

**HUBUNGAN PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIER DENGAN KINERJA
KARYAWAN POLITEKNIK LP3I MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi Sebagian
Syarat-syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi

OLEH:

JIHAN SULAIMAN

14 860 0116



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2018

SURAT PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapaun 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Juni 2018



(Jihan Sulaiman)

NIM 14.860.0116

JUDUL SKRIPSI : Hubungan Persepsi Pengembangan
Karier Dengan Kinerja Karyawan
Politeknik LP3I Medan

NAMA : Jihan Sulaiman

NPM : 14.860.0116

BAGIAN : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Azhar Azis, S.Psi, M.A

Pembimbing II

Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Farida Hanum, S.Psi, M.Psi

Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M. Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

08 Juni 2018

DI PERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

08 Juni 2018

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

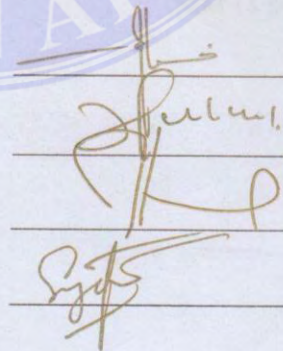
DEKAN

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

Tanda Tangan

1. Farida Hanum, S.Psi, M.Psi
2. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
3. Azhar Azis, S.Psi, M.A
4. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi



ABSTRAK

HUBUNGAN PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIER DENGAN KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK LP3I MEDAN

OLEH:

JIHAN SULAIMAN

NPM: 14.860.0116

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi pengembangan karier dengan kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan. Populasi penelitian ini adalah karyawan di 3 bidang yaitu bagian administrasi pendidikan bagian administrasi pemasaran dan administrasi penempatan kerja yang berjumlah 55 orang. Sampel penelitian menggunakan sistem sampel jenuh dimana jumlah populasi secara keseluruhan digunakan sebagai sampel pada penelitian. Penelitian ini menggunakan satu skala yaitu skala persepsi pengembangan karier. Sedangkan skala kinerja karyawan metode dokumentasi yang diambil di bagian HRD Politeknik LP3I Medan. Pada skala persepsi pengembangan karier terdiri dari 4 aspek yaitu tanggung jawab, status jabatan, wewenang, dan kompensasi dan skala kinerja karyawan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran kerja dan ketepatan waktu kerja. Pengumpulan data menggunakan satu buah skala psikologi yaitu Skala Persepsi Pengembangan Karier (40 aitem dinyatakan valid dengan nilai r hitung $>$ r tabel (0,3) dan keseluruhan aitem dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,916). Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi r_{xy} 0,778 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan positif antara persepsi pengembangan karier dengan kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin positif persepsi pengembangan karier maka semakin baik pula kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan. Persepsi pengembangan karier memberikan sumbangan efektif sebesar 60,6% pada kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan dan sebesar 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: persepsi pengembangan karier, kinerja karyawan, hubungan.

ABSTRACT

THE CORRELATION OF CARREER PERCEPTION WITH EMPLOYEES' PERFORMANCES OF POLITEKNIK LP3I MEDAN

BY:

JIHAN SULAIMAN

NPM: 14.860.0116

This study was conducted to determine the correlation between career development perception and employee's performance at Politeknik LP3I Medan. The population of this study were the employees from 3 division namely academic administrative, marketing administrative and work placement. There were 55 employees as the population. The sample of this study used saturated sample system where the number of population were totally used as sample of the study. This study used the scale of career development perception. However the scale of employee's performance used documentation method taken from HRD of Politeknik LP3I Medan. On the scale of career development perspective, it had 4 aspect such as responsibility position status, authority and compensation and the scale of employee's performance were work quantity, work quality, absence, and work timeline. The data were collected by a psychological scale. It was the scale of career development (40 items were valid with $r_{count} > r_{table}$ (0.3) all items was reliable with the score cronbach alpha 0.916). The result of this study showed correlation coefficient r_{xy} 0.778 with $p = 0.000$ ($p < 0.01$). The result showed that hypothesis proposed by the researcher that there was positive correlation between career development perception and employee's performance of Politeknik LP3I Medan. The positive correlation coefficient score indicated that the direction of the correlation of thee two variable was positive. It means that the better perception of career development, yet better employee's performance of Polytechnic Lp3i Medan. Career development perception made an effective contribution of 60.6 % on the employee's performance of Politeknik LP3I Medan and 39.4% were affected by other factors which were not studied in this study

Keywords: career development perception, employee's performance, correlation.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Persepsi Pengembangan Karier dengan Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan”

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang Tua Penulis Ayahanda Sulaiman Umar dan Ibunda Fatmah (almh) yang selalu membantu dan mendukung saya dalam setiap kegiatan perkuliahan saya dan selalu memberikan *support* materil dan moril.
2. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
3. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng,M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
4. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M,Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Chairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M,Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

6. Bapak Azhar Azis, S.Psi, M.A selaku dosen pembimbing I (satu) yang selaku memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Farida Hanum, S.Psi, M.Psi selaku ketua bidang Psikologi Industri dan Organisasi sekaligus selaku ketua penguji.
9. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staff tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
11. Pimpinan dan Staff Politeknik LP3I Medan Kampus Medan Area
12. Team Terbaik “GIRLSKWAT” yang menjadi rekan belajar yang baik yang terdiri dari Nadya Pohan, Rizka Harefa, Mita Sarami, Khusnul Khotimah, dan Syarah Adistia.
13. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2014 kelas A
14. Sahabat sedari dahulu “Yoan, Suci, dan Riesha” yang menjadi pemyemangat di kala sedang suntuk mengerjakan skripsi ini

15. Keluarga Besar Alm. H. Umar Sulaiman Bin Madhy yang telah memberikan semangat kepada penulis
16. Ibunda Faulina, S.Pd dan keluarga yang telah banyak memberikan dukungan materil dan moril kepada penulis.
17. Kakanda Hanan Hilal yang telah memberikan materi dan semangat kepada penulis
18. Teman sedari dulu Ria Triami yang telah memberikan dukungan kepada penulis
19. Semua pihak yang telah membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu

Medan, Mei 2018

Jihan Sulaiman

14.860.0116

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan	iv
Motto	v
Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar.....	viii
Abstrak.....	xi
Abstract.....	xii
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Karyawan	12
1. Pengertian Karyawan	12
B. Kinerja.....	13
1. Pengertian Kinerja.....	13
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
3. Aspek-Aspek Kinerja	21
C. Persepsi Pengembangan Karier.....	25
1. Pengertian Persepsi	25
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi	26
3. Aspek-Aspek Persepsi.....	30

4. Pengertian Karier	31
5. Pengertian Pengembangan Karier	32
6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier.....	33
7. Aspek-Aspek Pengembangan Karier	40
8. Persepsi Pengembangan Karier.....	43
D. Hubungan Persepsi Pengembangan Karier Dengan Kinerja Karyawan	45
E. Kerangka Konseptual	47
F. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Tipe Penelitian	48
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	48
C. Definisi Operasional.....	48
D. Subjek Penelitian.....	49
1. Populasi Penelitian.....	49
2. Sampel Penelitian.....	50
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	50
E. Metode Pengambilan Data	50
F. Validitas dan Reliabilitas	54
1. Validitas Alat Ukur	54
2. Reliabilitas Alat Ukur	55
G. Analisis Data	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	57
B. Persiapan Penelitian	57
C. Pelaksanaan Penelitian	62
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	62
E. Pembahasan.....	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	72
A. Simpulan	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Skala Persepsi Pengembangan Karier Sebelum Uji Coba	.59
Tabel 4.2 Distribusi Skala Persepsi Pengembangan Karier Setelah Uji Coba61
Tabel 4.3 Perhitungan Reliabilitas62
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran63
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan64
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i> Koefisien Determinan	65
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

- I. Data Mentah Persepsi Pengembangan Karier
- II. Data Dokumentasi Kinerja Karyawan
- III. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas
- IV. Uji Normalitas
- V. Uji Linearitas Hubungan
- VI. Uji Korelasi
- VII. Skala Persepsi Pengembangan Karier
- VIII. Surat Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi *stake holder*, yaitu mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan baik yang langsung maupun tidak langsung. Mereka yang diutamakan dalam mendapatkan kesejahteraan atas hasil yang diberikan lembaga adalah pemegang saham, dewan direksi, karyawan, termasuk pemerintah dan masyarakat. Hal inilah yang menjadi tujuan utama dari pendirian lembaga. Lembaga yang bergerak di bidang apapun salah satunya lembaga jasa tetap memiliki tujuan yang sama yakni meningkatkan kesejahteraan para *stake holder*.

