	3	3	4	4	3	4	4	29
59	5	4	5	5	5	4	5	5	38
60	3	3	3	4	4	4	5	5	31
61	4	4	5	5	4	4	5	5	36
62	5	5	4	5	4	5	4	4	36
63	5	5	4	5	4	5	5	5	38
64	5	4	4	5	4	4	5	5	36
65	3	5	5	4	4	5	5	5	36
66	5	4	4	5	5	4	3	4	34
67	3	4	4	4	5	3	4	4	31
68	5	5	5	5	4	4	5	5	38
69	5	3	4	5	4	4	5	3	33
70	2	4	5	4	4	4	5	4	32
71	5	4	4	5	4	4	5	4	35

Variabel Perencanaan SDM (X2)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	5	5	5	4	5	5	29
2	5	5	5	3	3	3	24
3	5	4	4	4	5	5	27
4	3	4	4	4	5	5	25
5	4	4	4	4	2	2	20
6	4	4	4	4	5	5	26
7	5	5	5	4	5	5	29
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	4	4	5	4	4	26
10	4	4	4	4	3	3	22
11	4	4	4	5	5	5	27
12	5	4	4	4	4	4	25
13	1	4	4	3	4	4	20
14	5	5	5	4	5	5	29
15	4	4	4	4	3	3	22
16	4	4	4	5	5	4	26
17	4	4	4	4	4	5	25
18	4	4	4	4	4	5	25
19	2	4	4	5	4	5	24
20	3	4	4	4	4	3	22
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	2	4	4	4	5	23
23	4	4	4	4	4	5	25
24	3	4	5	4	5	5	26
25	5	4	5	5	5	3	27
26	3	5	4	4	4	4	24
27	4	4	4	5	5	3	25
28	4	1	5	5	5	4	24
29	3	4	4	4	4	4	23
30	5	4	4	4	5	5	27
31	3	4	5	5	5	5	27
32	4	5	5	5	4	5	28
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	5	5	5	4	5	28
36	3	4	4	5	5	5	26
37	4	4	4	5	4	3	24
38	5	5	4	4	5	5	28

39	4	5	5	5	5	5	29
40	3	4	5	5	4	5	26
41	5	5	4	5	5	5	29
42	5	5	5	4	5	3	27
43	5	4	5	4	5	5	28
44	3	4	5	4	4	5	25
45	4	4	4	4	4	2	22
46	4	4	5	5	4	5	27
47	4	4	5	4	4	4	25
48	4	4	5	4	4	4	25
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	5	4	4	4	5	26
52	5	5	4	4	5	4	27
53	5	4	4	5	5	4	27
54	4	4	5	5	5	4	27
55	4	4	5	4	4	4	25
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	4	4	4	4	24
59	3	4	4	4	4	4	23
60	3	4	4	4	5	4	24
61	4	5	3	4	4	4	24
62	5	5	3	4	4	5	26
63	5	4	4	5	5	5	28
64	4	4	5	5	4	5	27
65	3	5	5	4	4	4	25
66	4	4	4	4	5	5	26
67	4	4	3	5	5	5	26
68	4	4	4	4	4	5	25
69	5	5	4	4	5	5	28
70	5	5	5	5	5	5	30
71	5	5	5	5	4	4	28

Variabel Produktivitas (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	4	5	5	4	5	4	27
2	4	4	3	4	3	4	22

3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	3	5	3	25
5	5	4	2	4	2	4	21
6	4	5	5	4	5	4	27
7	5	5	5	4	5	4	28
8	5	4	4	5	4	5	27
9	5	4	4	4	4	4	25
10	5	4	3	5	3	5	25
11	5	4	5	5	5	5	29
12	4	5	4	4	4	4	25
13	3	4	4	3	4	3	21
14	5	5	5	4	5	4	28
15	3	4	3	3	3	3	19
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	5	5	26
18	4	5	4	4	5	5	27
19	4	5	5	4	5	4	27
20	4	5	4	4	3	5	25
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	5	4	25
23	4	5	4	4	5	3	25
24	4	4	4	5	5	4	26
25	4	4	5	5	3	5	26
26	4	4	4	4	4	5	25
27	5	5	4	4	3	4	25
28	5	5	5	5	4	4	28
29	5	4	4	4	4	4	25
30	4	5	5	4	5	3	26
31	5	4	5	5	5	5	29
32	5	4	4	5	5	4	27
33	4	4	4	5	5	4	26
34	5	4	5	5	3	5	27
35	5	5	5	5	5	4	29
36	5	5	5	4	5	4	28
37	5	5	5	4	4	5	28
38	4	5	5	4	5	5	28
39	5	5	5	5	5	4	29
40	5	5	5	5	5	4	29
41	5	5	5	4	5	4	28

