

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DALAM
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA GARUDA PLAZA HOTEL
MEDAN**

SKRIPSI

*Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Studi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area*

Oleh :

**WIDIAH SARI
NIM : 05.832.0111**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi 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

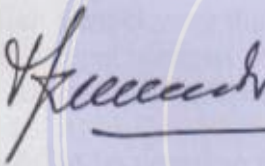
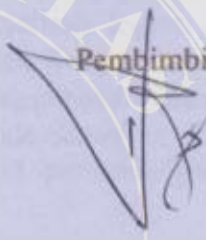
Document Accepted 25/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)25/3/22

**JUDUL : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DALAM
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA GARUDA PLAZA HOTEL MEDAN.**

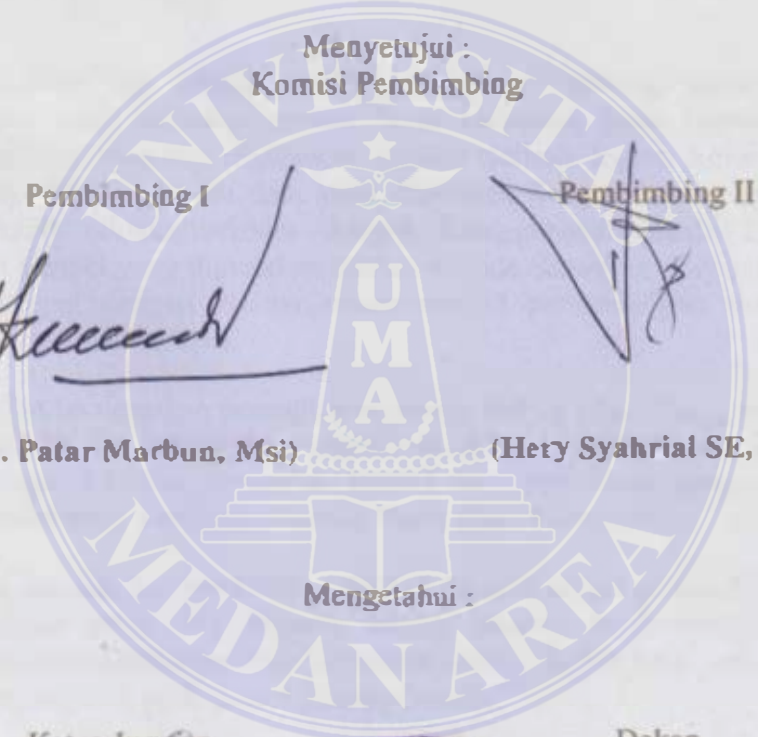
**Nama Mahasiswa : WIDIAH SARI
Nim : 05.832.0111
Jurusan : MANAJEMEN**

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I  **Pembimbing II** 

(Drs. Patar Marbun, Msi) (Hery Syahrial SE, Msi)

Mengetahui :



Ketua Jurusan  **Dekan** 

(Ihsan Effendi, SE, Msi) (Prof. Dr. H.Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)



Tanggal Lulus : September 2009

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/3/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)25/3/22

ABSTRAK

Widiah Sari (2009), dengan judul skripsi : “Pengaruh Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Garuda Plaza Hotel Medan. Dibawab bimbingan Bapak Drs. Patar Marbun, MSi., sebagai Pembimbing I dan Bapak Herry Syahrial, SE.MSi., sebagai Pembimbing II.

Proses pengembangan karir yang dikembangkan melalui pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan merupakan perpaduan kekuatan dan kepentingan antara perusahaan dengan karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan. Teknik analisis data digunakan analisis statistik regresi linier sederhana dan korelasi yang terlebih dahulu data yang diperoleh dengan cara penyebaran angket (data kualitatif) dikwantitatifkan dengan menggunakan skala Likert. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Sampling Purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan disengaja dan dengan pertimbangan tertentu sehingga diperoleh sebanyak 50 sampel.

Hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis bahwa nilai t_{hitung} sebesar 12,30 > $t_{tabel} = 2.010$ dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan Garuda Plaza Hotel Medan.

Dari hasil ini ternyata didapat korelasi (r) yang positif antara pengembangan karir (X) terhadap prestasi kerja (Y). Berarti, dengan adanya pengembangan karir maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin baik dan meningkat. hal ini sangat berpengaruh pada proses jalannya usaha.

