

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT AGUNG TOYOTA CABANG PAL X
KOTA JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(S1)**

**Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

Disusun Oleh :

**Nama : Muhtadi Yasin Pratama
Nim : 1600861201011
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2020**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh :

Nama : Muhtadi Yasin Pratama

NIM : 1600861201011

Fakultas : EKONOMI

Jurusan : MANAJEMEN

Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AGUNG TOYOTA CABANG PAL X KOTA JAMBI

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur ketentuan dan kelaziman untuk mengikuti Ujian Skripsi secara komprehensif pada tanggal yang tertera dibawah ini.

Jambi, 10 Januari 2020

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

Dr. H.. Saiyid syekh, S.E., M.P

Drs. Rasdi, MM,

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Anisah, SE., MM.,

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Komperhensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 05 Februari 2020

Jam : 10.00 – selesai

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

| JABATAN | PANITIA PENGUJI | TANDA TANGAN |
|--|--------------------------------|----------------------------------|
| Ketua | NAMA : Nuraini, S. E, M.M | |
| Sekretaris | : Drs. Rasdi, MM | |
| Penguji Utama | : Hj. Reni Devita, S. E., M.M. | |
| Anggota | : Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si | |
| Disahkan oleh : | | |
| Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi | | Ketua Program Studi Manajemen |

(Dr.Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak. CA)

(Anisah, S.E., M.M.)

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhtadi Yasin Pratama

NIM : 1600861201011

Program Studi : MANAJEMEN

Dosen Pembimbing : Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si / Drs. Rasdi, MM

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pal X Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unbari. Dengan pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 11 Januari 2020

Yang membuat pernyataan,

Muhtadi Yasin Pratama
1600861201011

ABSTRACT

MUHTADI YASIN PRATAMA / 1600861201011 / 2019 / THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT AGUNG TOYOTA JAMBI PAL X BRANCH / 1ST ADVISOR MR. DR. H. SAIYID SYEKH, S.E., M.P / 2ND ADVISOR MR. DRS. RASDI, MM.

PT. Agung Toyota Jambi Pal X Branch is a company engaged in the sale and maintenance of vehicle brand Toyota. PT Agung Toyota in realizing the predetermined targets need to be supported by good employee performance. To create a good employee performance, the company needs to pay attention to the career development process for employees. The purpose of this research is to know the influence of career development on the company's employees' performance.

In this research the authors using career development indicators are career policies, job performance, education, caderisation, training, work experience, working relationships, and self-development. Performance indicators are no-shows, delays, long-term work, quantity, kulaitas, cooperation, protective measures, constructive ideas, self-training and profitable attitudes. The primary Data used is from a questionnaire that was shared with a population of 45 people. Secondary Data is derived from the essays and scientific works. The data analysis method used is a simple linear regression, using SPSS program version 16.0.

PT. Agung Toyota Jambi Pal X located at Jl. MARSDA Surya Darma, Kotabaru Pal X Jambi (36128), stood since January 24, 2014. At the beginning of the establishment of PT. Agung Toyota used the name PT. Agung Concern. In 1972, started as a Toyota automobile distributor when Toyota decided to open a car factory in Indonesia. Part of PT. Agung Concern which specialized in selling Toyota unit changed its name to PT. Agung Automall in 1992, and since the year 2014 PT Agung Automall changed its name brand with the names Agung Toyota.

The results showed that career development has a positive value, meaning career development has an influence on employee performance. The regression equation shows the result $Y = 0.805 + 0.645 X$. The influence of career development on employee performance by 64.4 percent and 35.6 percent of employee performance is influenced by other variables outside of this study.

Based on the results of the management research of PT Agung Toyota branch Pal X Kota Jambi can pay attention to the caderization of the company. In the process of caderization that occurs in the company. In addition, the management of the company is also expected to increase employee motivation so as to reduce the intensity of employee delays at work. So that the intended purpose of the company can be achieved as the employee's performance better.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pal X Kota Jambi”.

Skripsi ini dibuat sebagai akhir dari rangkaian pembelajaran sekaligus sebagai salah satu syarat menempuh ujian sarjana di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Batanghari.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga tercinta, Ibu Fitri Andaini dan Bapak Basri yang telah memberikan ketulusan doa dan dukungan yang tak akan pernah penulis mampu membalasnya. Pada kesempatan ini juga penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini :

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., Ak., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi sekaligus Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan selama penulis kuliah hingga selesai.
3. Ibu Anisah, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. H.. Saiyid syekh, S.E., M.P selaku Pembimbing Skripsi I yang dengan sabar memberikan arahan dan perbaikan sehingga skripsi ini bisa selesai tepat waktu.

5. Bapak Drs. Rasdi, MM., selaku Pembimbing Skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran dalam memberikan bimbingan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak, Ibu Dosen serta segenap pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang senantiasa membimbing penulis menjadi lebih baik.
7. Pimpinan PT Agung Toyota Cabang pal X Kota Jambi beserta karyawannya yang telah membantu dan memberikan informasi kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Kepada seluruh rekan mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari, terimakasih atas kebersamaannya.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu sehingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari akan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang. Penulis berharap semoga apa yang tercakup dalam skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, masyarakat, dan ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jambi, 9 Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| TANDA PENGESAHAN SKRIPSI | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | iv |
| ABSTRACT | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang penelitian | 9 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 9 |
| 1.3 Rumusan Masalah | 9 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN | 11 |
| 2.1 Tinjauan Pustaka | 11 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen | 11 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen | 11 |
| 2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |
| 2.1.4 Fungsi Manajemen SDM | 13 |
| 2.1.5 Pengembangan Karir | 15 |
| 2.1.6 Tujuan Pengembangan Karir | 16 |
| 2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir | 18 |
| 2.1.8 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir | 20 |
| 2.1.9 Kinerja Karyawan | 20 |
| 2.1.10 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 22 |
| 2.1.11 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.1.12 Keterkaitan Antar Variabel | 24 |
| 2.1.13 Kerangka Pemikiran | 25 |
| 2.1.14 Hipotesis Penelitian | 26 |
| 2.2 Metode Penelitian | 27 |
| 2.2.1 Jenis Dan Sumber Data | 27 |
| 2.2.2 Metode Pengumpulan Data | 28 |
| 2.2.3 Populasi Dan Sampel | 29 |
| 2.2.4 Metode Analisis | 30 |

| | |
|---|-----------|
| BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN | 37 |
| 3.1 Sejarah PT. Agung Toyota..... | 37 |
| 3.2 Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan | 38 |
| 3.2.1 Visi..... | 38 |
| 3.2.2 Misi | 38 |
| 3.2.3 Tujuan | 38 |
| 3.3 Jenis Usaha Perusahaan | 49 |
| 3.4 Struktur Organisasi | 40 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 45 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 45 |
| 4.1.1 Karakteristik Responden..... | 45 |
| 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 45 |
| 4.1.1.2 Karakter Responden Berdasarkan Usia | 46 |
| 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 46 |
| 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 47 |
| 4.1.2 Dimensi Pengembangan Karir..... | 48 |
| 4.1.2.1 Manajemen Karir | 48 |
| 4.1.2.2 Perencanaan Karir | 49 |
| 4.1.2.3 Rekapitan Pengembangan Karir..... | 50 |
| 4.1.3 Dimensi Kinerja | 51 |
| 4.1.3.1 Memikat dan Menahan Orang di Organisasi | 51 |
| 4.1.3.2 Penyelesaian Tugas Yang Andal | 52 |
| 4.1.3.3 Prilaku Inovatif Dan Spontan..... | 53 |
| 4.1.3.4 Rekapitan Kinerja..... | 54 |
| 4.2 Analisis Dan Pembahasan..... | 55 |
| 4.2.1 Analisis | 55 |
| 4.2.1.1 Uji Persamaan Linier Sederhana..... | 56 |
| 4.2.1.2 Uji Koefisien Determinasi | 56 |
| 4.2.1.3 Uji Koefisien Korelasi | 57 |
| 4.2.1.4 Uji Hipotesis | 57 |
| 4.2.2 Pembahasan..... | 58 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 61 |
| 5.1 Kesimpulan | 61 |
| 5.2 Saran | 62 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Keterangan | Hal |
|--------------|---|------------|
| 1.1 | Struktur Jenjang Karir | 4 |
| 1.2 | Syarat Setiap Jenjang Karir | 5 |
| 1.3 | Jumlah Karyawan Setiap Jenjang Karir | 7 |
| 1.4 | Pencapaian <i>Revenue</i> | 8 |
| 2.1 | Interval Skor | 28 |
| 2.2 | Interval Kelas | 31 |
| 2.3 | Koefisien Korelasi | 32 |
| 2.4 | Operasional Variabel | 35 |
| 4.1 | Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 45 |
| 4.2 | Distribusi Responden Berdasarkan Usia | 46 |
| 4.3 | Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 46 |
| 4.4 | Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 47 |
| 4.5 | Jawaban Responden Terhadap Manajemen Karir | 48 |
| 4.6 | Jawaban Responden terhadap Perencanaan Karir | 49 |
| 4.7 | Jawaban Responden Terhadap Pengembangan Karir | 50 |
| 4.8 | Jawaban Responden Terhadap Memikat dan Menahan Orang Di Organisasi | 51 |
| 4.9 | Jawaban Responden Terhadap Penyelesaian Tugas Yang Andal ... | 52 |
| 4.10 | Jawaban Responden Terhadap Prilaku Inovatif Dan Spontan | 53 |
| 4.11 | Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan | 54 |
| 4.12 | Analisis Regresi Sederhana | 56 |
| 4.13 | Hasil Uji koefisien Determinasi | 56 |
| 4.14 | Hasil Uji t | 58 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Keterangan | Hal |
|--------|--------------------------------|-----|
| 2.1 | Kerangka Pemikiran..... | 26 |
| 2.2 | Bagan Struktur organisasi..... | 41 |