42	5	4	4	5	3	4	25
43	4	4	4	5	5	5	27
44	4	4	4	5	5	3	25
45	5	3	4	4	2	4	22
46	5	5	4	5	5	4	28
47	5	4	5	4	5	4	27
48	5	4	5	4	5	4	27
49	4	4	5	4	4	4	25
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	5	4	25
52	5	4	4	5	5	5	28
53	4	4	4	4	4	5	25
54	5	4	4	4	4	5	26
55	5	5	4	5	4	5	28
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	4	4	4	5	25
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	4	4	4	5	25
60	4	4	5	4	5	4	26
61	4	5	5	5	5	4	28
62	5	4	4	4	4	4	25
63	4	4	4	5	5	5	27
64	5	5	5	5	5	5	30
65	4	4	4	4	4	5	25
66	4	5	4	4	5	5	27
67	5	5	5	5	5	5	30
68	5	4	5	5	4	5	28
69	5	4	5	5	5	5	29
70	3	5	5	5	5	5	28
71	4	4	4	5	5	4	26

Variabel Pengembangan Karir (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.6	5.6	5.6
	3	13	18.3	18.3	23.9
	4	14	19.7	19.7	43.7
	5	40	56.3	56.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14.1	14.1	14.1
	4	39	54.9	54.9	69.0
	5	22	31.0	31.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.6	5.6	5.6
	4	39	54.9	54.9	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

.....
 © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/6/19

(Access From repository.uma.ac.id)

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	38.0	38.0	38.0
	5	44	62.0	62.0	100.0
Total		71	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	52	73.2	73.2	73.2
	5	19	26.8	26.8	100.0
Total		71	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.9	9.9	9.9
	4	49	69.0	69.0	78.9
	5	15	21.1	21.1	100.0
Total		71	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	11.3	11.3	11.3
4	31	43.7	43.7	54.9
5	32	45.1	45.1	100.0
Total	71	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	9.9	9.9	9.9
4	40	56.3	56.3	66.2
5	24	33.8	33.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Variabel Perencanaan SDM (X2)**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.4	1.4	1.4
2	1	1.4	1.4	2.8
3	12	16.9	16.9	19.7
4	35	49.3	49.3	69.0
5	22	31.0	31.0	100.0
Total	71	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.4	1.4	1.4
2	1	1.4	1.4	2.8
4	48	67.6	67.6	70.4
5	21	29.6	29.6	100.0
Total	71	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.2	4.2	4.2
4	42	59.2	59.2	63.4
5	26	36.6	36.6	100.0
Total	71	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.8	2.8	2.8
4	44	62.0	62.0	64.8
5	25	35.2	35.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	3	4.2	4.2	5.6

 © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/6/19

(Access From repository.uma.ac.id)

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	2	2.8	2.8	2.8
	3.0	8	11.3	11.3	14.1
	4.0	25	35.2	35.2	49.3
	5.0	36	50.7	50.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Kinerja (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.2	4.2	4.2
	4	35	49.3	49.3	53.5
	5	33	46.5	46.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	42	59.2	59.2	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	3	4.2	4.2	5.6
	4	37	52.1	52.1	57.7
	5	30	42.3	42.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P4

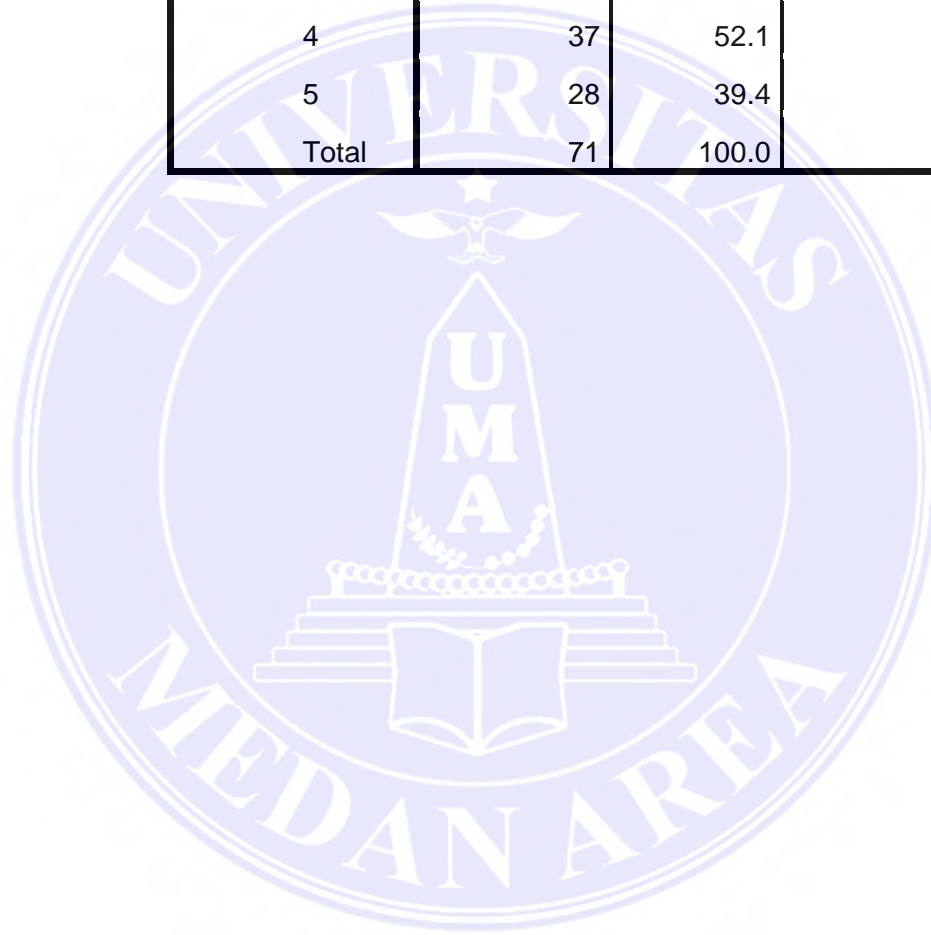
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.2	4.2	4.2
	4	40	56.3	56.3	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.8	2.8	2.8
	3	8	11.3	11.3	14.1
	4	22	31.0	31.0	45.1
	5	39	54.9	54.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.5	8.5	8.5
	4	37	52.1	52.1	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja	26.20	2.182	71
Pengembangan Karir	34.35	2.502	71
Perencanaan SDM	25.65	2.249	71