Dari hasil analisa data maka diperoleh koefisien determinasi $D = 0,757$ atau sebesar 75,7%. Ini berarti bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar 75,7 % terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR

Assalamuallaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur Penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah begitu banyak melimpahkan kasih dan karunia-Nya kepada Penulis, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Tugas akhir ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi setiap mahasiswa untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area. Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu Penulis dengan senang hati menerima masukan untuk menyempurnakan penulisan Tugas Akhir ini.

Pada kesempatan ini, tidak lupa Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan moral terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H.M. Ya'cub Matondang, M.A, Rektor Universitas Medan Area .
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE., MEd., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. Patar Marbun, M.Si., selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan Penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini
4. Bapak Hery Suhrial, SE., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan Penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, khususnya Dosen Manajemen yang selama ini telah mendidik dan memberikan ilmunya yang sangat

berguna bagi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan limpahan karunia-Nya sebagai balasan atas bakti Bapak dan Ibu yang tidak terilai.

6. Bapak Yan Hardi, SH., selaku HRD Garuda Plaza Hotel Medan yang telah bersedia menerima Penulis untuk mengadakan riset dan memberikan data yang diperlukan dalam pembuatan Tuga Akhir ini.
7. Orang tuaku tercinta Ayahanda Ponidi dan Ibunda Samaiyah. Teima kasih ananda ucapkan yang telah banyak membantu penulis baik moril maupun sprituil yang tidak dapat dibalas dengan apapun juga. Semoga Ayahanda dan Ibunda selalu diberkahi Allah SWT di dunia dan di akhirat.
8. Buat Kakakku Putri Wahyuni yang telah memberikan dukungan moril dan materil kepada penulis dalam menyelesaikan tulisan ini
9. Buat teman-temanku Manajemen khususnya stambuk 2005 yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas dukungannya.
10. Buat seluruh Staf Universitas Medan Area terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua terutama bagi Penulis pribadi. Amin.

Penulis

(WIDIAH SARI)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Pengertian Pengembangan Karir	6
2. Proses Pengembangan Karir	7
3. Unsur-Unsur Pokok Program Pengembangan Karir	8
4. Tujuan Pengembangan Karir	10
5. Arti Penting Pengembangan Karir	11
6. Pengertian Prestasi Kerja	12
7. Penilaian Prestasi Kerja	13
8. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	15
9. Mantaat Penilaian Prestasi Kerja	18
B. Kerangka Konseptual	19
C. Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian	23
B. Populasi dan Sampel	24
C. Defenisi ●persional	25
D. Jenis dan Sumber Data	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
E. Teknik Analisa Data	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Hasil Penelitian	30
1. Deskripsi Perusahaan	30
2. Struktur Organisasi Perusahaan	33
3. Pembagian Tugas	36
B. Pembahasan	43
1. Penyajian Data Jawaban Responden.....	43
a. Penyajian Data Jawaban Responden Dengan Tabel Frekuensi Jawaban Responden Pengembangan Karir (<i>Independent Variable</i>).....	43
b. Penyajian Data Distribusi Jawaban Responden Dengan Tabel Frekuensi Jawaban Tentang Prestasi Kerja Karyawan (<i>Dependent Variable</i>).....	51
2. Analisis dan Evaluasi	57
a. Mengukur Hubungan Antara Variabel Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja	57
b. Perhitungan Data	59
c. Pengujian Hipotesis	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

v

Document Accepted 25/3/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)25/3/22