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah bagian penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia pada perusahaan berperan dalam kelangsungan performa perusahaan yang dituntut selalu dalam keadaan baik. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Sejalan dengan yang disampaikan Bangun (2012:4), “ Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia”. Dalam hal ini manajemen perusahaan harus memahami betul bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan harus melibatkan karyawan, karena dengan peran aktif dari karyawan maka akan tercipta ekosistem perusahaan yang baik.

Kinerja karyawan yang cenderung baik dari proses hingga hasil menjadi *feedback* yang baik bagi perusahaan. Tanggung jawab karyawan dalam mewujudkan harapan perusahaan itulah yang menjadi tolak ukur kualitas karyawan tersebut. Sebagaimana dituturkan oleh Mangkunegara (2017:67) “ kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Untuk memperoleh karyawan dengan kinerja yang baik maka perusahaan perlu melakukan usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya adalah dengan proses pengembangan karir dalam perusahaan yang baik. Agar mencapai tujuan perusahaan perlu dilakukan dorongan kepada karyawan agar termotivasi, misalnya dengan pemberian penghargaan seperti pengembangan karir, promosi maupun insentif untuk karyawan. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh perusahaan adalah menciptakan proses pengembangan karir karyawan yang baik selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian orang peningkatan dalam berkarir akan sangat krusial karena dari situ karyawan dapat menilai potensi tertinggi pada dirinya yang dapat tercapai.

Suatu pengembangan karir selayaknya dilakukan dengan perencanaan dan strategi khusus. Hal ini untuk menjamin pelaksanaannya sesuai dengan harapan dan target yang diinginkan baik oleh perusahaan ataupun karyawan. Untuk itulah, upaya pengembangan karir yang merupakan salah satu bentuk manajemen sumber daya manusia ini dilaksanakan melalui suatu program yang dikenal dengan sebutan Program Pengembangan Karir atau *Career Development Program (CDP)*.

Pengembangan karir juga akan berguna bagi perusahaan supaya roda perusahaan dapat berjalan dengan baik karena ada rotasi jabatan yang terjadi di dalamnya. Selain itu, dengan adanya program pengembangan karir, perusahaan menekan angka *resign*-nya karyawan. Dikutip dari forbes (2017:12), penelitian *The LinkedIn Global Job Seeker Trends* menunjukkan

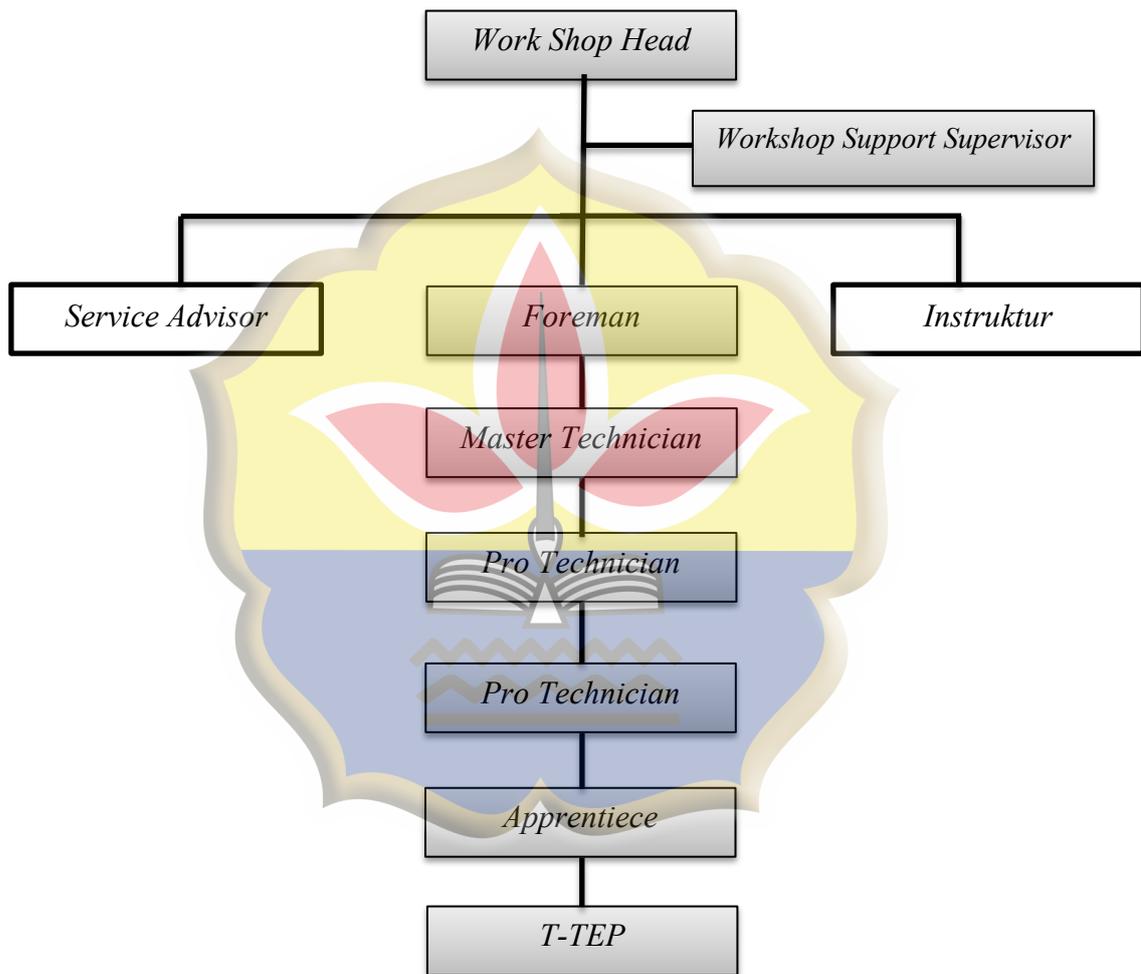
bahwa alasan utama karyawan berganti pekerjaan adalah karena kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karir. Alasan utama mereka tertarik pada perusahaan baru adalah jalur karir yang kuat.

Pada penelitian ini penulis memilih objek, PT Agung Toyota cabang pal X. PT Agung Toyota merupakan cabang usaha dari perusahaan utama yang berkedudukan di Jakarta, yaitu PT Agung Concern. PT Agung Concern memiliki visi menjadi perusahaan global penyedia jasa dan produk transportasi yang utama dan terhormat serta memiliki misi untuk memberikan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan dan membangun sumber daya manusia yang professional. Dengan visi dan misi yang sebesar itu, maka peranan karyawan yang berdedikasi dan loyalitas tinggi menjadi sangat dibutuhkan, baik di kantor pusat maupun kantor cabang di daerah. Hal yang hanya bisa dicapai dengan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan disegala level manajemen.

PT. Agung Toyota adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan barang dan jasa otomotif. PT Agung Toyota memperoleh ijin untuk menjual mobil-mobil dengan merk Toyota. Selain *sales service division* yang menjual mobil, juga ada *after-sales service division* yang melakukan penjualan *spare part* kendaraan merk Toyota serta jasa perbaikan mesin dan pengecatan. Untuk Provinsi Jambi, terdapat tiga cabang utama yaitu PT Agung Toyota cabang Sipin, PT Agung Toyota cabang Muara Bungo, dan PT Agung Toyota cabang Pal X.