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perencanaan SDM, Pengembangan Karir		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.465	1.596

a. Predictors: (Constant), Perencanaan SDM, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	160.127	2	80.063	31.449	.000 ^a
Residual	173.113	68	2.546		

 © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/6/19
 F
 Sig.
 (Access From repository.uma.ac.id)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.127	2	80.063	31.449	.000 ^a
	Residual	173.113	68	2.546		
	Total	333.239	70			

a. Predictors: (Constant), Perencanaan SDM, Pengembangan Karir

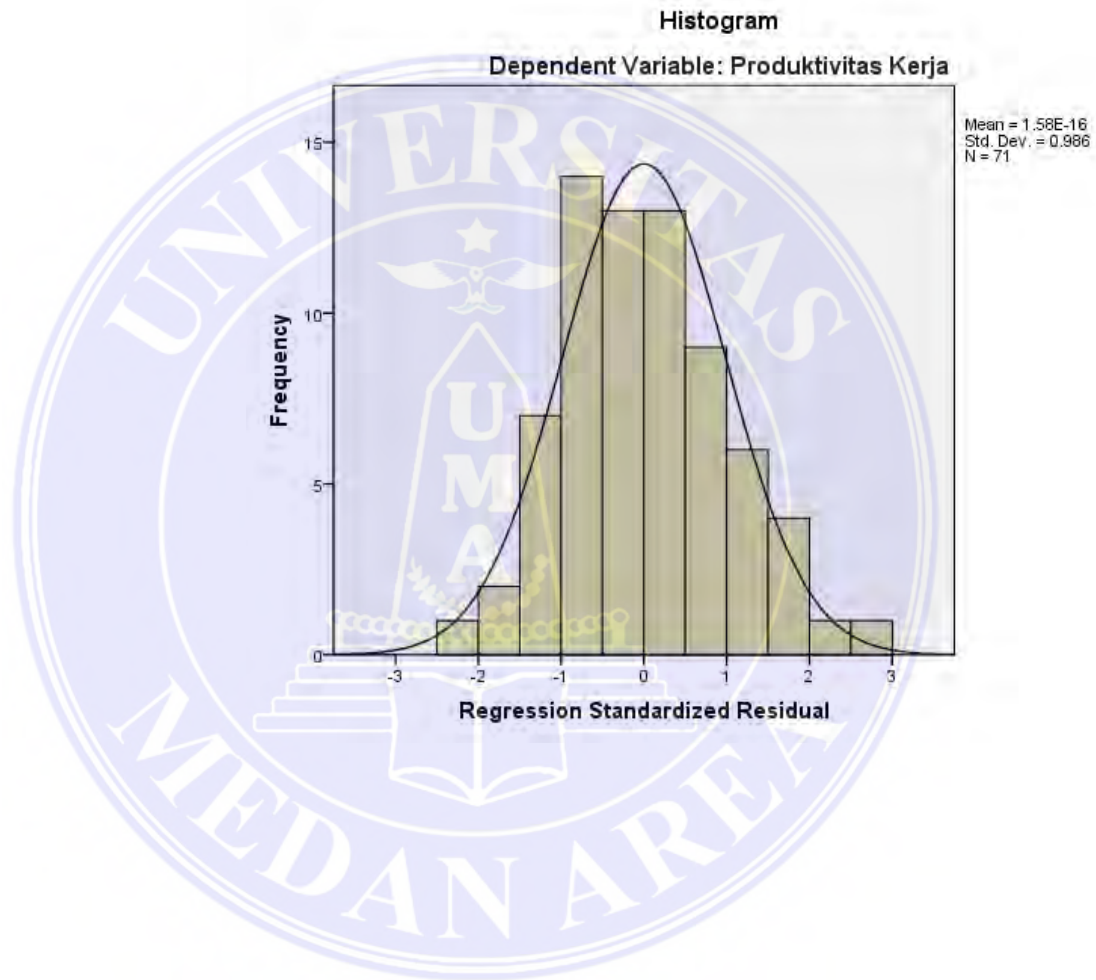
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.437	2.889		1.536	.129		
	Pengembangan Karir	.261	.084	.299	3.122	.003	.831	1.20
	Perencanaan SDM	.499	.093	.514	5.365	.000	.831	1.20