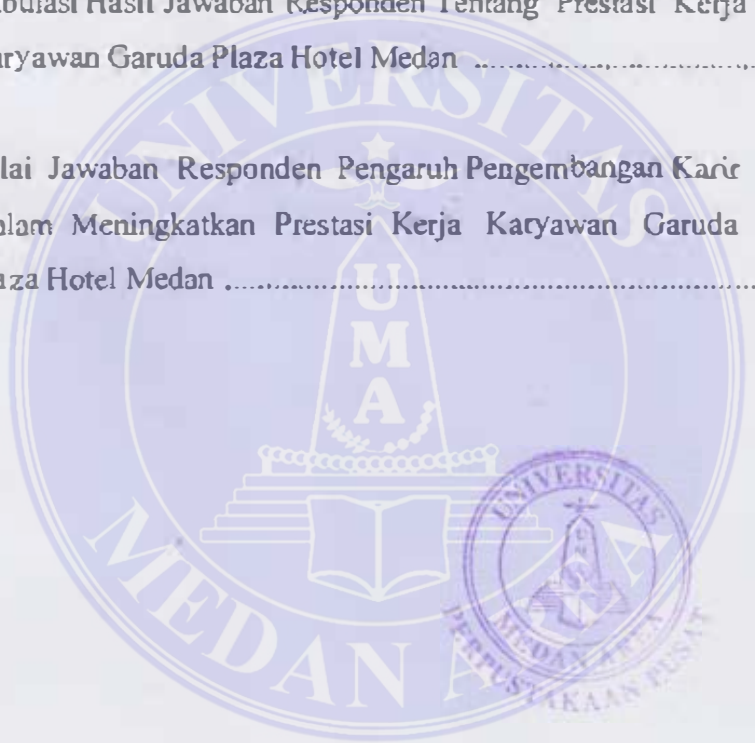
DAFTAR TABEL

Tabel	J u d u l	Hal
III. 1	Jadwal Penelitian	23
III. 2	Skore Untuk Variabel Pengembangan Karir (X)	28
III. 3	Skore Untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)	28
IV. 1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Umur yang Menjadi Karyawan Pada Garuda Plaza Hotel	43
IV.2	Distribusi Jawaban Responden Tentang Hasil Kerja Karyawan Dengan Adanya Pengembangan Karir	44
IV.3	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pelaksanaan Tugas Karyawan Dengan Adanya Pengembangan Karir	45
IV.4	Distribusi Jawaban Responden Tentang Tingkah Laku Karyawan Dengan Adanya Pengembangan Karir	46
IV.5	Distribusi Jawaban Responden Tentang Kesopanan Karyawan Dengan Adanya Pengembangan Karir	46
IV.6	Distribusi Jawaban Responden Tentang Jiwa Kepemimpinan Karyawan Dengan Adanya Pengembangan Karir	47
IV.7	Distribusi Jawaban Responden Tentang Inisiatif Karyawan Dengan Adanya Pengembangan Karir	48
IV.8	Distribusi Jawaban Responden Tentang Kerjasama Karyawan Dengan Adanya Pengembangan Karir	48
IV.9	Distribusi Jawaban Responden Tentang Keterampilan Karyawan Dengan Adanya Pengembangan Karir	49
IV.10	Distribusi Jawaban Responden Tentang Ketepatan Dalam Menyelesaikan Tugas Dengan Adanya Pengembangan Karir ...	50

IV.11	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pola Pikir Karyawan Dengan Adanya Pengembangan Karir	50
IV.12	Distribusi Jawaban Responden Tentang Mutu Kerja Karyawan	51
IV.13	Distribusi Jawaban Responden Tentang Hasil Akhir Kerja Karyawan	52
IV.14	Distribusi Jawaban Responden Tentang Jumlah Kerja Karyawan	53
IV.15	Distribusi Jawaban Responden Tentang Waktu Kerja Karyawan	53
IV.16	Distribusi Jawaban Responden Tentang Jam Kerja Karyawan	54
IV.17	Distribusi Jawaban Responden Tentang Jam Masuk Kerja Karyawan	54
IV.18	Distribusi Jawaban Responden Tentang Rasa Peduli..... Karyawan	55
IV.19	Distribusi Jawaban Responden Tentang Kemandirian..... Karyawan	56
IV.20	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pekerjaan Karyawan	56
IV.21	Distribusi Jawaban Responden Tentang Tanggung Jawab Karyawan	57
IV.22	Data Hipotesis Untuk Variabel Pengembangan Karir (X) dan Prestasi Kerja (Y)	58