Jenjang karir pada PT Agung Toyota Jambi cabang Pal X bisa dikatakan cukup panjang dan memiliki standarisasi khusus disetiap tingkatannya. Struktur jenjang karir pada PT Agung Toyota Jambi cabang Pal X sebagai berikut :

Tabel. 1.1
Struktur Jenjang Karir PT Agung Toyota Jambi cabang Pal X



Sumber : PT Agung Toyota, 2019

Yang menjadi pusat pembahasan pada penelitian ini adalah jabatan yang ditandai dengan kolom yang ditebalkan, dimana dimulai dari *T-TEP* hingga *Workshop Head*. Setiap jenjang karir tersebut memiliki syarat

tersendiri untuk dapat melanjutkan ke jenjang karir selanjutnya. Syarat untuk kenaikan jenjang karir di uraikan pada tabel dibawah ini

Tabel. 1.2
Syarat Setiap Jenjang Karir PT Agung Toyota

| NO | JENJANG KARIR | URAIAN | LAMA WAKTU |
|----|------------------------------------|---|------------|
| 1 | <i>T-TEP</i> | <i>Fresh Graduate</i> yang mengikuti <i>On Boarding Program</i> selama 6 bulan (<i>in class, On Job Training, evaluasi</i>) | 6 bulan |
| 2 | <i>Apprentiece</i> | dinyatakan lulus dari <i>OPB</i> , kemudian diberikan kontrak karyawan selama 1 tahun dengan evaluasi setiap 6 bulan (maksimal kontrak 2 kali) | 2 tahun |
| 3 | <i>Toyota Technician</i> | Hasil evaluasi <i>apprentiece</i> oleh <i>Foreman</i> dan <i>WSH</i> Mengikuti <i>training Toyota Technician</i> Setelah 1 tahun lalu mengikuti sertifikasi <i>Toyota Technician</i> Hasil evaluasi menjadi syarat karyawan tetap | 1 tahun |
| 4 | <i>Pro Technician</i> | Mengikuti <i>training Pro technician</i> Setelah 1 tahun lalu mengikuti sertifikasi <i>ProTechnician</i> | 1 tahun |
| 5 | <i>Master Technician</i> | Mengikuti <i>training Master technician</i> Setelah 2 tahun lalu mengikuti sertifikasi <i>Master Technician</i> | 2 tahun |
| 6 | <i>Foreman</i> | Adanya peluang promosi Dinyatakan lulus sertifikasi <i>Master Tecnician</i> Mengikuti assesment <i>Foreman</i> (psikotes dan <i>interview</i>) Evaluasi hasil <i>assesment</i> oleh <i>WSH</i> Menerima SK <i>PJS</i> (maksimal 2 tahun) dengan evaluasi setiap 6 bulan oleh <i>WSH</i> Menerima SK <i>Foreman</i> | - |
| 7 | <i>Workshop Support Supervisor</i> | Adanya peluan promosi Mengikuti assesment sebagai <i>WSS</i> (psikotes dan <i>interview</i>) | - |

| | | | |
|---|-----------------------|--|---|
| | | Menerima SK PJS (maksimal 2 tahun) dengan evaluasi <i>KPI</i> setiap 6 bulan oleh <i>WSH</i> | |
| 8 | <i>Work Shop Head</i> | Adanya peluan promosi Mengikuti assesment sebagai <i>WSH</i> (psikotes dan interview) Evaluasi hasil <i>assesment</i> oleh <i>Branch Manager, Regional Manager</i> dan <i>Board of Directors</i> Menerima SK PJS (maksimal 2 tahun) dengan evaluasi <i>KPI</i> setiap 6 bulan oleh <i>Branch Manager, Regional Manager</i> dan <i>Board of Directors</i> Menerima SK <i>WSH</i> | - |

Sumber : PT Agung Toyota, 2019

Berdasarkan uraian dari tabel di atas menunjukkan bahwa pada jenjang karir *T-TEP* hingga *Master Tecnician* memiliki standar lama waktu kenaikan pangkat. Pada jabatan *Foreman* hingga *Workshop Head* tidak memiliki standar lama waktu kenaikan karir karena pada syarat disebutkan bahwa perlu adanya peluang promosi untuk dapat kenaikan karir. Peluang promosi itu sendiri tidak dapat di tentukan secara baku lama waktunya karena ada banyak faktor kualitatif yang mempengaruhinya.

Dengan adanya standar lama waktu di setiap jenjang karir tersebut maka dapat diperkirakan kapan karyawan akan mendapatkan kenaikan karir pada perusahaan PT Agung Toyota Jambi cabang Pal X. Akan tetapi kenyataan yang terjadi di lapangan berbeda dengan standar yang telah dituliskan pada tabel sebelumnya. Dapat dilihat pada tabel selanjutnya mengenai rata rata masa jabatan pada PT Agung Toyota Jambi cabang Pal X.

Tabel. 1.3
Jumlah Karyawan Setiap Jenjang Karir
PT Agung Toyota Jambi cabang Pal X

| No | Jabatan | Jumlah penjabat | Rata-rata masa kerja di jabatan tersebut (tahun) |
|--------|-----------------------------------|-----------------|--|
| 1 | <i>Workshop Head</i> | 1 | 7 |
| 2 | <i>Workshop Support Supevisor</i> | 1 | 7 |
| 3 | <i>Foreman</i> | 5 | 5,5 |
| 4 | <i>Master Technician</i> | 5 | 4 |
| 5 | <i>Pro Technician</i> | 9 | 4 |
| 6 | <i>Toyota Technician</i> | 17 | 3 |
| 7 | <i>Apprentiece</i> | 5 | 1 |
| 8 | <i>T-TEP</i> | 2 | 1 |
| Jumlah | | 45 | |

Sumber : PT Agung Toyota, 2019

Berdasarkan data tabel diatas, rata-rata masa kerja disetiap jabatan tidak seperti yang di tuliskan pada proses standarnya. Contoh pada jabatan *Master Technician* hingga *Toyota Technician* yang rata-ratanya mendekati 4 tahun, dimana pada proses standarnya adalah 1-2 tahun. Hal ini terjadi karena pada salah satu syarat menyebutkan harus mengikuti training sesuai jenjangnya masing-masing, dimana training tersebut disediakan oleh pihak Toyota pusat yang berada di Jakarta. Setiap cabang diberikan kuota terbatas untuk mengirimkan karyawannya untuk mengikuti kelas training. Pihak Toyota pusat tidak dapat memenuhi permintaan cabang untuk membuka kelas *training* sesuai jumlah permintaan seluruh cabang di Indonesia karena alasan berbagai keterbatasan. Maka itu menunjukkan bahwa ada yang salah mengenai proses pengembangan karir di PT Agung Toyota Jambi cabang Pal X.

Proses pengembangan karir yang tidak baik akan mempengaruhi output karyawan terhadap perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor terpenting dalam hal *output* karyawan terhadap perusahaan. Roda bisnis perusahaan bergantung pada kinerja karyawan didalamnya. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target *revenue* perusahaan. Tabel dibawah ini menunjukkan kinerja karyawan PT Agung Toyota Jambi cabang Pal X :

Tabel. 1.4
Pencapaian *Revenue* PT Agung Toyota
Tahun 2014-2018

| Tahun | Target <i>revenue</i> (x 1.000.000) | Pencapaian <i>revenue</i> (x 1.000.000) | (%) |
|-------|---|---|------|
| 2014 | 11095 | 8961 | 81% |
| 2015 | 8961 | 13760 | 154% |
| 2016 | 18598 | 14272 | 77% |
| 2017 | 18636 | 16120 | 86% |
| 2018 | 27537 | 25818 | 94% |

Sumber : PT Agung Toyota, 2019

Dari tabel sebelumnya menunjukkan bahwa pencapaian target *revenue* sangat fluktuatif dan cenderung pada performa yang tidak baik. Terlihat pada pencapaian *revenue* di tahun 2016-2018 tidak dapat memenuhi target yang sudah ditentukan. Ini memberikan arti bahwa kinerja karyawan tidak sesuai harapan perusahaan.