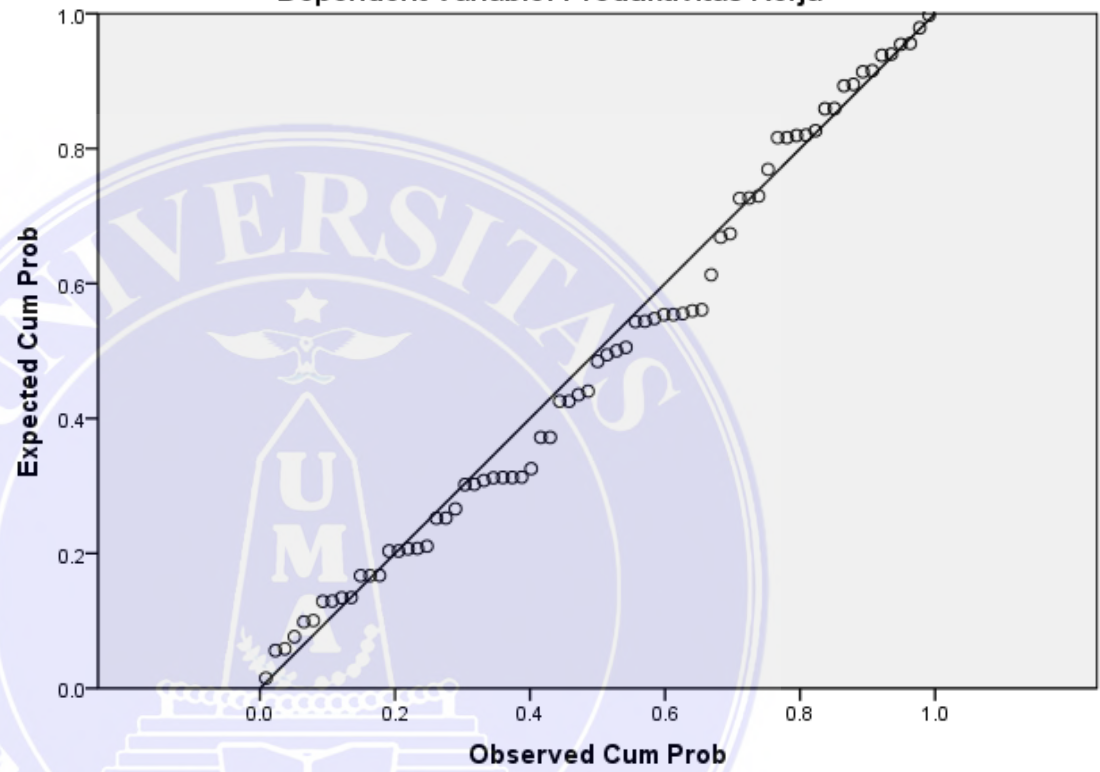
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Charts



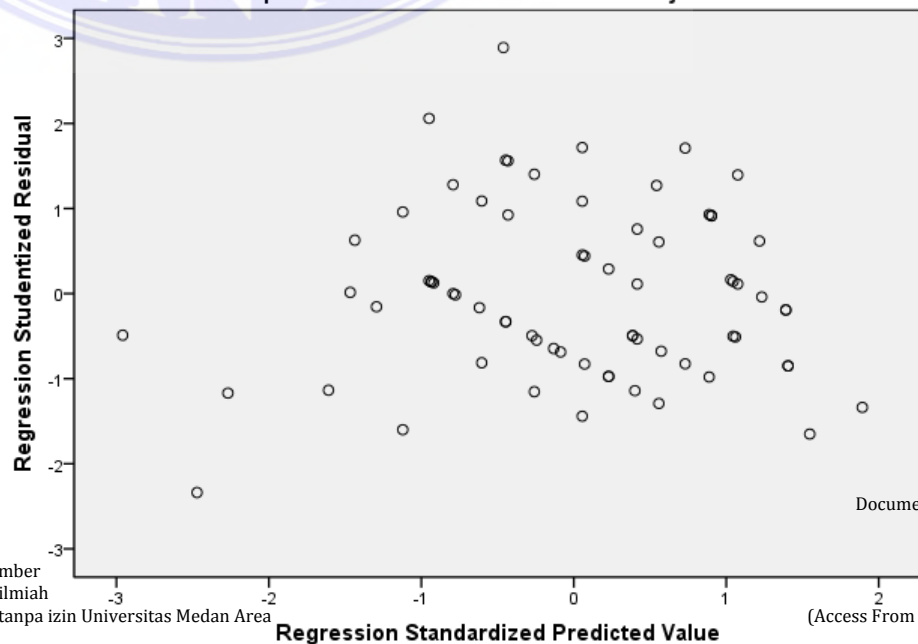
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/6/19