Ada beberapa pertimbangan mengapa mereka diberikan kesejahteraan. Pertama, pemegang saham merupakan pemilik lembaga, maka wajarlah mereka mendapatkan manfaat utama atas hasil yang diberikan lembaga. Kedua, seluruh unsur pimpinan dan karyawan diberikan kesejahteraan karena merekalah yang mengoperasikan seluruh aktivitas perusahaan sehingga menghasilkan laba, jadi wajarlah mereka juga diberikan kesejahteraan. Tanpa adanya kerja keras pimpinan dan karyawan mustahil lembaga dapat berjalan lancar dan menghasilkan laba yang optimal.

Agar lembaga mampu memberikan kesejahteraan bagi para *stake holder* maka lembaga harus mampu meningkatkan laba dari waktu ke waktu karena semakin besar laba yang diperoleh maka semakin tinggi pula tingkat

kesejahteraan yang diberikan. Untuk menghasilkan laba yang diinginkan harus didukung oleh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya aset maupun sumber daya manusia. Hal yang paling utama dan yang paling penting adalah dukungan dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan (Kasmir, 2016). Dukungan SDM haruslah dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki, jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban kerja yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula oleh kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah disyaratkan, sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh SDM yang berkualitas yang mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan.

Dalam menjalankan aktivitasnya, lembaga harus memiliki departemen atau bagian yang memiliki fungsi, tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Dalam praktiknya, departemen yang dimiliki lembaga biasanya terdiri dari departemen sumber daya manusia, departemen pemasaran, departemen keuangan, serta departemen operasional. Masing-masing departemen memiliki seorang manajer yang dibantu oleh *supervisor* yang jumlahnya sesuai dengan struktur organisasi. Mengelola SDM harus dilakukan secara benar sesuai dengan kaidah-kaidah kemanusiaan. Jika di zaman dahulu manusia atau karyawan dianggap sebagai mesin yang dapat dilakukan dengan semena-mena demi mencapai tujuan perusahaan. Manusia tidak dianggap sebagai manusia oleh lembaga bahkan dianggap sebagai budak yang dapat diperintahkan semaunya. Namun saat ini

sesuai dengan perkembangannya manusia semakin diperhatikan bahkan sekarang sudah berubah menjadi aset yang perlu diperhatikan. Artinya manusia harus diperhatikan segala kebutuhannya dan diperlakukan sebaik-baiknya serta dijaga sebagaimana layaknya manusia.

Pengelolaan SDM harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku yang akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan peningkatan-peningkatan kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan juga meningkat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolaan SDM dilakukan dengan manajemen yang profesional agar harapan lembaga dapat terwujud dengan mudah.

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun terkadang terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan. Timbul pertanyaan apakah karyawan yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang ditetapkan sesuai target dan standar yang telah ditetapkan merupakan kinerja? Atau sebaliknya yang tidak mampu melaksanakan tugas yang dibebankan juga merupakan kinerja? Jawabannya ya, hanya saja yang mampu disebut berkinerja baik dan yang tidak mampu berkinerja kurang baik. Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk menghasilkan hasil yang optimal dengan beberapa tujuan. Kasmir (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan

tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian diatas kinerja tergantung arti bahwa hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yang dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Hal lain yang perlu diperhatikan selain faktor kemampuan adalah faktor kesempatan yang dimiliki. Artinya, adanya kesempatan bagi seseorang melakukan suatu pekerjaan (Robbins, dalam Kasmir 2016). Colquitt mengatakan kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja juga menurut Colquitt ditentukan oleh tiga faktor yaitu, pertama kinerja tugas (*task performance*), kedua perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif, dan ketiga produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif. Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan semua aset perusahaan merupakan fungsi dari kinerja atau *job performance*, menurut Ivancevich (dalam Kasmir, 2016).

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual suatu barang yang telah ditargetkan. Namun jika kinerja dilihat dari perilaku kerja maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi positif ataupun negatif.

Setiap lembaga harus mampu meningkatkan persaingan-persaingan agar terus berkembang pesat dan terhindarnya kemerosotan baik kuantitas maupun kualitas perusahaan karena dewasa ini sangat mudah terlihat terdapat persaingan yang semakin tajam antar lembaga dimana lembaga ingin menjadi yang terbaik dari perusahaan lain sebagai pesaing. Keadaan ini akan menuntut setiap lembaga ingin memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal. Seiring dengan perkembangan teknologi akan menuntut perusahaan melakukan perubahan pada berbagai aspek. Para karyawan harus dapat beradaptasi atas sistem-sistem yang berlaku dalam lembaga, mereka harus dikembangkan secara terus-menerus untuk mempertahankan atau meningkatkan kemampuannya. Di sisi lain, para pimpinan lembaga dituntut untuk dapat mengembangkan dirinya agar dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinannya. Persaingan merupakan suatu konsep yang menentukan berhasil tidaknya lembaga dalam mencapai tujuannya. Persaingan dapat menentukan bagaimana suatu lembaga dapat mendukung kinerjanya seperti inovasi dan budaya kohesif. Dengan demikian, dapat

dinyatakan bahwa perusahaan tidak luput dari persaingan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan data yang didapat dari hasil observasi dan wawancara awal kepada Permono (Kepala Bagian SDM Politeknik LP3I Medan) bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dengan bukti bahwa tertundanya penyelesaian pekerjaan administrasi, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur pada jam-jam kerja dan masuk kerja tidak tepat waktu, tingkat ketidakhadiran para karyawan yang semakin meningkat, suka menunda pekerjaan, kurangnya inisiatif karyawan, tidak dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, beberapa karyawan yang tidak 100 % tidak melaksanakan program kerja, serta beberapa karyawan yang tidak tertib dalam bekerja.

Hal ini berdampak pada keluhan mahasiswa terhadap pelayanan akademik, keterlambatan pelaksanaan penyusunan laporan program kerja serta laporan evaluasi, menurunnya pencapaian perolehan mahasiswa baru dari tahun ke tahun, dan juga perolehan penempatan kerja yang tidak sesuai target dari tahun ke tahun.

Menurut Henry Simamora (dalam Mangkunegara, 2009) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dukungan organisasi dimana salah satu bentuk dari dukungan organisasi tersebut adalah pengembangan karier. Setiap lembaga perlu memperhatikan kebutuhan karyawan akan tingkatan jenjang karir yang secara terbuka bagi karyawan. Sehingga karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap pengembangan karier (Robbins, dalam Jurnal UMS 2013).

Pengembangan Karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin orang-orang mempunyai kualifikasi, kemampuan,

dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan (Regina, 2013 dalam Jurnal Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi Tahun 2016). Pengembangan karier yang jelas dalam perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Nugroho & Kunartinah, 2013 dalam Jurnal Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi Tahun 2016). Dengan standar hidup yang lebih baik, karyawan tidak akan puas jika hanya memiliki pekerjaan dan tunjangan yang biasa, para karyawan menginginkan karir yang mengungkapkan situasi kehidupannya. Tetapi, sebagian besar manajemen telah gagal untuk mengenali kebutuhan ini dan pengalaman yang diberikan tidak memungkinkan untuk mengembangkan karir karyawan (Nzuve, 2007 dalam Jurnal Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi Tahun 2016).

Untuk itu dengan adanya perencanaan karier yang baik dalam rangka mengembangkan karier diri, maka seseorang akan dapat membuat taktik, apa yang harus dilakukan akan dapat meraih jenjang tertentu. Pengembangan karier mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Pengembangan karier mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin orang-orang dalam perusahaan mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, lembaga perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja karyawan.

Para karyawan Politeknik LP3I Medan memiliki persepsi tentang pengembangan karir yang cukup baik, namun masih ada juga anggapan tentang persepsi karyawan terhadap pengembangan karir hanya sebatas kepada para pimpinan perusahaan yang menyebabkan kurangnya motivasi para karyawan untuk meningkatkan karirnya. Selain itu, para karyawan juga memiliki persepsi terhadap pekerjaan rutin yang dilakukan sehingga para karyawan beranggapan bahwa pengembangan karir dirasakan belum terlalu signifikan untuk peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan fenomena yang ada di lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan mengalami penurunan kinerja yang ditandai dengan dengan semakin meningkatnya persentase ketidakhadiran dan kedisiplinan karyawan, hal ini yang menjadi penyebab kinerja karyawan yang menurun adalah para karyawan memiliki persepsi tentang pengembangan karier hanya sebatas kepada para pimpinan perusahaan yang menyebabkan kurangnya motivasi para karyawan untuk meningkatkan kariernya. Selain itu, para karyawan juga memiliki persepsi terhadap pekerjaan rutin yang dilakukan sehingga para karyawan beranggapan bahwa pengembangan karir dirasakan belum terlalu signifikan untuk peningkatan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ita Rifiani Permatasari (2006) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara pengembangan karir dan kinerja karyawan sebesar 69,3% dengan persamaan regresi sebesar $5,910+0,143X$ yang berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila pengembangan karir karyawan ditingkatkan. Penelitian yang dilakukan oleh