Dari uraian diatas maka penulis melihat masih terdapat fenomena-fenomena yang memerlukan penelitian yang lebih mendalam. Dimana pengembangan karir karyawan yang tidak baik sejalan dengan kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karenanya penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agung Toyota Jambi Cabang Pal X.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas, maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini adalah :

1. Pengembangan karir PT Agung Toyota cabang Pal X cenderung lambat untuk jenjang karir Toyota *Technician* hingga *Master Technician*.
2. Perlu adanya percepatan pengembangan karir karyawan pada jenjang Toyota *Technician* hingga *Master Technician*.
3. Pencapaian kinerja karyawan PT Agung Toyota cabang Pal X selama tahun 2014-2018 yang fluktuatif dalam hal *revenue*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka didefinisikan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan karir dan kinerja di PT Agung Toyota Jambi cabang Pal X ?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Toyota Pal X ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan pengembangan karir dan kinerja pada PT Agung Toyota cabang Pal X kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Toyota Pal X kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

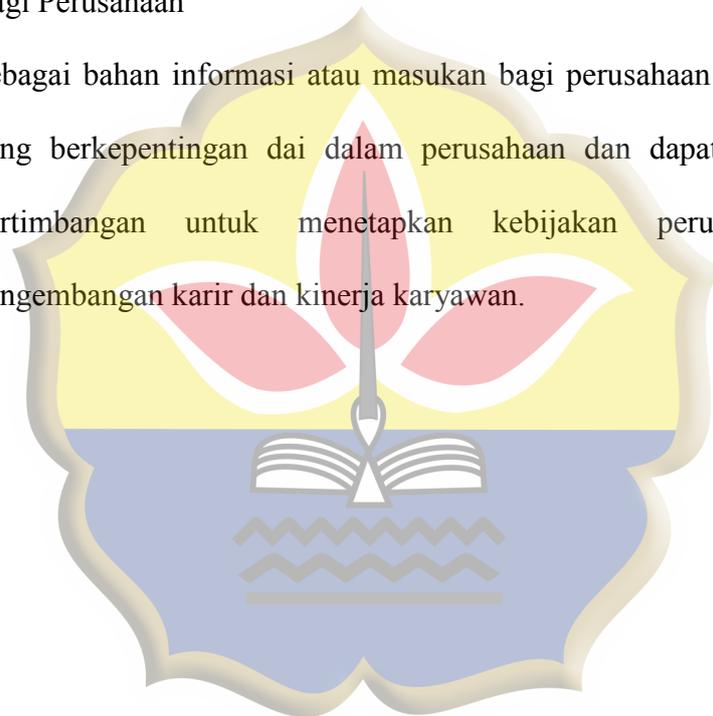
Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan lebih memahami pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Dapat dijadikan bahan atau acuan untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam hal pengembangan karir dan kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi atau masukan bagi perusahaan dan pihak pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang pengembangan karir dan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen Menurut Hasibuan (2009:10) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian manajemen menurut Handoko (2005:5) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Sunyoto (2013:4) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. **Perencanaan**, meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. **Pengorganisasian**, adalah membentuk organisasi dan merancang susunan dari berbagai hubungan antar jabatan, pesonalia dan faktor-faktor fisik.

3. **Pengarahan**, adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah konvensional.
4. **Pengawasan**, adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu penyesuaian kembali rencana yang telah dibuat.

Menurut Terry dan Rue, (2009:9) fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. **Planning**, menentukan tujuan-tujuan yang hendak di capai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.
2. **Organizing**, mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.
3. **Staffing**, menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.
4. **Motivating**, mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan-tujuan.
5. **Controlling**, mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif dimana perlu.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2009:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah senior untuk perundingan, mengorganisasikan, mengarahkan,

mengalihkan kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sementara itu Suwatno (2011:1) mengalihkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok lainnya.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2007:21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai

tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan , seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka

mau bekerjasama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari satu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.5 Pengembangan Karir

Karir adalah sebuah kata dari Bahasa Belanda; *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Menurut Greenhaus (Marwansyah, 2010:79) karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang. Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu:

- 1) Pengembangan karir menurut Bahri, (2016:133) merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang

lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan.

- 2) Pengembangan karir menurut Rivai (2014:212) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.
- 3) Pengembangan Karir menurut Handoko (2014:99), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat di lakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

2.1.6 Tujuan Pengembangan Karir

Pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa yang akan datang. Adapun tujuan pengembangan karir menurut Dubrin (Mangkunegara, 2008:77) adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, ini

menunjukkan bahwa tercapai tujuan perusahaan dan tujuan individu.

- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya sehingga memiliki loyalitas yang lebih tinggi.
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensinya. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai lebih bermental sehat.
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tercapai tujuan perusahaan.
- 7) Mengurangi *turnover* (pergantian karyawan karena mengundurkan diri) dan biaya kepegawaian pengembangan karier dapat menjadikan *turnover* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan

manajerial.

9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

10) Menggiatkan pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang.

Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai porsinya.

2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2012:87) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1) Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2) Pengenalan oleh pihak lain.

Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3) Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4) Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat atau saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

5) Dukungan para bawahan

Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6) Kesempatan untuk bertumbuh

Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7) Pengunduran diri

Pengunduran diri merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

2.1.8 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2011:290), dimensi dan indikator pengembangan karir sebagai berikut :

1. Manajemen Karir

Proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan di masa depan. Dengan indikator :

- a. Kebijakan organisasi
- b. Privasi kerja
- c. Tingkat pendidikan
- d. Kaderisasi

2. Perencanaan Karir

Proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Dengan indikator :

- a. Pelatihan
- b. Pengalaman kerja
- c. Relasi kerja
- d. Pengembangan diri

2.1.9 Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2004:34), Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Menurut Mangkunegara (2007:67), kinerja sumber daya manusia merupakan

prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja juga merupakan implementasi dan rencana yang telah disusun organisasi. Implementasi tersebut dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan tenaga kerja akan mempengaruhi perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2010:59). Ini berarti dalam proses manajemen kinerja tersebut mencakup cara mengatur orang dan unsur-unsur didalamnya untuk menciptakan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan mengenai apa yang harus dicapai (hasil akhir yang harus dicapai) dan bagaimana mencapainya (kompetensi yang dibutuhkan), sehingga akan meningkatkan kemampuan tercapainya sasaran yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2007:202) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, kesempatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:154). Sementara itu Rivai (2006:129) mengemukakan kinerja adalah Merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai

dengan perannya dalam perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil prestasi atau hasil kerja yang dapat diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif, serta menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja juga menunjukkan seberapa baik perilaku karyawan dalam upaya menciptakan tujuan organisasi.

2.1.10 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja individu maupun kelompok kerja dalam organisasi menggambarkan kinerja organisasi sesungguhnya. Untuk mencapai standar tertentu yang telah ditetapkan organisasi, ada beberapa hal yang mempengaruhi individu maupun organisasi tersebut mencapai standar kinerja atau hasil kerja tertentu. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wibowo (2011:222) dijelaskan sebagai berikut :

1) Kemampuan

Kemampuan disini adalah ketidakmampuan melakukan pekerjaan sesuai perintah, mungkin sebagai akibat kesalahan dalam seleksi atau kurangnya pengalaman

2) Pelatihan

Pelatihan merupakan solusi atas kekurangan keterampilan atau informasi yang diperlukan yang mencegah pekerja mencapai standar kinerja. Oleh karena itu, perlu diidentifikasi kesenjangan dalam pengetahuan, keterampilan, atau pendekatan dan memilih aktivitas pengembangan yang tepat untuk membantu anggota staf mencapai standar yang diperlukan.

3) Motivasi

Masalah motivasi merupakan suatu penurunan efektivitas karena kurangnya dorongan, atau kebosanan, atau stress sebagai akibat terlalu besarnya tantangan.

4) Gangguan

Ketidakmampuan berkonsentrasi dan menjadi efektif dalam bekerja, mungkin karena masalah pribadi yang memerlukan perhatian individu

5) Pengasingan

Suatu penolakan atau perasaan tidak dilibatkan dalam pekerjaan atau organisasi menimbulkan perasaan diasingkan sehingga menimbulkan frustrasi jangka panjang.

2.1.11 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamora(2004:339), pada dimensi kinerja terdapat tiga perilaku dasar yang disertakan dalam penilaian kerja:

1. Memikat dan menahan orang di dalam organisasi

Kebutuhan pertama dari setiap organisasi adalah memikat sejumlah orang ke dalam organisasi dan menahan mereka di dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi haruslah meminimalkan tingkat putaran karyawan, ketidakhadiran dan keterlambatan. Indikator:

1. Ketidakhadiran
2. Keterlambatan
3. Lama masa kerja

2. Penyelesaian tugas yang andal

Tidaklah cukup bagi anggota-anggota organisasi hanya sekedar melapor kerja. Supaya organisasi efektif, organisasi haruslah meraih penyelesaian tugas yang andal dari anggota-anggotanya. Dengan kata lain , tolok ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja harus dicapai. Indikator :

1. Kuantitas
2. Kualitas

3. Perilaku inovatif dan spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktivitas-aktivitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan. Organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam berperilaku inovatif dan spontan. Maka indikatornya sebagai berikut:

1. Kerjasama
2. Tindakan protektif
3. Gagasan konstruktif
4. Pelatihan diri
5. Sikap yang menguntungkan

2.1.12 Keterkaitan Antar Variabel

Pada dasarnya pengembangan karir adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tentunya pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja

pegawai. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai.