(Access From repository.uma.ac.id)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Dudung. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Volume 3 No 2 Juli-Desember 2016*. Diakses dari <http://www.jurnal.unma.ac.id>
- Edwin, B. Flippo. (2013). *Manajemen Personalia, Edisi VII*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Haqiqi, Rizky Trisna Firman. (2017). Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Bahari Malindonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis. Volume 7 No.01 April 2017*. Diakses dari <https://www.reseachgate.net>.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Juwita. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Ekonomi. Volume 3 No.01.2016*. Diakses dari <https://media.neliti.com>.
- Kandou, Erlin Emilia. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas pada PT. Air Manado. *Jurnal Acta Volume 2.No.3.2013*. Diakses dari <https://media.neliti.com>.
- Manggis, I Wayan., Yuesti, Anik., Saptia, I Ketut Setia. (2018). The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable Cooperation in Denpasar Village. *Internasional Journal of Contemporary Research and Review. Volume 9 No.07. 2018*. Diakses dari <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/07/533>.
- Mondy, R, Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Munawir, Abdul Kadir. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Victorindo Alam Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik. Volume 3 No. 02 Desember 2015* Diakses dari <http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma>.
- Rosmadi, Maskarto Lucky Nara. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika. Volume 14 No.3 Februari 2018*. Diakses dari <http://journal.unhas.ac.id>.

Rusminingsih, Diah. (2010). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Cakra Guna Cipta Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi Volume 6 No.01. Februari 2010*. Diakses dari <https://www.reseachgate.net>.

Sahudiyono. (2015). Memahami Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Guna Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan Pelayaran. *Jurnal Ilmu-Ilmu Kemaritiman, Manajemen dan Transpotasi. Volume XIII No.21 Juli 2015*. Diakses dari <http://jurnal.amy.ac.id>.

Setiawan, Nasruddin. (2017). Pengaruh performance, Orientasi dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Gudang Garam Tbk. Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah "Dunia Ilmu". VOLUME 3 No. 01 Juli 2017*. Diakses dari <http://www.jurnalmudiraindure.com>.

Siagian, P. Sondang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdaryah. (2008). *Produktivitas, Cetakan Pertama*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

KUESIONER

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PERENCANAAN SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS PENGEMBANGAN KARIR (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Prestasi Kerja (<i>Job performance</i>)						
1	Prestasi kerja karyawan menjadi kesempatan dalam pengembangan karir karyawan					
Eksposur (<i>Exposure</i>)						
2	Kesempatan untuk berkarir terbuka bagi semua karyawan					
Jaringan Kerja (<i>Net Working</i>)						
3	Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan membuka kesempatan karyawan dalam berkarir					
Pengunduran Diri (<i>Resignations</i>)						
4	Setiap karyawan berhak melakukan pengunduran diri berdasarkan prosedur karyawan					
Kesetiaan Pada Organisasi (<i>Organization loyalty</i>)						
5	Kesetiaan terhadap organisasi akan menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan					
Pembimbing dan Sponsor (<i>Mentor dan sponsor</i>)						
6	Karyawan akan bisa mengembangkan karir melalui sponsor yang diberikan perusahaan					
Bawahan Yang Mempunyai Peran Kunci (<i>Key subordinates</i>)						
7	Setiap karyawan harus biasa bekerjasama satu sama lain					
Peluang Untuk Tumbuh (<i>Growth opportunity</i>)						
8	Peluang untuk tumbuh dan meningkatkan kemampuan terbuka untuk seluruh karyawan					

2. VARIABEL BEBAS PERENCANAAN SDM (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Pengadaan						
1	Tenaga Profesional dan lapangan yang ada sudah memadai dan analisis lingkungan internal masih diperlukan					
Pengembangan						
2	Dalam menentukan kebutuhan pengembangan personalia (SDM) analisis lingkungan eksternal senantiasa digunakan					
Kompensasi						
3	Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
Pemeliharaan						
4	Setiap karyawan dapat program kesejahteraan agar menjaga loyalitas karyawan					
Kedisiplinan						
5	Setiap karyawan harus mengikuti setiap deskripsi pekerjaan yang diberikan					
Pemberhentian						
6	Karyawan akan diberhentikan apabila melakukan kesalahan sesuai aturan perusahaan					