Caroline & Susan (2014) menunjukkan bahwa kemajuan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *Kenyatta University*.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian dengan judul **Hubungan Persepsi Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas dan hasil dari wawancara dengan bagian HRD Politeknik LP3I Medan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti yaitu kinerja kurang maksimal karena masih terdapat karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan tugas yang ditunjukkan dengan kurang termotivasi untuk mengembangkan kariernya , kinerja karyawan juga menurun dengan bukti bahwa tertundanya penyelesaian pekerjaan administrasi, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur dan mengobrol hal yang tidak penting pada jam-jam kerja, masuk kerja tidak tepat waktu serta tingkat kedisiplinan yang semakin menurun, suka menunda pekerjaan, kurangnya inisiatif karyawan, serta tidak dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Dan itu berdampak pada keluhan mahasiswa terhadap pelayanan akademik, keterlambatan pelaksanaan penyusunan laporan program kerja serta laporan evaluasi, menurunnya pencapaian perolehan mahasiswa baru dari tahun ke tahun, dan juga perolehan penempatan kerja yang tidak sesuai target dari tahun ke tahun. Hal itu terjadi

dikarenakan karyawan hanya menganggap bahwa pengembangan karier hanya sebatas untuk para pimpinan saja.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi permasalahan pada persepsi karyawan (di luar dosen) pada bagian administrasi pendidikan, administrasi pemasaran, dan administrasi penempatan kerja tentang persepsi pengembangan karir dengan kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan Kampus Medan Area. Persepsi terhadap pengembangan karier merupakan pandangan atau penilaian individu yang bersifat pribadi mengenai usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh individu maupun perusahaan atau lembaga untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan/ keterampilan yang berguna untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas jabatannya sekaligus memperluas kesempatan untuk meraih posisi atau bentuk keuntungan yang lebih baik lagi yang meliputi tanggung jawab, status jabatan, wewenang, serta kompensasi. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: “apakah ada hubungan persepsi pengembangan karier dengan kinerja karyawan?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan persepsi pengembangan karier dengan kinerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada Politeknik LP3I Medan dalam bidang ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, dan pengetahuan yang berkaitan dengan yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi Politeknik LP3I Medan dalam meningkatkan kinerjanya terutama yang berkaitan dengan program pengembangan karier para karyawannya

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Hasibuan (2009) mengatakan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Menurut Robbins (dalam Kasmir, 2016) kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi, dan kesempatan atau *opportunity*. Ivancevich (dalam Kasmir, 2016). mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Amstrong dan Baron menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (dalam Wibowo, 2007). Kinerja berkaitan dengan hasil kerja dan tingkah laku, yang mana kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, dalam Wibowo 2007). Amstrong menambahkan, sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Luthans (2006) mengungkapkan hal yang senada yaitu bahwa kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi, Colquitt (dalam Kasmir, 2016). Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (dalam Bangun, 2012).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Soemadji (2001), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan & pengembangan, dan promosi jabatan/pengembangan karier
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Menurut Armstrong dan Baron tahun 1998 (dalam Wibowo, 2014) kinerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. *Leadership factors*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Hersey, Blanchard dan Johnson (dalam Wibowo, 2014) merumuskan adanya tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim *achieve*:

1. *Ability* meliputi pengetahuan yang dimiliki seseorang dan keterampilan yang bisa ia lakukan untuk menunjang melakukan pekerjaannya.
2. *Clarity* yaitu berkaitan dengan pemahaman terhadap pekerjaannya dan persepsi peran yang dimilikinya di dalam pekerjaan.
3. *Help* adalah faktor berupa dukungan yang diberikan organisasi terhadap karyawannya.
4. *Incentive*, yaitu motivasi baik yang berasal dari dalam maupun luar individu dan berkaitan dengan kerelaan.
5. *Evaluation* adalah pembinaan dan umpan balik kinerja dari perusahaan bagi karyawannya.
6. *Validity* adalah praktik personel yang valid dan sah.
7. *Environmental* atau *environmental fit* adalah kesesuaian

Menurut Henry Simamora yang dikutip oleh Mangkunegara (2009), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor Individu

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Faktor individu ini meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi. Kemampuan dan keahlian individu dapat terlihat dari latar belakang pendidikannya, keluarga, dan tingkat sosial. Sedangkan demografi meliputi usia, etnis, dan jenis kelamin.

2. Faktor Psikologis

Psikologis dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang mental/jiwa yang bersifat abstrak yang membatasi pada tingkah laku dan proses atau kegiatannya. Psikologis kerja dapat diartikan sebagai lingkungan kerja, sikap serta motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor psikologis bias berupa persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.

3. Faktor Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi dapat memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, pengembangan karier struktur organisasi, dan *job design*.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja (dalam Kasmir, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan

demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dalam melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya, seseorang yang memiliki kepribadian yang buruh, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh atau kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan hal itu tentu saja mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi Kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerjanya itu sendiri.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Jika perilaku

pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikut apa yang diperintahkan karyawan, hal ini membuat adanya peningkatan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya, jika perilaku pemimpin tidak menyenangkan, akan menurunkan kinerja bawahannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Jika gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat disesuaikan dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja.

9. Kepuasan Kerja

Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula sebaliknya, jika karyawan tidak senang maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

10. Lingkungan Kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan, maka akan berakibat suasana kerja terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Komitmen diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuat dan menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuat. Pada akhirnya komitmen yang telah dibuat akan mempengaruhi kinerjanya.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan pengembangan, promosi ataupun pengembangan karier, faktor individu, faktor psikologis, faktor dukungan organisasi yang meliputi (penghargaan, pengembangan karier), kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja.

3. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Robbins (2006) ada enam aspek kinerja pada karyawan secara individu yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu.

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

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

Suatu tingkat yang mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Wilson Bangun (2012) kinerja karyawan terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah

karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Sedangkan menurut Gomes (2003) kinerja karyawan terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut:

1. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8. *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam kinerja adalah jumlah pekerjaan, kualitas, ketetapan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama, dan komunikasi.

C. Persepsi Pengembangan Karier

1. Pengertian Persepsi

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2013) persepsi adalah proses kognitif yang memungkinkan kita menginterpretasikan dan memahami sekitar kita. Dikatakan pula sebagai proses menginterpretasikan suatu lingkungan. Orang harus mengenal objek untuk berinteraksi sepenuhnya dengan lingkungan mereka. Persepsi menurut McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo, 2013) merupakan proses menerima informasi membuat pengertian tentang dunia sekitar kita. Hal tersebut memerlukan pertimbangan informasi mana perlu diperhatikan, bagaimana mengkategorikan informasi, dan bagaimana menginterpretasikan dalam kerangka kerja pengetahuan kita yang telah ada

Dalam Pengantar Psikologi Umum, Bimo Walgito (2002) persepsi adalah individu mengamati dunia luarnya dengan menggunakan alat indranya atau proses yang berwujud diterimanya stimulus oleh individu melalui reseptornya. Persepsi (*perception*) juga diartikan sebagai proses mengatur dan mengartikan informasi sensoris untuk memberikan makna (Laura A King, 2010). Sedangkan menurut Sarlito Wirawan Sarwono dalam bukunya Pengantar Umum Psikologi “persepsi

adalah kemampuan untuk membeda-bedakan, mengelompokkan, memfokuskan dan sebagainya”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses mengatur dan mengartikan informasi sensoris untuk memberikan makna dengan menggunakan alat inderanya atau proses yang berwujud diterimanya stimulus oleh individu melalui reseptornya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut David Krech dan Ricard (dalam Jalaludin, 2007) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dapat dikategorikan menjadi:

1. Faktor Fungsional

Faktor fungsional adalah faktor yang berasal dari kebutuhan pengalaman masa lalu dan hal-hal yang termasuk apa yang kita sebut sebagai faktor-faktor personal.

2. Faktor Struktural

Dihasilkan dari bentuk stimulus dan efek-efek netral yang ditimbulkan dari sistem saraf individu.

3. Faktor Situasional

Berkaitan dengan bahasa nonverbal. Petunjuk proksemik, kinesik, wajah, paralinguistik adalah beberapa faktor dari situasional yang mempengaruhi persepsi.