Menurut Wibowo(2011:435), “Adalah kewajiban manajer maupun pemimpin untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi. Upaya pengembangan kemampuan ini mengandung konsekuensi waktu dan biaya yang harus disediakan manajer, pemimpin, dan organisasi. Namun, hal tersebut akan memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi pula.”

Menurut Kadarisman(2012:2), “Pengembangan karir karyawan, menunjuk kepada *learning opportunities* yang didesain guna membantu pengembangan para karyawan. Kesempatan demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan performansi karyawan pada pekerjaannya searang, namun juga tugas-tugas kedepan yang senantiasa berkembang sesuai tuntutan organisasi dan masyarakat”.

Berdasarkan uraian diatas maka sudah jelas bahwa pengembangan karir disebuah organisasi sangatlah penting karena dapat meningkatkan kinerja dari pegawainya yang juga dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

2.1.13 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2014:98) mengatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan

dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis yang didasari atas latar belakang masalah, kajian teori, dan penelitian-penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini, maka model penelitiannya adalah sebagai berikut



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.1.14 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu dugaan yang bersifat sementara terhadap masalah diperoleh penulis (Sugiono 2003:59). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut ;

- 1 Diduga pengembangan karir dan kinerja karyawan baik.
- 2 Diduga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Toyota Jambi Pal X.

2.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan/survey. Menurut Umar (2007 : 23), metode penelitian survey merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi yang relevan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Agung Toyota Jambi cabang Pal X.

2.2.1 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer.

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. (Syekh, 2011). Data primer dalam penelitian ini adalah berupa kuisisioner.

b. Data Sekunder.

Merupakan data tidak langsung yang diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan dan merupakan data pendukung bagi penelitian ini. Sumber internalnya adalah PT Agung Toyota cabang Pal X di Provinsi Jambi. Selain itu, data sekunder juga diperoleh penulis dari buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang pengembangan karir dan kinerja karyawan.

2.2.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut (Istijanto ,2009:34) :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan.

Untuk mengukur setiap variabel di dalam penelitian digunakan skala Linkert, yang di jangkar 5 pon, dalam skala Linkert ini para responden diminta memberikan jawaban yang menunjukkan sejumlah mana mereka merasa positif dan negative terhadap suatu topic. Alternative jawaban tersebut dapat diberi skor nilai terendah yaitu 1 dan skor nilai tertinggi yaitu 5, dengan penjelasan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Interval Skor

| Kategori | Skor |
|------------------------------|-------------|
| Buruk Sekali / Rendah Sekali | 1 |
| Buruk / Rendah | 2 |
| Sedang / Cukup Tinggi | 3 |
| Baik / Tinggi | 4 |
| Sangat Baik / Sangat Tinggi | 5 |

Dengan memberikan nilai 1 sampai 5 untuk tingkat skala likert pada kedua variabel yaitu pengembangan karir dan kinerja, maka akan diketahui kondisi masing-masing indikator variabel.

1. Buruk Sekali (BS) / Rendah Sekali(RS) : Nilai 1
2. Buruk (B) / Rendah (R) : Nilai 2
3. Sedang (S) / Cukup Tinggi (CT) : Nilai 3
4. Baik (B) / Tinggi (T) : Nilai 4
5. Sangat Baik (SB) / Sangat Tinggi (ST) : Nilai 5

2. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Dalam metode pengumpulan data ini, penulis mempelajari dan mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk didalamnya adalah buku-buku, majalah, jurnal, laporan, dll.

2.2.3 Populasi dan Sampel

Menurut Algifari (2003:7) populasi adalah kumpulan semua anggota dari obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009:114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Agung Toyota Pal X divisi service tahun 2019 berjumlah 45 orang

2.2.4 Metode Analisis

Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka metode analisis sebagai berikut :

1) Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Menurut Umar (2013:23) analisis deskriptif kualitatif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dan permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 45$$

$$= 45$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 45 \\ &= 225 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2001:58) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternative jawaban item

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skala} &= \frac{45(5-1)}{5} \\ &= 36 \end{aligned}$$

Sehingga interval kelasnya adalah

Tabel. 2.2

| Interval Kelas | Kriteria Penilaian |
|-----------------------|------------------------------|
| 45 – 81 | Buruk Sekali / Rendah Sekali |
| 82 – 117 | Buruk / Rendah |
| 118 – 153 | Sedang / Cukup Tinggi |
| 154 – 189 | Baik / Tinggi |
| 190 – 225 | Sangat Baik / Sangat Tinggi |

Skala pengukuran dari data yang diperoleh dari kuisioner merupakan data ordinal diperoleh dari skala Linkert, dengan bobot nilai 5,4,3,2,1 (Sugiyono, 2008:63). Maka sebelum masuk keuji selanjutnya,

data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

2) Analisis Kualitatif

a. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Menurut Supardi (2013:229) rumus persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

X = Pengembangan Karir

e = Error

b. Koefisien Korelasi (r)

Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

| | | |
|--------------|---|-------------------|
| 0,00 - 0,199 | = | Sangat tidak erat |
| 0,20 - 0,399 | = | Tidak erat |
| 0,40 - 0,599 | = | Cukup erat |
| 0,60 - 0,799 | = | Erat |
| 0,80 - 1,000 | = | Sangat erat |

c. Koefisien Determinasi (r^2)

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100\% = n\%$, memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100 - n) \%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain.

d. Uji Hipotesis

Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas pengembangan karir (X) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja (Y). Tahap-tahap yang digunakan adalah (Sarwono,2012:125) :

1) Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) pengembangan karir terhadap kinerja

H_a : ada pengaruh signifikan (nyata) faktor pengembangan karir terhadap kinerja

2) Menghitung t tabel (Sarwono,2012:191) menggunakan ketentuan

berikut : $\alpha = 5\%$ dan Degree of Freedom (DF) = $n - k - 1$

$$= 45 - 1 - 1 = 43$$

3) Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya : H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya : H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja



Tabel 7
Operasional Variabel Penelitian

| NO | VARIABEL | DEFINISI | INDIKATOR | SUB INDIKATOR | UKURAN |
|-------------------|--|--|----------------------|---|---------|
| 1 | Pengembangan Karir (X) | Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Rivai (2011:212) | Kebijakan Organisasi | Kebijakan perusahaan terhadap manajemen karir | Ordinal |
| | | | | Kebijakan perusahaan terhadap keseharian kerja | Ordinal |
| | | | Prestasi Kerja | Prestasi kerja terhadap manajemen karir di perusahaan | Ordinal |
| | | | | Prestasi terhadap kepentingan karyawan | Ordinal |
| | | | Tingkat Pendidikan | Jabatan berdasarkan tingkat pendidikan | Ordinal |
| | | | Kaderisasi | Informasi Kaderisasi dari perusahaan | Ordinal |
| | | | | Peningkatan kinerja | Ordinal |
| | | | Pelatihan | Penunjang karir | |
| | | | | Kinerja pasca pelatihan | Ordinal |
| | | | Pengalaman Kerja | Pengalaman mempengaruhi perencanaan karir | Ordinal |
| | | | | pengalaman mempengaruhi posisi | Ordinal |
| | | | Relasi Kerja | Relasi mempengaruhi Perencanaan karir | Ordinal |
| | | | | Relasi mempengaruhi performa karyawan | Ordinal |
| Pengembangan Diri | Perusahaan memfasilitasi Pengembangan diri | Ordinal | | | |
| 2 | Kinerja (Y) | Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai | Ketidakhadiran | intensitas ketidakhadiran karyawan | Ordinal |
| | | | | Tindakan perusahaan terhadap ketidakhadiran | Ordinal |

| | | | | |
|--|---|--------------------------|--|---------|
| | persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Simamora (2004 :34) | Keterlambatan | Intensitas keterlambatan karyawan | Ordinal |
| | | | Respon perusahaan terhadap keterlambatan karyawan | Ordinal |
| | | Lama Masa Kerja | Penilaian perusahaan terhadap masa kerja karyawan | Ordinal |
| | | Kuantitas | Pencapaian target secara kuantitatif | Ordinal |
| | | Kualitas | Keseimbangan antara pencapaian kualitas dengan kuantitas | Ordinal |
| | | | Melakukan pekerjaan sesuai kualitas yang ditentukan | Ordinal |
| | | Kerjasama | Menjalin kerjasama antar karyawan | Ordinal |
| | | Tindakan Protektif | Tindakan Protektif terhadap perusahaan | Ordinal |
| | | Gagasan Konstruktif | Peran gagasan konstruktif bagi perusahaan | Ordinal |
| | | Pelatihan Diri | Apresiasi perusahaan terhadap gagasan oleh karyawan | Ordinal |
| | | | Pengaruh pelatihan diri terhadap kinerja Perusahaan memfasilitasi Pelatihan diri | Ordinal |
| | | Sikap yang Menguntungkan | Sikap karyawan yang menguntungkan bagi perusahaan | Ordinal |

BAB III

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

3.1. Sejarah PT Agung Toyota

PT. Agung Toyota Jambi Pal X yang beralamat di Jl. Marsda Surya Darma, Kotabaru Pal X Jambi (36128), berdiri sejak tanggal 24 Januari 2014. PT Agung Toyota yang dulu dikenal dengan nama PT Agung Automall ditahun 2014 diubah namanya menjadi PT Agung Toyota setelah selama 22 tahun menggunakan nama *branding* PT Agung Automall.