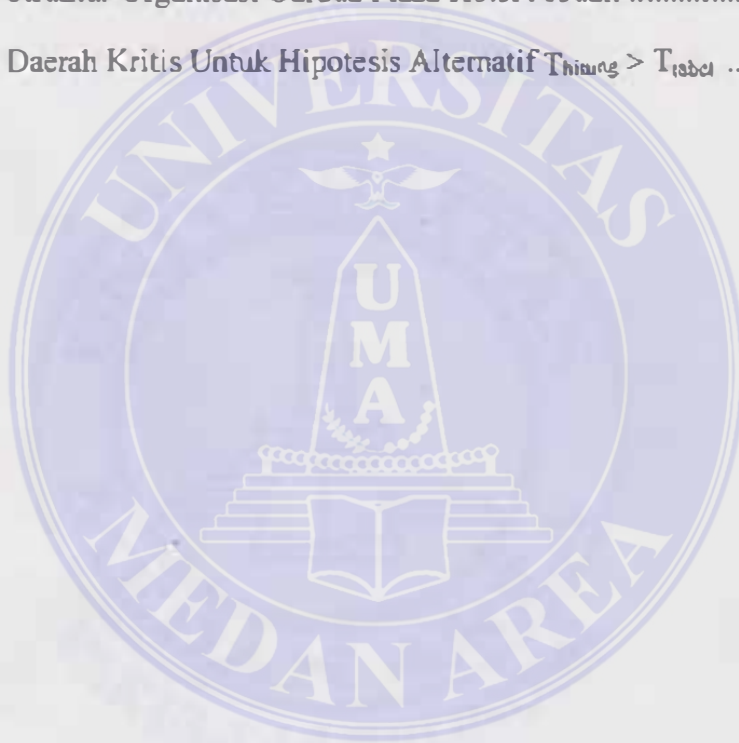
DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	J u d u l	Hal
01.	Tabulasi Hasil Jawaban Responden Tentang Pengembangan Karir Karyawan Garuda Plaza Hotel Medan	67
02.	Tabulasi Hasil Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja Karyawan Garuda Plaza Hotel Medan	68
03.	Nilai Jawaban Responden Pengaruh Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Garuda Plaza Hotel Medan	69



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Hal
II.1.	Kerangka Konseptual	22
IV.1	Struktur Organisasi Garuda Plaza Hotel Medan	35
IV.2	Daerah Kritis Untuk Hipotesis Alternatif $T_{hitung} > T_{tabel}$	63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisme oleh karena itu sebagai lembaga atau perusahaan, setiap perusahaan harus terus menerus bertumbuh baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kemampuan bertumbuh ini memungkinkannya tangguh bukan saja dalam mempertahankan eksistensinya akan tetapi juga dalam mengembangkan diri secara mantap dalam rangka pencapaian tujuan. Salah satu bentuk perusahaan formal yakni dalam suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang terdiri dari satu perusahaan merupakan tempat diselenggarakannya kegiatan registrasi (pencatatan), komputasi (pengolahan), komunikasi dan informasi. Kegiatan tersebut ditujukan untuk menyediakan keterangan atau informasi yang lengkap dan akurat, memberikan pelayanan kepada para pengguna informasi secara optimal. Semua kegiatan bermuara untuk pencapaian tujuan yang tentunya tidak akan terlepas dari adanya dukungan dari dalam individu perusahaan itu sendiri. Individu perusahaan dalam hal ini adalah karyawan Garuda Plaza Hotel Medan merupakan faktor sentral yang menggerakkan dinamika perusahaan. Sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan akan menjadi dinamis apabila dikelola secara baik oleh karyawan yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Secara konkret individu yang berprestasi akan membawa keuntungan dan kemajuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak

cukup dominan, akan mendatangkan kerugian dan perusahaan akan berada pada ambang kehancuran. Oleh karenanya setiap perusahaan harus menyadari eksistensinya dimasa depan tergantung pada prestasi karyawan yang dimilikinya. Tanpa adanya dukungan karyawan yang kompetitif, sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka salah satu faktor yang sangat penting adalah prestasi kerja karyawan, sebab ini adalah salah satu hal yang dapat menjaga kelangsungan hidup suatu perusahaan. Prestasi kerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Adapun prestasi kerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor pengembangan karir karyawan. Menurut Manullang (2005 : 67), "prestasi kerja pada dasarnya merupakan kecakapan dibidang tugas, bersungguh-sungguh melaksanakan tugas, kesegaran, kesehatan jasmani dan rohani dengan hasil kerja melebihi yang ditentukan. Karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberadaan perusahaan maka perhatian dan pembinaan terhadap karyawan sebagai pekerja atau manusia pribadi adalah penting, sebab kurangnya perhatian dan pembinaan akan menimbulkan akibat yang pada akhirnya dapat mematikan perusahaan.

Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui program pengembangan karir. Pengembangan karir karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. Metode Penelitian Kualitatif. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Benerdin dan Russel. 2003. Personnel Administration and Human Resources Management. John Wiley & Sons, Inc. Canada.
- Gunawan, K. 2003. Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Graha Ilmu. Jakarta.
- Handoko, T.H. 2000. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi ke-XIV. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Irianto. 2001. Tata Administrasi Kekaryawanan. Penerbit Jambatan. Bandung.
- Moekijat. 2005. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Penerbit Pionir Jaya. Bandung.
- Mangkunegara, P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Rosdakarya. Jakarta.
- Manullang, M. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Nasution, S. 2004. Metode research (penelitian ilmiah). Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Ranupandojo, H. dan Husnan, S. 2004. Manajemen Personalia. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Schein dan Durbin. 2000. Principles of Personnel Management. Mc. Graw Hill. Kogakusha.
- Simamora, B. 2005. Remarketing For Business Recovery. Penerbit PT> Gramedia Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta. Bandung.