Menurut Gibson (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pada dasarnya dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal yang mempengaruhi persepsi, yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu yang mencakup beberapa hal antara lain:

a. Fisiologis

Informasi masuk melalui indera, selanjutnya informasi yang diperoleh ini akan mempengaruhi dan melengkapi usaha untuk memberikan arti terhadap lingkungan sekitarnya. Kapasitas indera untuk mepersepsi pada tiap orang berbeda-beda sehingga interpretasi terhadap lingkungan juga dapat berbeda.

b. Perhatian

Individu memerlukan sejumlah energi yang dikeluarkan untuk memperhatikan atau memfokuskan pada bentuk fisik dan fasilitas mental yang ada pada suatu objek. Energi tiap orang berbeda-beda sehingga perhatian seseorang objek juga berbeda dan hal ini akan mempengaruhi persepsi terhadap suatu objek.

c. Minat

Persepsi terhadap suatu objek bervariasi tergantung pada seberapa banyak energi atau *perceptual vigilance* yang digerakkan untuk mempersepsi. *Perceptual vigilance* merupakan kecenderungan seseorang untuk memperhatikan tipe tertentu dari stimulus atau dapat dikatakan sebagai minat.

d. **Kebutuhan yang Searah**

Faktor ini dapat dilihat dari bagaimana kuatnya seseorang individu mencari objek-objek atau pesan yang memberikan jawaban sesuai dengan dirinya.

e. **Pengalaman dan Ingatan**

Pengalaman yang dapat dikatakan tergantung pada ingatan dalam waktu sejauh mana seseorang dapat mengingat kejadian-kejadian lampau untuk mengetahui suatu rangsangan dalam pengertian luas.

f. **Suasana Hati**

Keadaan emosi mempengaruhi perilaku seseorang, *mood* ini menunjukkan bagaimana perasaan seseorang pada waktu yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam menerima, bereaksi dan mengingat.

2. **Faktor Eksternal yang mempengaruhi persepsi, merupakan karakteristik dari lingkungan dan objek-objek yang terlibat didalamnya. elemen-elemen tersebut dapat mengubah sudut pandang seseorang terhadap dunia sekitarnya dan mempengaruhi bagaimana seseorang merasakannya atau menerimanya. Sementara itu faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi adalah:**

a. **Ukuran dan Penempatan dari Objek atau Stimulus**

Faktor ini menyatakan bahwa semakin besarnya hubungan suatu objek, maka semakin mudah untuk dipahami. Bentuk ini akan mempengaruhi persepsi individu dan dengan melihat bentuk ukuran

suatu objek individu akan mudah untuk perhatian pada gilirannya membentuk persepsi.

b. Warna dari Objek-Objek

Objek-objek yang mempunyai cahaya lebih banyak, akan lebih mudah dipahami (*to be perceived*) dibandingkan dengan yang sedikit.

c. Keunikan dan Kekontrasan Stimulus

Stimulus luar yang penampilannya dengan latar belakang dan sekelilingnya yang sama sekali di luar sangkaan individu yang lain akan banyak menarik perhatian.

d. Intensitas dan Kekuatan dari Stimulus

Stimulus dari luar akan memberi makna lebih bila lebih sering diperhatikan dibandingkan dengan banyak sekali dilihat. Kekuatan dari stimulus merupakan daya dari suatu objek yang bisa mempengaruhi persepsi.

e. *Motion* atau Gerakan

Individu akan banyak memberikan perhatian terhadap objek yang memberikan gerakan dalam jangkauan pandangan dibandingkan objek yang diam.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah faktor internal dan eksternal. Dimana faktor internal terdiri dari fisiologis, perhatian, minat, kebutuhan yang searah, pengalaman dan ingatan, serta suasana hati. Dan faktor eksternal terdiri dari

ukuran dan penempatan dari objek atau stimulus, warna dari objek-objek, keunikan dan kontrasan stimulus, intensitas dan kekuatan dari stimulus, serta *motion* atau gerakan. Dan juga faktor fungsional, struktural, serta situasional.

3. Aspek-Aspek Persepsi

Allport (dalam Mar'at, 1991) mengemukakan ada tiga aspek-aspek persepsi, yaitu:

1. Komponen Kognitif

Komponen yang tersusun atas dasar pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang tentang objek sikapnya. Dari pengetahuan ini kemudian akan terbentuk suatu keyakinan tertentu tentang objek sikap tersebut.

2. Komponen Afektif

Afektif berhubungan dengan rasa senang dan tidak senang. Jadi sifatnya evaluatif yang berhubungan erat dengan nilai-nilai kebudayaan atau sistem nilai yang dimilikinya.

3. Komponen Konatif

Kesiapan seseorang untuk bertindak laku yang berhubungan dengan objek sikapnya.

Baron dan Bync (dalam Gerungan, 1996) mengungkapkan aspek-aspek dalam persepsi adalah sebagai berikut:

1. Komponen Perseptual

Komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan yaitu hal-hal yang berhubungan dengan bagaimana orang mempersepsikan terhadap objek sikap.

2. Komponen Emosional

Komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap objek sikap. Rasa senang merupakan hal yang positif sedangkan rasa tidak senang merupakan hal yang negatif.

3. Komponen Perilaku atau *Action Component*

Komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak terhadap objek sikap. Komponen ini menunjukkan intensitas sikap yaitu menunjukkan besar kecilnya kecenderungan bertindak atau berperilaku seseorang terhadap objek sikap.

Dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek persepsi adalah komponen kognitif, komponen afektif, komponen konatif, konseptual, emosional, serta perilaku.

4. Pengertian Karier

Karier adalah jalan kehidupan pekerjaan seseorang karyawan selama hidupnya bekerja. Artinya selama seseorang bekerja akan mengalami perubahan jabatan atau kepangkatan. Karier seseorang dapat naik, tetap, atau bahkan terkadang menurun, untuk beberapa periode (Kasmir, 2016). Handoko (dalam Badriyah, 2014) mengatakan bahwa karier adalah semua pekerjaan (jabatan) yang dipunyai atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian, karier menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang

jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja di suatu perusahaan.

Simamora (dalam Badriyah, 2014) berpendapat bahwa kata “karier” dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang objektif dan subjektif, dipandang dari perspektif yang subjektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang objektif, karier merupakan perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang semakin tua. Kaswan (dalam Poltak, 2016) mengatakan karier adalah pekerjaan dari hasil pelatihan dan atau pendidikan yang ingin dilakukan orang dalam waktu tertentu. Sedangkan Greenhaus (dalam Poltak, 2016) berpendapat bahwa karier adalah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi pekerjaan, kewajiban tugas-tugas, keputusan dan interpretasi subjektif mengenai peristiwa yang berkaitan dengan pekerjaan dan aktivitas sepanjang rentang masa bekerja seseorang).

Dari pengertian karier diatas, dapat disimpulkan bahwa karier adalah semua pekerjaan (jabatan) yang dipunyai atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian, karier menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja di suatu perusahaan.

5. Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan Karier adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karier pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karier, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karier. Pengembangan karier

sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik (Poltak, 2016). Handoko juga mengatakan (dalam Poltak, 2016) bahwa pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier yang diinginkan. Sementara itu menurut Mondy (dalam Poltak, 2016) pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karier yang direncanakan.

Stone (dalam Kadarisman, 2017) mengatakan pengembangan karier adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. Sedangkan menurut Nawawi dan Samsudin (dalam Kadarisman, 2017) mengatakan bahwa pengembangan karier adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambah/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang, pengertian ini bahwa fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental, yang terjadi karena penambah usia.

Dapat disimpulkan bahwa pengertian pengembangan karier adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan Karir menurut Badriyah (2014), antara lain sebagai berikut:

1. Hubungan pegawai dan Organisasi

Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, dalam hal ini pegawai dan organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tetapi adakalanya keadaan ideal sering gagal dicapai. Ketidakharmonisan hubungan antara pegawai dan organisasi ini cepat atau lambat akan memengaruhi proses pengembangan karier pegawai. Misalnya, proses pengembangan karier pegawai tersendat karena ia tidak diajak berpartisipasi dalam perencanaan karier tersebut. Proses pengembangan karier pun akan terhambat sebab perusahaan tidak peduli dengan karier pegawai.

2. Personalitas Pegawai

Kadang-kadang, manajemen karier pegawai terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang (terlalu emosional, apatis, terlalu ambisius, curang, terlalu bebal, dan lain-lain). Pegawai yang apatis misalnya, akan sulit dibina kariernya sebab ia tidak peduli dengan kariernya. Begitu pula dengan pegawai yang cenderung ambisius dan curang. Ia mungkin akan memaksakan kehendaknya untuk mencapai tujuan karier yang terdapat dalam manajemen karier. Keadaan ini lebih runyam dan tidak dapat dikontrol apabila ia merasa kuat karena alasan tertentu (mempunyai koneksi dengan bos, mempunyai *backing* dari orang-orang tertentu, dan sebagainya).

3. Faktor Eksternal

Semua aturan dalam manajemen karier menjadi kacau karena ada intervensi dari pihak luar.

4. *Politicking* dalam Organisasi

Manajemen karier pegawai akan tersendat dan mati apabila faktor lain seperti intrik, kask-kusuk, hubungan antarteman, *nepotisme*, *feodalisme*, dan sebagainya.

5. Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan (*reward system*) sangat memengaruhi banyak hal, termasuk manajemen karier pegawai. Perusahaan yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subjektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai malas.

6. Jumlah Pegawai

Semakin banyak pegawai, semakin kett persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karier tertentu. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah perusahaan sangat mempengaruhi manajemen karier yang ada.

7. Ukuran Organisasi

Ukuran organisai dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan. Semakin besar organisasi, semakin

kompleks urusan manajemen karier pegawai. Akan tetapi, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

8. Kultur Organisasi

Seperti sebuah sistem masyarakat, perusahaan mempunyai kultur dan kebiasaan. Ada perusahaan yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Ada yang cenderung feodalistik, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja. Ada pula yang lebih menghargai senioritas daripada hal-hal lain. Oleh karena itu, meskipun perusahaan sudah memiliki sistem manajemen karier yang baik dan mapan secara tertulis, pelaksanaannya masih sangat bergantung pada kultur perusahaan tersebut.

9. Tipe Manajemen

Secara teoritis-normatif, semua manajemen sama di dunia ini. Akan tetapi, dalam implementasinya, manajemen suatu perusahaan bisa berbeda dengan manajemen di perusahaan lain. Ada perusahaan yang cenderung kaku, otoriter, tersentralisasi, tertutup, dan tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis

Sedangkan menurut Handoko (dalam Martoyo 1987) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2. Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4. Kesetiaan Terhadap Organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (turn over) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktik-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5. Pembimbing dan Sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

6. Peluang Untuk Tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

Menurut konsep Schein (dalam, Zamharil 2013)) faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah :

1. *Manajerial Competence* (Kemampuan Manajerial)

Dalam kemampuan manajerial seseorang mencari dan menghargai kesempatan-kesempatan untuk merencanakan. Hal ini merefleksikan nilai-nilai lebih jauh untuk kompetensi antar pribadi, kompetensi analitis, dan kematangan emosional.

2. *Technical/fungsional Competence* (Kemampuan Teknis)

Dalam kemampuan teknis, seseorang mencari dan menghargai kesempatan untuk melatih berbagai macam bakat dan bidang-bidang kompetensi teknis.

3. *Security* (Keamanan)

Dengan keamanan, seseorang dapat termotivasi terutama oleh kebutuhan untuk menstabilkan situasi karirnya, sekalipun ia harus berada dibawah komando orang lain, atau dia hanya melakukan pekerjaan yang kurang penting dalam organisasi.

4. *Creativity* (Kreativitas)

Untuk kreativitas seseorang dikendalikan oleh suatu kebutuhan untuk membangun atau menciptakan suatu yang keseluruhannya merupakan usahanya.

5. *Autonomi and Independence* (Otonomi Kebebasan)

Autonomi and independence, seseorang mencari situasi kerja dimana dia akan memperoleh kebebasan dari aturan-aturan organisasi untuk menunjukkan kompetensi profesional teknis.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah hubungan pegawai dan organisasi, personalitas pegawai, faktor eksternal, *politicking* dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah pegawai, ukuran organisasi, kultur organisasi, tipe manajemen, eksposur, jaringan kerja, kesetiaan organisasi, peluang untuk tumbuh, kemampuan manajerial, kemampuan teknis, keamanan, kreativitas, serta *autonomi and independence*.

7. **Aspek-Aspek Pengembangan Karier**

Sedangkan Menurut Davis dan Werther (dalam Sulaestri, 2012) bahwa ada lima aspek dari pengembangan karier, yaitu:

1. Perlakuan yang Adil Dalam Berkari

Perlakuan yang adil hanya bisa terwujud jika kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara langsung dikalangan karyawan.

2. Kepedulian Atasan Langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung dalam perencanaan karier masing-masing. Salah satu bentuk kepribadian ini adalah memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga para karyawan

tersebut mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi.

3. Informasi Tentang Berbagai Peluang Informasi

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Alasan ini penting terutama bila lowongan yang tersedia diisi melalui seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

4. Minat Untuk Dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat karyawan untuk pengembangan karier adalah pendekatan fleksibel dan proaktif. Artinya minat untuk mengembangkan karier sifatnya sangat individualistik. Seorang karyawan memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, sifat dan jenis pekerjaan seseorang, pendidikan, dan pelatihan yang pernah ditempuh. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat terhadap besarnya minat seseorang mengembangkan kariernya dan dapat juga membatasi keinginan mencapai kariernya yang lebih tinggi.

5. Kepuasan Karier

Setiap orang ingin meraih kemajuan termasuk kemajuan dalam meniti karier. Ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan merupakan akibat tingkat kepuasan seseorang yang berlainan. Kepuasan dalam konteks karier tidak selalu berarti keberhasilan dari berbagai faktor pembatas yang dihadapi seseorang.

Karyawan puas bila mencapai tingkat tertentu dalam kariernya atau seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal.

Flippo (dalam Christina, 2005) mengemukakan aspek-aspek pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Kewajiban seseorang untuk melakukan fungsi yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan arahan. Tanggung jawab merupakan kewajiban menanggung segala sesuatu. Semakin berkembangnya karir seseorang mengakibatkan tanggung jawab yang dipikul semakin bertambah, baik itu tanggung jawab pribadi maupun tanggung jawab terhadap perusahaan.

2. Status jabatan

Keadaan atau posisi seseorang dalam struktur organisasi pada suatu perusahaan atau instansi. Status jabatan memegang peranan penting dalam pengembangan karir karena merupakan harapan bagi setiap karyawan untuk mewujudkan eksistensinya dalam perusahaan.

3. Wewenang

Hak dan kekuasaan untuk menentukan kepatuhan yang diperoleh karena kedudukan orang tersebut dalam perusahaan. Apabila seseorang mendapat status jabatan yang lebih tinggi maka akan mempunyai wewenang yang lebih besar, artinya memperoleh hak dan kekuasaan

untuk bertindak dalam membuat keputusan, memerintah, dan melimpahkan tanggung jawab kepada orang lain.

4. Kompensasi

Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berupa upah, gaji, dan fasilitas. Tidak dapat dipungkiri bahwa wewenang merupakan hal yang mendasar dan yang paling diharapkan oleh karyawan. Artinya karyawan selalu mengharapkan balas jasa yang memadai dan layak untuk sumbangan mereka terhadap organisasi. Balas jasa dapat berupa gaji atau tunjangan, dimana merupakan imbalan dari kerja yang mereka lakukan untuk perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek pengembangan karier adalah tanggung jawab, wewenang, status jabatan, kompensasi, perlakuan adi, kepedulian atasan, informasi, minat, serta kepuasan karier.

8. Persepsi Pengembangan Karier

Berdasarkan konsep persepsi dan pengembangan karier, maka persepsi terhadap pengembangan karier dapat diartikan sebagai penilaian individu yang bersifat pribadi (individual) mengenai usaha-usaha individu maupun perusahaan atau lembaga yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan/ keterampilan yang berguna untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas jabatannya sekaligus memperluas kesempatan untuk meraih posisi atau bentuk keuntungan lainnya yang lebih baik dari yang dimiliki saat ini.

Robbins (dalam Rachmawati, 2013) bahwa adanya perbedaan karakteristik dalam diri individu akan menimbulkan perbedaan pula di dalam mempersepsikan pengembangan karier. Robbins mengatakan bahwa jika individu merasa organisasi tempatnya bekerja menyediakan peluang bagi dirinya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tujuan kariernya maka individu yang bersangkutan akan membentuk persepsi yang positif mengenai pengembangan kariernya dalam organisasi tersebut. Sebaliknya, jika individu merasa organisasi tempatnya bekerja kurang menyediakan peluang bagi dirinya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tujuan kariernya maka individu yang bersangkutan akan membentuk persepsi yang negatif mengenai pengembangan kariernya dalam organisasi tersebut.

Robbins juga mengatakan mengemukakan (dalam Rachmawati, 2013) bahwa karyawan yang mempersepsikan pengembangan kariernya secara positif cenderung mempunyai sikap kerja yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga akan menghindari sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti pemogokan, ketidakhadiran, ataupun perpindahan kerja. Karyawan yang memiliki persepsi pengembangan karier yang positif cenderung lebih bersemangat ketika bekerja, lebih produktif, serta efisien dan efektif dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaannya. Sementara itu, karyawan yang memiliki persepsi pengembangan karier yang negatif cenderung menampilkan sikap dan perilaku kerja yang menghambat tujuan organisasi, seperti bekerja seenaknya, kurang memanfaatkan waktu yang ada untuk mengembangkan diri, lebih suka berbincang-bincang dengan rekan kerja daripada

menyelesaikan pekerjaan, kecenderungan berpindah tempat kerja, dan berbagai perilaku lainnya.