PT. Agung Automall membuka kantor cabang di Jambi pada tahun 1992, serentak dengan kantor cabang lainnya seperti Pekanbaru, Batam, Bali, dan Bengkulu. Pada awal berdirinya PT. Agung Automall menggunakan nama PT. Agung Concern. Pada tahun 1972, memulai sebagai distributor mobil Toyota ketika Toyota memutuskan untuk membuka pabrik mobil di Indonesia. PT Toyota Astra motor kemudian menunjuk PT. Agung Concern untuk memiliki kekuasaan sepenuhnya dalam menjual unit Toyota di daerah Bali, Riau, Jambi, Bengkulu dan memiliki penjualan eksklusif untuk Land Cruiser di Jawa Timur.

Bagian dari PT. Agung Concern yang khusus menjual unit Toyota berubah nama menjadi PT. Agung Automall pada tahun 1992, dan sejak tahun 2014 PT Agung Automall mengubah *brand namanya* dengan nama Agung Toyota. Untuk nama perusahaan tetap PT Agung Automall. Saat ini PT. Agung Automall telah berkembang dan mempunyai 22 cabang yang melayani penjualan, servis, part dan sebagian servis bodi dan pengecatan . Keduapuluhdua cabang itu adalah 6 di

area Bali, 10 di area Pekanbaru, 2 di area Batam, 1 di area Bengkulu, dan 3 di area Jambi.

Pelayanan terhadap pelanggan dan kemampuan manajemen yang profesional menjadi fokus perusahaan yang mendasar dan telah diterapkan di seluruh cabang PT Agung Automall selama bertahun-tahun. Hal ini yang membentuk PT. Agung Automall menjadi organisasi yang kuat baik dari manajemen keuangan, pemasaran, maupun sumber daya manusianya.

Kualitas dari layanan purna jual (bengkel) yang mempunyai tujuan untuk menjadikan pelanggan loyal dapat terlihat jelas dari laporan unit penjualan yang memuaskan.

3.2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

3.2.1. Visi

Menjadi perusahaan global penyedia jasa dan produk transportasi yang utama dan terhormat.

3.2.2. Misi

- Memberikan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan.
- Membangun sumber daya manusia yang profesional.

3.2.3. Tujuan

Tujuan yang ditetapkan PT. Agung Automall sebagai berikut :

1. *Market leader number one in sales, volume, and market share*, yaitu menjadi pemimpin pasar dalam bisnis otomotif dengan volume penjualan nomor satu.

2. *Best distribution network* yaitu memiliki jaringan distribusi yang luas.
3. *Costumers satisfication and good attitude people*, yaitu menciptakan kepuasan pelanggan dan karyawan PT. Agung Automall
4. *Highly compenence and good attitude people*, adalah kaaryawan PT. Agung Automall memiliki sikap, perilaku, etika kerja, serta kepribadian yang tinggi.
5. *Financial soundeness*, yaitu kondisi keuangan PT. Agung Automall yang sehat, mampu menciptakan laba yang memadai untuk perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan di masa mendatang.

3.3. Jenis Usaha Perusahaan

Bidang usaha yang dilakukan oleh PT. Agung Automall adalah dalam bidang penjualan dan jasa. Selain menjadi perusahaan yang menjual produk Toyota, PT. Agung Automall juga melayani keluhan terhadap kendaraan / kerusakan pada mobil yang mana khusus untuk produk Toyota.

Kegiatan yang dilakukan oleh PT. Agung Automall mencakup beberapa hal, diantaranya :

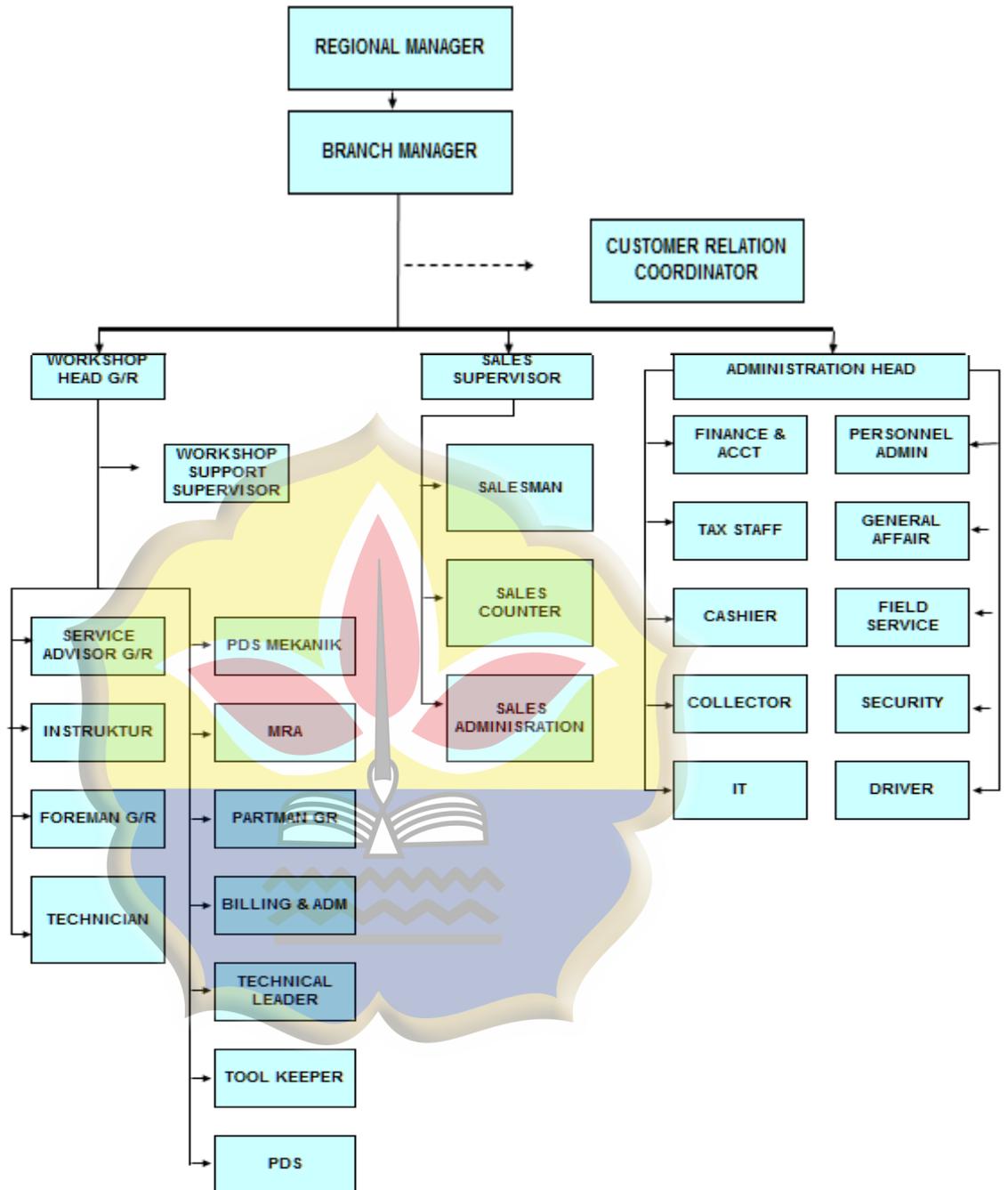
1. Penjualan kendaraan yang khususnya kendaraan atau mobil yang bermerek Toyota.
2. Mendistribusikan produk kendaraan Toyota.
3. Mengerjakan perbaikan / pekerjaan ringan pada kendaraan : Seperti ganti oli, ganti bola lampu, ganti wiper, dll.

4. Mengerjakan perbaikan / perawatan berkala (SBE) kendaraan Toyota sesuai petunjuk yang ada di buku servis.
5. Mengerjakan perbaikan / perawatan kendaraan untuk Frequent Service Jobs, Penggantian & Overhaul Komponen.
6. Mengerjakan perbaikan / perawatan kendaraan berdasarkan Perintah Kerja Bengkel (PKB) atau Service Order (SO) dengan berpedoman pada standar pengerjaan dan waktu yang telah ditentukan (std. Flate rate).
7. Mengerjakan perbaikan bodi dan pengecatan kendaraan dengan berdasarkan Surat Perintah Kerja dari asuransi maupun Estimasi dari pelanggan pribadi.
8. Menginformasikan kerusakan atau problem yang diluar Perintah Kerja untuk ditindaklanjuti dan diinformasikan ke pelanggan.
9. Menyediakan suku cadang kendaraan Toyota.