3. VARIABEL TERIKAT PRODUKTIFITAS KERJA (Y)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Kemampuan						
1	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
Meningkatkan hasil yang dicapai						
2	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan instansi terkait.					
Semangat kerja						
3	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya					
Pengembangan diri						
4.	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
Mutu						
5	Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya					
Efisiensi						
6	Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan dan peraturan sudah dilaksanakan oleh para karyawan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Variabel Pengembangan Karir (X1)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	4	4	5	5	4	3	4	34
2	3	4	4	4	5	3	4	4	31
3	5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	5	3	4	5	4	4	5	3	33
5	2	4	5	4	4	4	5	4	32
6	5	4	4	5	4	4	5	4	35
7	5	4	5	5	5	4	4	4	36
8	4	5	5	4	4	4	4	5	35
9	4	4	5	4	4	5	5	4	35
10	3	5	5	4	4	4	3	5	33
11	5	5	5	4	4	5	4	5	37
12	4	4	4	5	4	4	5	4	34
13	4	3	3	4	4	3	4	3	28
14	5	4	5	5	5	4	4	4	36
15	3	3	3	4	4	4	3	3	27
16	4	4	5	5	4	4	4	4	34
17	5	5	4	5	4	5	5	5	38
18	5	5	4	5	4	5	5	5	38
19	5	4	4	5	4	4	4	4	34
20	3	5	5	4	4	5	5	5	36
21	4	4	4	4	4	5	5	4	34
22	5	4	4	5	4	4	4	4	34
23	5	3	4	5	4	3	4	3	31
24	5	4	5	5	4	5	5	4	37
25	3	5	5	4	4	5	5	5	36
26	4	5	4	5	5	4	5	5	37
27	3	4	5	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	5	5	4	34
30	5	3	5	5	4	5	4	3	34
31	5	5	4	5	4	4	5	5	37
32	5	4	4	5	5	4	5	4	36
33	5	4	4	5	5	4	4	4	35
34	5	5	4	5	5	4	4	5	37
35	5	4	4	5	5	4	4	4	35
36	5	4	4	5	4	4	4	4	34
37	3	5	4	5	4	4	5	5	35

38	5	5	4	5	5	4	4	5	37
39	5	4	4	5	5	4	4	4	35
40	5	4	4	5	4	4	4	4	34
41	5	4	4	5	5	4	3	4	34
42	3	4	4	4	5	3	4	4	31
43	5	5	5	5	4	4	5	5	38
44	5	3	4	5	4	4	5	3	33
45	2	4	5	4	4	4	5	4	32
46	5	4	4	5	5	4	4	4	35
47	3	4	4	4	5	3	4	4	31
48	5	5	5	5	4	4	4	4	36
49	5	3	4	5	4	4	3	4	32
50	2	4	5	4	4	4	3	4	30
51	5	4	4	5	4	4	4	5	35
52	5	4	5	5	5	4	5	5	38
53	4	5	5	4	4	4	5	4	35
54	4	4	5	4	4	5	4	4	34
55	3	5	5	4	4	4	3	5	33
56	5	5	5	4	4	5	4	4	36
57	4	4	4	5	4	4	4	4	33
58	4	3	3	4	4	3	4	4	29
59	5	4	5	5	5	4	5	5	38
60	3	3	3	4	4	4	5	5	31
61	4	4	5	5	4	4	5	5	36
62	5	5	4	5	4	5	4	4	36
63	5	5	4	5	4	5	5	5	38
64	5	4	4	5	4	4	5	5	36
65	3	5	5	4	4	5	5	5	36
66	5	4	4	5	5	4	3	4	34
67	3	4	4	4	5	3	4	4	31
68	5	5	5	5	4	4	5	5	38
69	5	3	4	5	4	4	5	3	33
70	2	4	5	4	4	4	5	4	32
71	5	4	4	5	4	4	5	4	35

Variabel Perencanaan SDM (X2)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	5	5	5	4	5	5	29
2	5	5	5	3	3	3	24
3	5	4	4	4	5	5	27
4	3	4	4	4	5	5	25
5	4	4	4	4	2	2	20
6	4	4	4	4	5	5	26
7	5	5	5	4	5	5	29
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	4	4	5	4	4	26
10	4	4	4	4	3	3	22
11	4	4	4	5	5	5	27
12	5	4	4	4	4	4	25
13	1	4	4	3	4	4	20
14	5	5	5	4	5	5	29
15	4	4	4	4	3	3	22
16	4	4	4	5	5	4	26
17	4	4	4	4	4	5	25
18	4	4	4	4	4	5	25
19	2	4	4	5	4	5	24
20	3	4	4	4	4	3	22
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	2	4	4	4	5	23
23	4	4	4	4	4	5	25
24	3	4	5	4	5	5	26
25	5	4	5	5	5	3	27
26	3	5	4	4	4	4	24
27	4	4	4	5	5	3	25
28	4	1	5	5	5	4	24
29	3	4	4	4	4	4	23
30	5	4	4	4	5	5	27
31	3	4	5	5	5	5	27
32	4	5	5	5	4	5	28
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	5	5	5	4	5	28
36	3	4	4	5	5	5	26
37	4	4	4	5	4	3	24
38	5	5	4	4	5	5	28