D. Hubungan Persepsi Pengembangan Karier Dengan Kinerja Karyawan

Persepsi (*perception*) diartikan sebagai proses mengatur dan mengartikan informasi sensoris untuk memberikan makna (King, 2010). Sedangkan menurut Sarlito Wirawan Sarwono dalam bukunya Pengantar Umum Psikologi persepsi adalah kemampuan untuk membeda-bedakan, mengelompokkan, memfokuskan dan sebagainya.

Persepsi karyawan terhadap pengembangan karier adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerjanya. Dimana pengembangan karier akan mendukung kinerja karyawan. Pengembangan karier berkaitan dengan penyusunan jalur karier yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang mungkin diduduki oleh seorang pegawai dalam struktur organisasi, Sutjipto (dalam Sutrisno, 2011).

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorisnya mengenai pengembangan karier akan sangat berpengaruh pada kinerja. Pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam merencanakan karier karyawannya dan juga peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai rencana karier yang diinginkan serta segala aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan karier yang direncanakan.

Kinerja yang merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu

periode tertentu serta kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, kesempatan dengan beberapa indikator yaitu jumlah pekerjaan, kualitas, ketetapan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja (Wilson, 2012).

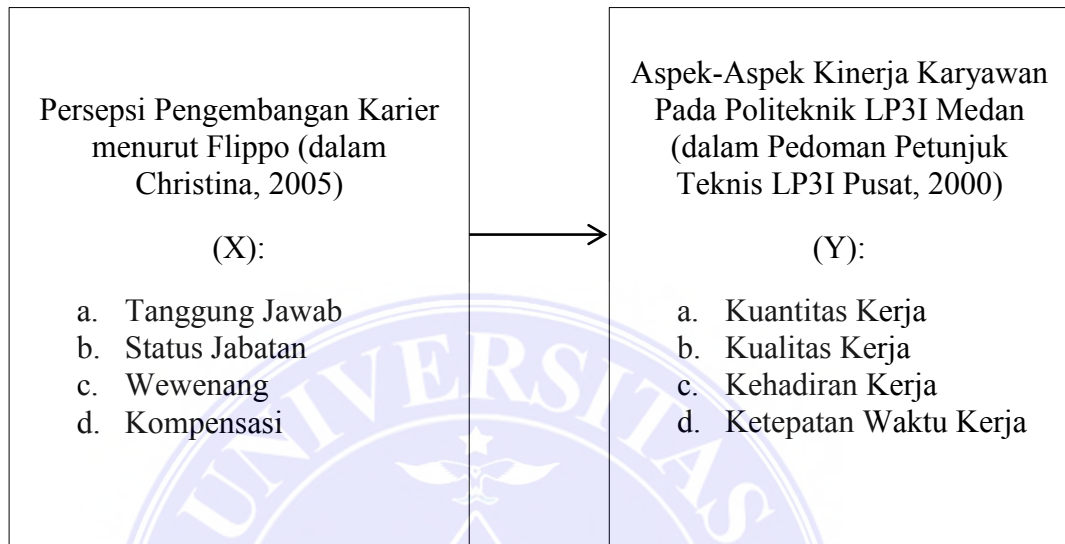
Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh adanya persepsi karyawan tentang pengembangan karier. Persepsi pengembangan karier ditentukan oleh aspek-aspek yakni tanggung jawab, status jabatan, wewenang, dan kompensasi. Yang diharapkan semakin baik pengembangan karier yang dilakukan oleh perusahaan akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ita Rifiani (2006) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Irawan & Priandana (2016) juga mengatakan bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif antara pengembangan karier dengan kinerja karyawan.

Dari uraian-uraian diatas dapat dilihat hubungan yang positif antara persepsi pengembangan dengan kinerja karyawan. Ketika persepsi tentang pengembangan karier tinggi ataupun semakin baik pandangan individu dengan kebutuhan akan kariernya maka akan meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang memiliki persepsi pengembangan karier yang positif cenderung lebih bersemangat ketika bekerja, lebih produktif, serta efisien dan efektif dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaannya.

E. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah hubungan persepsi pengembangan karier dengan kinerja karyawan. Dengan asumsi semakin positif persepsi pengembangan karier maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin negatif persepsi pengembangan karier maka semakin rendah kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Sugiyono, 2008). Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y) yaitu Persepsi Pengembangan Karir (variabel X) dengan Kinerja (variabel Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel bebas (X): Persepsi Pengembangan Karier
2. Variabel Terikat (Y): Kinerja

C. Definisi Operasional

1. Persepsi Pengembangan Karier

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorisnya mengenai pengembangan karir akan sangat berpengaruh pada kinerja. Pandangan atau penilaian individu yang bersifat pribadi (individual) mengenai usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh individu maupun perusahaan atau lembaga untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan/ keterampilan yang berguna untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas jabatannya sekaligus memperluas kesempatan untuk

meraih posisi atau bentuk keuntungan lainnya yang lebih baik dari yang dimiliki saat ini, dan juga menuju pada peningkatan yang terdapat dalam aspek pengembangan karier seperti tanggung jawab, status jabatan, wewenang, dan kompensasi.

2. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang dapat digambarkan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran kerja, dan ketepatan waktu kerja.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Sedangkan menurut Azwar (2007) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang akan dikenakan generalisasinya adalah seluruh karyawan pada Politeknik LP3I Medan yang berjumlah 55 orang karyawan yang ada di bagian administrasi pendidikan, administrasi pemasaran, serta administrasi penempatan kerja.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2009) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Politeknik LP3I Medan yang berjumlah 55 orang karyawan pada administrasi pendidikan, administrasi pemasaran, administrasi penempatan kerja.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sugiyono (2009) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampling bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Rescore dalam Sugiyono (2009) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak adalah minimal 30 orang, mengingat jumlah karyawan Politeknik LP3I Medan sebanyak 55 orang karyawan, maka seluruh karyawan Politeknik LP3I Medan pada administrasi pendidikan, administrasi pemasaran, serta administrasi penempatan kerja adalah sampel dalam penelitian ini.

E. Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu:

a. Metode Skala

Dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar (2012) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui skala *likert* yang digunakan untuk menilai persepsi pengembangan karier.. Menurut Azwar (2012), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkapkan indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem, maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang yang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Dalam penelitian ini, akan digunakan dua macam skala, yaitu skala persepsi pengembangan karir, dan skala kinerja.

1. Skala Persepsi Pengembangan Karier

Adapun skala persepsi Pengembangan karir disusun berdasarkan berdasarkan Flippo (dalam Christina, 2005) yaitu: (a) Tanggung Jawab (b) Status Jabatan (c) Wewenang (d) Kompensasi

Ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 4.

b. Metode Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam topik tertentu (Poewandari, 2007). Dalam penelitian ini metode wawancara digunakan untuk mendapatkan data awal perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan yang ada dan gambaran umum perusahaan.

c. Metode Dokumen

Dokumen merupakan rekaman kejadian-kejadian yang ditulis atau dicetak, dapat merupakan catatan anekdot, surat, buku harian, dan dokumen-dokumen (Munir, 2016). Dokumen digunakan dalam penelitian sebagai data sekunder manakala dokumen tersebut memiliki nilai. Dalam penelitian ini kinerja

diukur menggunakan data dokumentasi dari perusahaan yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang berdasarkan pada aspek-aspek kinerja dari Politeknik LP3I Medan, yaitu:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja diartikan sebagai sejauh mana karyawan dapat bekerja secara konsisten, terencana dengan baik, strategis, sistematis dan tepat, dan menghasilkan output yang luar biasa.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diartikan sebagai sejauh mana karyawan bekerja secara konsisten, terprogram dengan baik, tertib atas aturan yang dibuat oleh lembaga, , tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta objektif.

3. Kehadiran Kerja

Kehadiran kerja diartikan sebagai sejauh mana tingkat kehadiran para karyawan.

4. Ketepatan Waktu Kerja

Ketepatan waktu kerja diartikan sebagai sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, tidak pernah terlambat dan senantiasa memaksimalkan waktu bekerja.

Dalam pengambilan data kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan diatas menggunakan sistem dokumentasi (dalam LP3I, 2000). Data dokumentasi itu sendiri menggunakan sistem penilaian dalam bentuk angka dan cara penilaian sebagai berikut: 4.0 kriteria penilaian sangat baik, 3.0 kriteria penilaian baik, 2.0

kriteria penilaian kurang baik, 1.0 kriteria penilaian tidak baik. Penilaian dilakukan setiap satu tahun sekali.

F. Validitas dan Reliabilitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2003). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpulan data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpulan data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2004).