3.4. Struktur Organisasi

Agar aktivitas PT Agung Automall dapat dijalankan secara terkoordinasi dengan baik dan lancar, maka diperlukan struktur organisasi yang jelas. Berikut adalah bagan struktur organisasi PT Agung Automall:

Gambar 3.1. Bagan Struktur Organisasi PT Agung Automall



Dibawah ini merupakan uraian dari masing-masing fungsi dan tanggung jawab dalam stuktur organisasi PT Agung Automall cabang Sipin Jambi.

1. Regional Manager

Memimpin organisasi dan usaha dalam lingkup wilayah. PT Agung Automall Jambi cabang Sipin sendiri berada di lingkup wilayah kerja bagian barat bersama wilayah Riau, Bengkulu, dan Kep. Riau

2. Branch Manager.

Memimpin organisasi dan usaha dalam lingkup cabang. Branch manager bertanggung jawab atas segala administrasi dan juga pelaporan kegiatan cabang kepada Regional Manager dan Head Office.

3. Customer Relation Coordinator

Memastikan kelancaran proses untuk tercapainya kepuasan pelanggan, baik internal maupun eksternal.

4. Workshop Head

Memimpin organisasi dan usaha dalam lingkup bengkel. Workshop Head bertanggung jawab atas segala administrasi dan juga pelaporan kegiatan bengkel kepada Branch Manager.

5. Workshop Supervisor

Bersama kepala bengkel mengelola operasional harian bengkel secara keseluruhan di area supporting maupun produksi.

6. Service Advisor

Melayani pelanggan servis secara maksimal dan menyampaikan permintaan servis beserta keluhannya melalui penerbitan *Service Order*.

7. Controller

Melakukan perencanaan unit service dan memperbaharui informasi progres pekerjaan dan teknisi yang melakukan.

8. Foreman

Memastikan pekerjaan servis yang dilakukan teknisi sesuai yang tertera di *Service Order* dan dengan standar waktu serta kualitas yang telah distandarkan, serta menginformasikan ke SA seandainya ditemukan ketidaknormalan, penambahan pekerjaan ataupun penggantian part.

9. Teknisi

Melakukan pekerjaan sesuai yang tertera di *Service Order* dengan standar waktu dan kualitas yang sudah ditentukan. Teknisi wajib memberitahukan ketidaknormalan yang terjadi dan informasi tambahan pekerjaan kepada Foreman.

10. Instruktur

Membantu kepala bengkel dalam proses pengajaran, penyelesaian problem teknis, pemasaran, sosialisasi dan melaksanakan program-program dari Toyota Astra Motor sesuai dengan petunjuk yang diberikan.

11. Partsman

Melayani permintaan *spare part* Toyota dan kebutuhan servis lainnya untuk mendukung operasional bengkel.

12. Tools Keeper

Menjaga dan memelihara serta memastikan seluruh peralatan bengkel selalu terjaga dan selalu siap digunakan.

13. MRA

Melakukan *reminder* servis kepada pelanggan, mencatat jadwal *booking service* pelanggan, serta melakukan *follow up* terhadap kualitas pelayanan dan perbaikan dibengkel.

14. Billing & Cashier

Menerima segala bentuk pembayaran dari pelanggan, mencatat arus kas masuk dan keluar, serta mencatat rekapitulasi seluruh *Service Invoice* berdasarkan atas pembayaran tunai, dan non tunai untuk seterusnya akan ditagihkan melalui *debt collector*.



BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 45 responden. Kuesioner ini disebarlangung kepada responden yaitu karyawan PT Agung Toyota cabang Pal X kota Jambi.

4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini tersiri dari beberapa karakter, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lamanya bekerja dan departemen kerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4,1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| NO | JENIS KELAMIN | FREKUENSI | PRESENTASE (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 44 | 97.78% |
| 2 | Perempuan | 1 | 2.22% |
| | Total | 45 | 100.00% |

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diperoleh bahwa dari 45 responden, sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 44 responden (97,78%) dan perempuan sebanyak 1 responden (2,22%).

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| NO | Usia (Tahun) | Frekuensi | Presentase |
|----|--------------|-----------|------------|
| | <20 | 4 | 8.89% |
| | 20-29 | 34 | 75.56% |
| | 30-39 | 5 | 11.11% |
| | 40-49 | 2 | 4.44% |
| | >50 | 0 | 0.00% |
| | TOTAL | 45 | 100.00% |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.2. diatas diperoleh bahwa dari 45 responden, sebagian besar berumur antara 20-29 tahun yaitu 34 responden (75,56%), kemudian responden dengan rentang umur 30-39 tahun sebanyak 5 responden (11,11%), responden dengan rentang dibawah 20 tahun ada 4 responden (8,89%), dan responden dengan umur 40-49 tahun ada 2 orang (4,44%). Sedangkan untuk responden dengan usia lebih dari 50 tahun tidak ada.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Presentase |
|----|--------------------|-----------|------------|
| 1 | SMA/ Sederajat | 40 | 88.89% |
| 2 | Diploma | 2 | 4.44% |

| | | | |
|-------|---------|----|---------|
| 3 | Sarjana | 3 | 6.67% |
| 4 | S2 | 0 | 0.00% |
| 5 | S3 | 0 | 0.00% |
| Total | | 45 | 100.00% |

Sumber : Data Primer. 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diperoleh bahwa dari 45 responden, sebagian besar berpendidikan SMA / Sederajat dengan 40 responden (88,89%), kemudian Sarjana dengan 3 responden (6,67%), dan terdapat 2 responden dengan tingkat pendidikan Diploma (4,44%).

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4.
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No | Lama Bekerja | Frekuensi | Presentase |
|-------|--------------|-----------|------------|
| 1 | < 1 Tahun | 3 | 6.67% |
| 2 | 1 - 3 Tahun | 17 | 37.78% |
| 3 | 4 - 6 Tahun | 16 | 35.56% |
| 4 | > 7 Tahun | 9 | 20.00% |
| Total | | 45 | 100.00% |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diperoleh bahwa dari 45 responden, sebagian besar telah bekerja antara 1 – 3 tahun sebanyak 17 responden atau 37,78%, kemudian ada 16 responden atau 35,56% dengan lama bekerja antara 4 – 6 tahun, ada 9 responden atau 20% yang telah bekerja selama lebih dari 7 tahun dan ada 3 responden (6,67%) yang baru bekerja dibawah 1 tahun .

4.1.2 Dimensi Pengembangan Karir PT Agung Toyota Pal X Kota Jambi

Berikut hasil responden karyawan PT Agung Toyota Pal X :

4.1.2.1 Manajemen Karir

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Manajemen Karir

| NO | PERTANYAAN | BS | B | S | B | SB | Skor | Keterangan |
|------------------------|--|----|---|---|----|----|--------|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| MANAJEMEN KARIR | | | | | | | | |
| 1 | Kebijakan organisasi berpengaruh dengan manajemen karir anda di perusahaan | 1 | 1 | 1 | 8 | 34 | 208 | Sangat Baik |
| 2 | Pengaruh kebijakan organisasi terhadap keseharian kerja di perusahaan | - | 1 | 2 | 20 | 22 | 198 | Sangat Baik |
| 3 | Prestasi kerja saya berpengaruh terhadap manajemen karir saya di perusahaan | - | - | 1 | 14 | 30 | 209 | Sangat Baik |
| 4 | Prestasi kerja saya berpengaruh terhadap kepentingan saya di perusahaan | - | - | 2 | 18 | 25 | 203 | Sangat Baik |
| 5 | Tingkat Pendidikan anda berpengaruh terhadap manajemen karir anda di perusahaan. | - | - | 4 | 21 | 20 | 196 | Sangat Baik |
| 6 | Tingkat pendidikan mempengaruhi posisi saya saat ini di perusahaan | - | 1 | 2 | 23 | 19 | 195 | Sangat Baik |
| 7 | Perusahaan memberikan informasi kaderisasi kepada karyawan | 1 | - | 3 | 19 | 22 | 196 | Sangat Baik |
| 8 | Kaderisasi berperan terhadap peningkatan kerja di perusahaan saya | 1 | 1 | 3 | 22 | 18 | 190 | Sangat Baik |
| Total | | | | | | | 1595 | |
| Rata-rata | | | | | | | 199.37 | Sangat Baik |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui skor tertinggi terdapat pada pernyataan responden tentang “Prestasi kerja saya berpengaruh terhadap manajemen karir saya di perusahaan” dengan skor sebesar 209 dan tafsiran untuk jawaban responden atas kuesioner sudah sangat baik, sedangkan jawab skor terendah terdapat pada pernyataan responden tentang “Kaderisasi berperan terhadap peningkatan kerja di perusahaan saya” dengan skor sebesar 190 dan tafsiran untuk jawaban responden atas kuesioner sudah sangat baik.