“ KUISIONER PENGEMBANGAN KARIR “

Oleh :

WIDIAH SARI
NIM : 05.832.0111
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Nama : _____

Jabatan : _____

Untuk melakukan penilaian yang baik, perbatikanlah hal-hal di bawah ini :

1. Pada setiap penilaian, pertimbangkanlah hanya satu faktor
2. Beri tanda (\checkmark) pada kolom yang telah disediakan untuk penilaian Bapak/Ibu dengan mendasarkan atas persyaratan pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan untuk setiap pernyataan dengan nilai :
 - a. SS (sangat setuju) nilai skor 5
 - b. S (setuju) nilai skor 4
 - c. CS (cukup setuju) nilai skor 3
 - d. KS (kurang setuju) nilai skor 2
 - e. TS (tidak setuju) nilai skor 1
3. Bacalah baik-baik setiap pernyataan dibawah ini sebelum menilai
4. Setelah selesai, bacalah kembali dan periksa hasil penilaian
5. Beri komentar apabila saudara anggap perlu

No.	URAIAN	Kriteria Penilaian				
		SS	S	CS	KS	TS
1.	Bagaimana dengan kejujuran yang ditunjukkan oleh karyawan setelah adanya pengembangan karir					
2.	Bagaimana tentang kejujuran dalam pelaksanaan tugas dengan adanya pengembangan karir					
3.	Bagaimana dengan tingkah laku karyawan dengan adanya pengembangan karir					
4.	Bagaimana dengan kesopanan karyawan setelah pengembangan karir					
5.	Bagaimana tentang kecakapan karyawan dengan adanya pengembangan karir					
6.	Bagaimana dengan inisiatif yang dimiliki oleh karyawan didalam menghadapi masalah					
7.	Bagaimana dengan kesetiaan karyawan dengan adanya pengembangan karir					
8.	Bagaimana tentang rasa tanggung jawab karyawan dengan adanya pengembangan karir					
9.	Bagaimana dengan teknik berkomunikasi dengan adanya pengembangan karir					
10.	Bagaimana tentang mutu komunikasi dengan adanya pengembangan karir					

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/3/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)25/3/22

" KUISIONER PENILAIAN PRESTASI KERJA "

Oleh :

WIDIAH SARI
NIM : 05.832.0111
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Nama : _____

Jabatan : _____

Untuk melakukan penilaian yang baik, perhatikanlah hal-hal di bawah ini :

1. Pada setiap penilaian, pertimbangkanlah hanya satu faktor
2. Beri tanda (\checkmark) pada kolom yang telah disediakan untuk penilaian Bapak/Ibu dengan mendasarkan atas persyaratan pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan untuk setiap pernyataan dengan nilai :
 - a. SP (sangat puas) nilai skor 5
 - b. P (puas) nilai skor 4
 - c. CP (cukup puas) nilai skor 3
 - d. KP (kurang puas) nilai skor 2
 - e. TP (tidak puas) nilai skor 1
3. Bacalah baik-baik setiap pernyataan dibawah ini sebelum menilai
4. Setelah selesai, bacalah kembali dan periksa hasil penilaian
5. Beri komentar apabila saudara anggap perlu

No.	URAIAN	Kriteria Penilaian				
		SP	P	CP	MP	TP
1.	Bagaimana tentang hasil/mutu kerja yang ditunjukkan oleh karyawan					
2.	Bagaimana dengan hasil akhir kerja yang ditunjukkan oleh karyawan					
3.	Bagaimana tentang semangat kerja yang dijalankan oleh karyawan					
4.	Bagaimana dengan kemauan kerja karyawan terhadap perusahaan					
5.	Bagaimana tentang jam kerja karyawan yang dipercayakan perusahaan kepada mereka					
6.	Bagaimana dengan jam masuk kerja karyawan					
7.	Bagaimana hasil yang ditunjukkan atas kerjasama yang dilakukan dengan sesama karyawan					
8.	Bagaimana dengan kemandirian karyawan selama ini					
9.	Bagaimana dengan pekerjaan karyawan dalam kesehariannya					
10.	Bagaimana dengan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya					

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/3/22

Komentar Tambahan : _____

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

Access From (repository.uma.ac.id)25/3/22