Validitas berasal dari kata "*validity*" yang mempunyai pengertian ketetapan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2012). Artinya, validitas menunjuk pada sejauhmana skala itu

mampun mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang ia rancang untuk mengukurnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Munir, 2015)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N\sum X^2 - (\sum X)^2)][(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien koreksi antara butir dengan total
$\sum X^2$	= Jumlah kwadrat dengan nilai butir
$\sum Y^2$	= Jumlah kwadrat nilai total
$\sum XY$	= Jumlah hasil skor X dan Y
N	= Jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mamna hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, kejegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya (Azwar dalam Munir 2015) menyebutkan bahwa hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas alat ukur menggunakan rumus Alpha (dalam Arikunto, 2006).

G. Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas

(persepsi pengembangan karier) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (kinerja). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N\sum X^2 - (\sum X)^2)][(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien koreksi antara butir dengan total
$\sum X^2$	= Jumlah kwadrat dengan nilai butir
$\sum Y^2$	= Jumlah kwadrat nilai total
$\sum XY$	= Jumlah hasil skor X dan Y
N	= Jumlah subjek

Sebelum dilaksanakan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji lineritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi Dua*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Christina, Hilda. (2005). *Pengaruh Aspek Tanggung Jawab, Status Jabatan, Wewenang, dan Kompensasi Dalam Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Etnis Jawa dan Etnis Cina*. Universitas Diponegoro. Diakses pada tanggal 25 Februari 2018 dari <http://core.uk/download>.
- Gerungan, W.A. (1996). *Psikologi Sosial*. Bandung: Eresco
- Gibson, J.L., Donnely, J.H., Ivancevich, J.M. 2007. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan oleh Djoerban Wahid. Erlangga. Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksarra.
- Inggit, Sonya. (2008). *Hubungan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Dengan Semangat Kerja*. Universitas Sumatera Utara. Diakses pada tanggal 10 Maret 2018 dari <http://repository.usu.ac.id>
- Irawan, Priananda Kesuma. (2016). *Hubungan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Kawan Era Baru Cabang Bandung*. Widyatama. Di akses pada tanggal 26 Februari 2018 dari repository.widyatama.ac.id
- Jalaludin, Rakhmat. (2007). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- King, Laura. (2014). *Psikologi Umum*. Jakarta: Salemba Humanika.
- LP3I. (2000). *Petunjuk Teknis SDM*. Jakarta
- Luh, Ni & Wayan, I. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery*. E-

Jurnal Manajemen Unudu, Vol.5 No.9. Diakses pada tanggal 26 Februari 2018 dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article+458456&val=989&title=pengaruh%20pengembangan%20karir%20terhadap%20%20kinerja%20karyawan%20melalui%20mediasi%20motivasi%20kerja%20pada%20karya%20mas%20art%20gallery>

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta

Mangkunegara, A Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mar'at. (1991). *Sikap Manusia Perubahan Serta Pengukurannya*. Jakarta.

Martoyo, Susilo. (1987). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.

Munir, Abdul. (2015). *Diktat Metode Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Psikologi Medan Area.

Poltak, Lijan.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara

Poewandari, K. (2007). *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi*. Jakarta: PSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Rachmawati Atik. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Dengan Loyalitas Kerja*. Naskah Publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diakses pada tanggal 25 Februari 2018 dari http://eprints.ums.ac.id/26807/10/02._NASKAH_PUBLIKASI.pdf.

Rifiani, Ita. (2006) *Pengaruh Pengembangan Karier Dengan Kinerja Karyawan*. Politeknik Negeri Malang. Diakses pada tanggal 26 Februari 2018 dari <http://www.researchgate.net>

Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks

Soemadji, Alex (2001). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sujawerni, V.W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru

Sulaestri, Emmy. (2012). *Perbedaan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Antara Wanita Menikah Dengan Wanita Belum Menikah*. Jurnal USU. Vol 1 No. 2. Diakses pada tanggal 25 Februari 2018 dari <https://media.neliti.com/media/publications/160374-ID-none.pdf>

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

- Walgito, Bimo. (2002). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.*
- Yahya Zamharil, Hidayanti Fitri. (2013). *Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. BFI FINANCE TBK Pekanbaru*. Jurnal Al-Iqtishad. Vol 9 2013. Diakses pada tanggal 12 Juni 2018 dari ejournal.uin-suska.ac.id



Reliability

Scale: PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIER

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,60	,494	55
aitem_2	3,53	,539	55
aitem_3	3,65	,480	55
aitem_4	3,55	,571	55
aitem_5	3,58	,567	55
aitem_6	3,04	,719	55
aitem_7	3,18	,722	55
aitem_8	3,35	,700	55
aitem_9	3,42	,599	55
aitem_10	3,36	,522	55
aitem_11	3,27	,489	55
aitem_12	3,22	,629	55
aitem_13	3,13	,721	55
aitem_14	3,13	,579	55
aitem_15	3,07	,663	55
aitem_16	3,16	,601	55
aitem_17	3,29	,629	55
aitem_18	3,40	,494	55
aitem_19	3,05	,621	55

aitem_20	3,22	,629	55
aitem_21	3,04	,508	55
aitem_22	3,33	,546	55
aitem_23	2,91	,674	55
aitem_24	3,27	,651	55
aitem_25	2,96	,744	55
aitem_26	3,07	,634	55
aitem_27	3,58	,498	55
aitem_28	3,16	,570	55
aitem_29	3,09	,701	55
aitem_30	3,42	,498	55
aitem_31	2,84	,764	55
aitem_32	3,25	,552	55
aitem_33	3,07	,716	55
aitem_34	3,20	,621	55
aitem_35	3,13	,668	55
aitem_36	3,27	,560	55
aitem_37	3,04	,637	55
aitem_38	3,24	,508	55
aitem_39	3,05	,558	55
aitem_40	3,25	,673	55
skor_total	129,38	11,806	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	125,78	135,581	,309	,915
aitem_2	125,85	134,608	,359	,914
aitem_3	125,73	134,202	,446	,914
aitem_4	125,84	133,843	,395	,914
aitem_5	125,80	134,348	,359	,914
aitem_6	126,35	130,304	,522	,913
aitem_7	126,20	131,237	,461	,913
aitem_8	126,04	131,888	,436	,914
aitem_9	125,96	133,480	,401	,914
aitem_10	126,02	133,129	,497	,913
aitem_11	126,11	135,655	,307	,915
aitem_12	126,16	130,473	,593	,912
aitem_13	126,25	131,156	,467	,913

aitem_14	126,25	134,193	,362	,914
aitem_15	126,31	131,625	,482	,913
aitem_16	126,22	132,877	,444	,914
aitem_17	126,09	130,195	,613	,911
aitem_18	125,98	134,426	,412	,914
aitem_19	126,33	133,224	,403	,914
aitem_20	126,16	133,325	,390	,914
aitem_21	126,35	135,045	,346	,915
aitem_22	126,05	131,756	,585	,912
aitem_23	126,47	133,069	,377	,914
aitem_24	126,11	132,618	,423	,914
aitem_25	126,42	129,989	,521	,913
aitem_26	126,31	132,699	,430	,914
aitem_27	125,80	134,274	,422	,914
aitem_28	126,22	135,359	,279	,915
aitem_29	126,29	132,099	,422	,914
aitem_30	125,96	133,628	,479	,913
aitem_31	126,55	130,290	,488	,913
aitem_32	126,13	132,298	,535	,913
aitem_33	126,31	130,958	,483	,913
aitem_34	126,18	134,485	,314	,915
aitem_35	126,25	130,971	,521	,913
aitem_36	126,11	132,395	,519	,913
aitem_37	126,35	133,341	,383	,914
aitem_38	126,15	132,719	,548	,913
aitem_39	126,33	131,780	,569	,912
aitem_40	126,13	132,187	,436	,914

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
129,38	139,389	11,806	40

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.
 It could
 not be mapped to a valid backend locale.
 NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=persepsi_pengembangan_karier
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		persepsi_penge mbangan_karier	Kinerja
N		55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	129,38	3,25
	Std. Deviation	11,806	,530
	Absolute	,092	,151
Most Extreme Differences	Positive	,092	,104
	Negative	-,074	-,151
Kolmogorov-Smirnov Z		,683	1,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,740	,162

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

MEANS TABLES=persepsi_pengembangan_karier
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * persepsi_pengembangan_karier	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

Report

Kinerja

persepsi_pengembangan_karier	Mean	N	Std. Deviation
102	2,5	1	.
108	2,25	1	.
110	3,00	1	.
115	3,00	1	.
116	2,43	4	,426
117	2,87	2	,530
118	2,37	2	,176
119	3,00	1	.
120	3,12	2	,176
122	3,25	1	.
123	3,50	2	,353
124	3,37	2	,176
125	3,08	3	,381
126	3,00	1	.
127	3,25	3	,250
128	3,00	3	,661
131	2,50	1	.