39	4	5	5	5	5	5	29
40	3	4	5	5	4	5	26
41	5	5	4	5	5	5	29
42	5	5	5	4	5	3	27
43	5	4	5	4	5	5	28
44	3	4	5	4	4	5	25
45	4	4	4	4	4	2	22
46	4	4	5	5	4	5	27
47	4	4	5	4	4	4	25
48	4	4	5	4	4	4	25
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	5	4	4	4	5	26
52	5	5	4	4	5	4	27
53	5	4	4	5	5	4	27
54	4	4	5	5	5	4	27
55	4	4	5	4	4	4	25
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	4	4	4	4	24
59	3	4	4	4	4	4	23
60	3	4	4	4	5	4	24
61	4	5	3	4	4	4	24
62	5	5	3	4	4	5	26
63	5	4	4	5	5	5	28
64	4	4	5	5	4	5	27
65	3	5	5	4	4	4	25
66	4	4	4	4	5	5	26
67	4	4	3	5	5	5	26
68	4	4	4	4	4	5	25
69	5	5	4	4	5	5	28
70	5	5	5	5	5	5	30
71	5	5	5	5	4	4	28

Variabel Produktivitas (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	4	5	5	4	5	4	27
2	4	4	3	4	3	4	22

3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	3	5	3	25
5	5	4	2	4	2	4	21
6	4	5	5	4	5	4	27
7	5	5	5	4	5	4	28
8	5	4	4	5	4	5	27
9	5	4	4	4	4	4	25
10	5	4	3	5	3	5	25
11	5	4	5	5	5	5	29
12	4	5	4	4	4	4	25
13	3	4	4	3	4	3	21
14	5	5	5	4	5	4	28
15	3	4	3	3	3	3	19
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	5	5	26
18	4	5	4	4	5	5	27
19	4	5	5	4	5	4	27
20	4	5	4	4	3	5	25
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	5	4	25
23	4	5	4	4	5	3	25
24	4	4	4	5	5	4	26
25	4	4	5	5	3	5	26
26	4	4	4	4	4	5	25
27	5	5	4	4	3	4	25
28	5	5	5	5	4	4	28
29	5	4	4	4	4	4	25
30	4	5	5	4	5	3	26
31	5	4	5	5	5	5	29
32	5	4	4	5	5	4	27
33	4	4	4	5	5	4	26
34	5	4	5	5	3	5	27
35	5	5	5	5	5	4	29
36	5	5	5	4	5	4	28
37	5	5	5	4	4	5	28
38	4	5	5	4	5	5	28
39	5	5	5	5	5	4	29
40	5	5	5	5	5	4	29
41	5	5	5	4	5	4	28

42	5	4	4	5	3	4	25
43	4	4	4	5	5	5	27
44	4	4	4	5	5	3	25
45	5	3	4	4	2	4	22
46	5	5	4	5	5	4	28
47	5	4	5	4	5	4	27
48	5	4	5	4	5	4	27
49	4	4	5	4	4	4	25
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	5	4	25
52	5	4	4	5	5	5	28
53	4	4	4	4	4	5	25
54	5	4	4	4	4	5	26
55	5	5	4	5	4	5	28
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	4	4	4	5	25
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	4	4	4	5	25
60	4	4	5	4	5	4	26
61	4	5	5	5	5	4	28
62	5	4	4	4	4	4	25
63	4	4	4	5	5	5	27
64	5	5	5	5	5	5	30
65	4	4	4	4	4	5	25
66	4	5	4	4	5	5	27
67	5	5	5	5	5	5	30
68	5	4	5	5	4	5	28
69	5	4	5	5	5	5	29
70	3	5	5	5	5	5	28
71	4	4	4	5	5	4	26

Variabel Pengembangan Karir (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.6	5.6	5.6
	3	13	18.3	18.3	23.9
	4	14	19.7	19.7	43.7
	5	40	56.3	56.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14.1	14.1	14.1
	4	39	54.9	54.9	69.0
	5	22	31.0	31.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.6	5.6	5.6
	4	39	54.9	54.9	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	38.0	38.0	38.0
	5	44	62.0	62.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	52	73.2	73.2	73.2
	5	19	26.8	26.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.9	9.9	9.9
	4	49	69.0	69.0	78.9
	5	15	21.1	21.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11.3	11.3	11.3
	4	31	43.7	43.7	54.9
	5	32	45.1	45.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.9	9.9	9.9
	4	40	56.3	56.3	66.2
	5	24	33.8	33.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Variabel Perencanaan SDM (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	1	1.4	1.4	2.8
	3	12	16.9	16.9	19.7
	4	35	49.3	49.3	69.0
	5	22	31.0	31.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	1	1.4	1.4	2.8
	4	48	67.6	67.6	70.4
	5	21	29.6	29.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.2	4.2	4.2
	4	42	59.2	59.2	63.4
	5	26	36.6	36.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.8	2.8	2.8
	4	44	62.0	62.0	64.8
	5	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	3	4.2	4.2	5.6
	4	36	50.7	50.7	56.3
	5	31	43.7	43.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	2	2.8	2.8	2.8
	3.0	8	11.3	11.3	14.1
	4.0	25	35.2	35.2	49.3
	5.0	36	50.7	50.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Kinerja (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.2	4.2	4.2
	4	35	49.3	49.3	53.5
	5	33	46.5	46.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	42	59.2	59.2	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	3	4.2	4.2	5.6
	4	37	52.1	52.1	57.7
	5	30	42.3	42.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P4

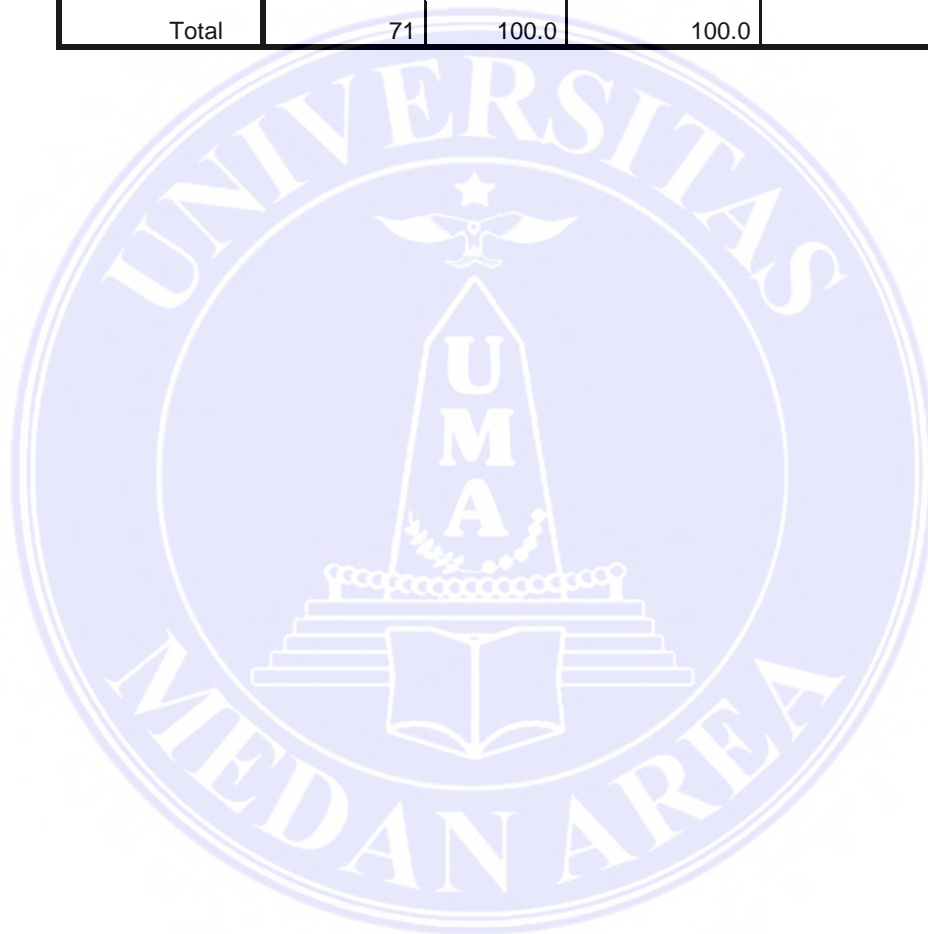
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.2	4.2	4.2
	4	40	56.3	56.3	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.8	2.8	2.8
	3	8	11.3	11.3	14.1
	4	22	31.0	31.0	45.1
	5	39	54.9	54.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.5	8.5	8.5
	4	37	52.1	52.1	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja	26.20	2.182	71
Pengembangan Karir	34.35	2.502	71
Perencanaan SDM	25.65	2.249	71

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perencanaan SDM, Pengembangan Karir		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.465	1.596

a. Predictors: (Constant), Perencanaan SDM, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.127	2	80.063	31.449	.000 ^a
	Residual	173.113	68	2.546		
	Total	333.239	70			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.127	2	80.063	31.449	.000 ^a
	Residual	173.113	68	2.546		
	Total	333.239	70			

a. Predictors: (Constant), Perencanaan SDM, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.437	2.889		1.536	.129		
	Pengembangan Karir	.261	.084	.299	3.122	.003	.831	1.203
	Perencanaan SDM	.499	.093	.514	5.365	.000	.831	1.203

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Charts