132	3,50	2	,000
133	3,62	2	,530
135	3,25	1	.
136	3,50	2	,000
137	3,50	1	.
138	3,50	2	,353
140	3,75	1	.
141	3,75	3	,000
142	3,75	3	,000
143	3,75	1	.
144	3,75	1	.
147	3,75	1	.
148	3,75	1	.
149	4,00	1	.
150	4,00	1	.
155	4,00	1	.
Total	3,25	55	,530

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Persepsi_Pengembangan_Karier	(Combined)	199,065	32	6,221	3,116	,004
	Between Groups	147,204	1	147,204	73,742	,000
	Linearity	51,861	31	1,673	,838	,680
	Deviation from Linearity	43,917	22	1,996		
	Within Groups	43,917	22	1,996		
	Total	242,982	54			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_Karyawan * Persepsi_Pengembangan_Karier	,778	,606	,905	,819

Correlations

		Persepsi_Pengembangan_Karier	Kinerja_Karyawan
Persepsi_Pengembangan_Karier	Pearson Correlation	1	,778**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,778**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

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

Saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini. Kuesioner ini adalah untuk data-data yang dibutuhkan dalam penyelesaian Tugas Akhir / Skripsi saya di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area.

Atas Perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan Terima Kasih

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas ini dengan sebenar-benarnya.

Nama :
Jenis Kelamin :
Bagian :
Hari/Tanggal :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah petunjuk pengisian kuesioner ini sebelum Anda mengerjakan.

1. Tulislah identitas Anda terlebih dahulu dibagian yang telah tersedia.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum Anda mengisi jawaban.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda.
 Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai
4. Berilah tanda centang (\checkmark) pada salah satu pilihan jawaban yang Anda pilih.
 Apabila Anda ingin memperbaiki jawaban, berilah tanda (=) pada jawaban yang salah, kemudian pilihlah jawaban baru.

Contoh

Jawaban Semula

SS	S	TS	STS
\checkmark			

Jawaban Diperbaiki

SS	S	TS	STS
=		\checkmark	

5. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. **Tidak ada jawaban salah atau benar** karena jawaban Anda adalah sesuai kondisi diri Anda sebenarnya.
6. Data digunakan untuk kepentingan karya ilmiah.

Selamat Mengerjakan

C. PERNYATAAN

NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Untuk mengembangkan karir saya, saya akan bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar				
2.	Menurut saya, karir saya akan meningkat jika saya selalu berinovasi untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
3.	Menurut saya, untuk mengembangkan karir maka saya harus selalu menjaga nama baik lembaga				
4.	Saya berfikir, bekerja secara kreatif dapat meningkatkan peluang karir saya				
5.	Menurut saya, adanya keterbukaan pimpinan dalam program promosi dapat memberikan peluang karir saya				
6.	Menurut saya, jika saya tidak mempelajari terlebih dahulu tentang tugas yang diberikan saya tetap mampu menyelesaikan tugas dengan baik				
7.	Menurut saya, karir saya akan meningkat jika saya tidak berinovasi untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
8.	Saya akan mendapatkan peluang karir yang baik jika saya tidak kreatif dalam melakukan pekerjaan				
9.	Saya berfikir, pimpinan harus melaksanakan program program kaderisasi jabatan guna mengembangkan karir				
10.	Menurut saya. saya harus menjalankan dengan sebaik-baiknya visi misi yang diterapkan di lembaga agar mendapatkan peluang untuk karir saya				
11.	Menurut saya, dengan hasil kerja saya, pantas untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi				
12.	Menurut saya, dengan adanya kemampuan dalam menggunakan wewenang saya dapat mengembangkan karir saya				
13.	Bagi saya, saya berusaha untuk loyal terhadap perusahaan agar meningkatkan kompensasi yang diberikan				
14.	Jika saya berusaha melaksanakan wewenang sesuai dengan tanggung jawab saya maka saya tidak memiliki peluang untuk mengembangkan karir saya				
15.	Menurut saya, dengan banyak membaca buku yang berkaitan dengan wewenang saya dapat meningkatkan karir saya				
16.	Peluang karir saya akan terbuka jika pimpinan tidak terbuka dalam memberikan kompensasi langsung				

NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
17.	Bagi saya, adanya ketentuan yang jelas terkait dengan tunjangan jabatan akan meningkatkan peluang karir saya				
18.	Saya berfikir dengan mempelajari terlebih dahulu tentang tugas yang diberikan akan mampu menyelesaikan tugas dengan baik				
19.	Karir saya akan meningkat jika saya tidak mampu melaksanakan pekerjaan diluar yang diberikan kepada saya				
20.	Jika saya tidak menjaga nama baik lembaga, maka saya tetap yakin karir saya akan berkembang				
21.	Apabila pimpinan tidak melaksanakan program-program kaderisasi jabatan maka saya tetap memiliki peluang untuk mengembangkan karir saya				
22.	Untuk dapat mengembangkan karir saya, saya akan berusaha melaksanakan wewenang sesuai dengan tanggung jawab saya				
23.	Menurut saya, saya belum menjalankan kewajiban saya dengan baik di lembaga ini				
24.	Menurut saya, keterbukaan pimpinan atas adanya kompensasi langsung akan dapat mengembangkan karir saya				
25.	Bagi saya, tidak adanya ketentuan yang jelas terkait dengan tunjangan jabatan akan meningkatkan peluang karir saya				
26.	Bagi saya, melaksanakan pekerjaan diluar dari tugas yang diberikan mampu meningkatkan karir saya				
27.	Untuk dapat meningkatkan peluang karir saya, saya harus terus memperbaiki diri dan cara kerja saya menjadi lebih baik				
28.	Saya berfikir, jika tidak berinovasi dalam bekerja maka peluang karir saya akan tetap meningkat				
29.	Apabila pimpinan tidak terbuka dalam program promosi maka saya memiliki peluang untuk meningkatkan karir saya				
30.	Menurut pandangan saya, berinovasi dalam bekerja akan dapat mengembangkan karir saya				
31.	Menurut saya, jika saya tidak berusaha menjalankan dengan baik visi misi yang diterapkan di lembaga, saya akan mendapatkan peluang untuk karir saya				
32.	Menurut saya, keterbukaan pimpinan atas adanya kompensasi langsung akan dapat mengembangkan karir				

NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
33.	Menurut pandangan saya, apabila saya tidak melakukan perbaikan diri dan cara kerja saya menjadi lebih baik karir saya juga akan meningkat				
34.	Bagi saya, karir saya akan berkembang, jika saya tidak bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar				
35.	Menurut saya, dengan hasil kerja saya tidak pantas untuk mendapatkan peluang meningkatkan karir				
36.	Peluang karir akan saya dapatkan apabila saya tidak mampu melaksanakan wewenang saya				
37.	Menurut saya, tidak ada membaca buku yang berkaitan dengan wewenang, saya tetap dapat meningkatkan karir saya				
38.	Bagi saya, jika saya tidak berusaha untuk loyal dengan perusahaan, akan dapat meningkatkan kompensasi yang diberikan				
39.	Peluang karir saya akan terbuka jika pimpinan tidak terbuka dalam memberikan kompensasi tidak langsung				
40.	Menurut saya, saya telah menjalankan kewajiban saya dengan baik di lembaga ini				



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 639 /FPSI/01.10/TV/2018
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 03 April 2018

Yth, Direktur Politeknik LP3I Medan
Jl. Amaliun No.37, Kel. Kota Matsum IV, Kec.
Medan Area, Medan
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:


Nama : Jihan Sulaiman
NPM : 14 860 0116
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Politeknik LP3I Medan Jl. Amaliun No.37, Kel. Kota Matsum IV, Kec. Medan Area, Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Persepsi Pengembangan Karier dengan Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Kampus yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik,

Haidar Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



Medan, 11 April 2018

Nomor : 005/WADIR I/B1/PLM/IV/18

Perihal : **Penyelesaian Pelaksanaan Pengambilan Data**

Kepada Yth,
Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi
Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Di -
Tempat

Dengan Hormat,

Teriring salam dan doa semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktifitas sehari-hari. Amin

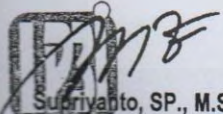
Sehubungan dengan surat yang disampaikan pertanggal 03 April 2018 dengan nomor surat 638/FPSI/01.10/IV/2018 perihal Permohonan Pengambilan Data Penelitian, maka dengan ini kami sampaikan bahwa nama dibawah ini :

Nama : **Jihan Sulaiman**
NPM : 14 860 0116
Prodi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Judul Skripsi : **"Hubungan Persepsi Pengembangan Karier dengan Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan"**

Telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Politeknik LP3I Medan.

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
POLITEKNIK LP3I MEDAN


Supriyanto, SP., M.Si
Wakil Direktur I
Politeknik
MEDAN

Cc : File
Sp/p

UR
02/15
02649
ic.id
.id

tenat@cenat