4.1.2.2 Perencanaan Karir

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Perencanaan Karir

| NO | PERTANYAAN | BS | B | S | B | SB | Skor | Keterangan |
|----|--|----|---|---|----|----|------|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| | PERENCANAAN KARIR | | | | | | | |
| 1 | Proses pelatihan dilakukan oleh perusahaan menunjang perencanaan karir saya. | - | 1 | - | 24 | 20 | 198 | Sangat Baik |
| 2 | Pelatihan yang dilakukan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja saya. | - | - | 1 | 20 | 24 | 203 | Sangat Baik |
| 3 | Pengalaman kerja yang saya miliki berpengaruh terhadap perencanaan karir saya oleh perusahaan. | - | - | 3 | 18 | 24 | 201 | Sangat Baik |
| 4 | Peran pengalaman kerja saya terhadap posisi saya saat ini di perusahaan | 1 | - | - | 20 | 24 | 201 | Sangat Baik |
| 5 | Relasi kerja yang saya miliki berpengaruh terhadap perencanaan karir anda oleh perusahaan. | 1 | - | 4 | 17 | 23 | 196 | Sangat Baik |
| 6 | Relasi kerja berperan terhadap performa saya di perusahaan | - | 1 | 4 | 10 | 30 | 204 | Sangat Baik |
| 7 | Perusahaan memfasilitasi pengembangan diri karyawan | - | - | 2 | 9 | 34 | 212 | Sangat Baik |

| | | |
|------------------|--------|-------------|
| Total | 1415 | |
| Rata-rata | 202,14 | Sangat Baik |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui skor tertinggi terdapat pada pernyataan responden tentang “Perusahaan memfasilitasi pengembangan diri karyawan” dengan skor sebesar 212 dan tafsiran untuk jawaban responden atas kuesioner sudah sangat baik, sedangkan jawab skor terendah terdapat pada pernyataan responden tentang “Relasi kerja yang saya miliki berpengaruh terhadap perencanaan karir anda oleh perusahaan.” dengan skor sebesar 196 dan tafsiran untuk jawaban responden atas kuesioner sudah sangat baik.

4.1.2.3 Rekapitan Pengembangan Karir PT Agung Toyota Pal X Kota Jambi

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap Pengembangan Karir sebagai berikut :

Tabel 4.7
Jawaban Responden Terhadap Pengembangan Karir

| NO | DIMENSI | INDIKATOR | SKOR | KET |
|----|-------------------|----------------------|---------|-------------|
| 1 | Manajemen Karir | Kebijakan Organisasi | 203 | Sangat baik |
| | | Prestasi Kerja | 206 | Sangat baik |
| | | Tingkat Pendidikan | 195.5 | Sangat baik |
| | | kaderisasi | 193 | Sangat baik |
| 2 | Perencanaan karir | Pelatihan | 200.5 | Sangat baik |
| | | Pengalaman Kerja | 201 | Sangat baik |
| | | Relasi Kerja | 200 | Sangat baik |
| | | Pengembangan Diri | 212 | Sangat baik |
| | Total | | 1611.00 | |
| | Rata-rata | | 201 | Sangat baik |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan keterangan diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pengembangan karir pada PT. Toyota Pal X Kota Jambi menafsirkan jawaban atas kuisisioner sangat baik dengan rata-rata 201. Dengan skor tertinggi terdapat pada dimensi manajemen karir dalam indikator prestasi kerja sebesar 206 yang berarti sangat baik. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi manajemen karir pada indikator kaderisasi dengan skor 193 yang berarti sangat baik.

4.1.3 Dimensi Kinerja Karyawan PT Agung Toyota Pal X Kota Jambi

Berikut hasil responden karyawan PT Agung Toyota Pal X :

4.1.3.1 Memikat Dan Menahan Orang Di Organisasi

Tabel 4.8
Jawaban Responden Terhadap Memikat dan Menahan Orang di Organisasi

| NO | PERTANYAAN | RS | R | CT | T | ST | Skor | Keterangan |
|--|--|----|----|----|----|----|-------|---------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| MEMIKAT DAN MENAHAN ORANG DI ORGANISASI | | | | | | | | |
| 1 | Intensitas kehadiran saya dalam perusahaan selama saya bekerja | 0 | 0 | 1 | 11 | 33 | 212 | Sangat Tinggi |
| 2 | Tingkat kehadiran event perusahaan diluar jam kerja | 0 | 1 | 3 | 15 | 26 | 201 | Sangat Tinggi |
| 3 | Tingkat keterlambatan saya dalam bekerja pada perusahaan | 17 | 20 | 3 | 4 | 1 | 87 | Rendah |
| 4 | Intensitas keterlambatan saya saat masuk kerja di perusahaan | 16 | 21 | 4 | 3 | 1 | 87 | Rendah |
| 5 | Penilaian perusahaan terhadap lama masa bekerja saya pada perusahaan | 1 | 0 | 5 | 9 | 30 | 202 | Sangat Tinggi |
| Total | | | | | | | 789 | |
| Rata-rata | | | | | | | 157,8 | Tinggi |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui skor tertinggi terdapat pada pernyataan responden tentang “Intensitas kehadiran saya dalam perusahaan selama saya bekerja” dengan skor sebesar 212 dan tafsiran untuk jawaban responden atas kuesioner sudah sangat tinggi, sedangkan jawab skor terendah terdapat pada pernyataan responden tentang “Tingkat keterlambatan saya dalam bekerja pada perusahaan” , “Intensitas keterlambatan saya saat masuk kerja di perusahaan “ dengan skor sebesar 87 dan tafsiran untuk jawaban responden atas kuesioner rendah.

4.1.3.2 Penyelesaian Tugas Yang Andal

Tabel 4.9
Jawaban Respoden Terhadap Penyelesaian Tugas Yang Andal

| NO | PERTANYAAN | RS | R | CT | T | ST | Skor | Keterangan | |
|------------------|---|----|---|----|----|----|--------|---------------|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | PENYELESAIAN TUGAS YANG ANDAL | | | | | | | | |
| | Kuantitas kerja yang saya hasilkan selama bekerja di perusahaan. | 1 | 0 | 1 | 10 | 33 | 209 | Sangat Tinggi | |
| 2 | Tingkat keseimbangan antara kuantitas dan kualitas hasil kerja saya di perusahaan | 0 | 0 | 3 | 15 | 27 | 204 | Sangat Tinggi | |
| 3 | Tingkat kualitas yang saya berikan terhadap hasil pekerjaan saya di perusahaan | 0 | 0 | 2 | 20 | 23 | 201 | Sangat Tinggi | |
| Total | | | | | | | 614 | | |
| Rata-rata | | | | | | | 204,67 | Sangat Tinggi | |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui skor tertinggi terdapat pada pernyataan responden tentang “Kuantitas kerja yang saya hasilkan selama bekerja di perusahaan.” dengan skor sebesar 209 dan tafsiran untuk jawaban responden atas kuesioner sudah sangat tinggi, sedangkan jawab skor terendah terdapat pada pernyataan responden tentang “Tingkat kualitas yang saya berikan terhadap hasil pekerjaan saya diperusahaan”, dengan skor sebesar 201 dan tafsiran untuk jawaban responden atas kuesioner sangat tinggi.

4.1.3.3 Prilaku Inovatif Dan Spontan

Tabel 4.10
Jawaban Responden Terhadap Prilaku Inovatif Dan Spontan

| NO | PERTANYAAN | RS | R | CT | T | ST | Skor | Keterangan |
|-------------------------------------|--|----|---|----|----|----|------|---------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| PRILAKU INOVATIF DAN SPONTAN | | | | | | | | |
| 1 | Saya menjalin kerjasama dengan sesama karyawan lainnya. | 0 | 0 | 3 | 22 | 20 | 197 | Sangat Tinggi |
| 2 | Saya melakukan tindakan protektif terhadap perusahaan | 0 | 0 | 1 | 31 | 13 | 192 | Sangat Tinggi |
| 3 | Gagasan konstruktif saya berperan bagi perusahaan | 0 | 2 | 2 | 25 | 16 | 190 | Sangat Tinggi |
| 4 | Apresiasi perusahaan terhadap gagasan konstruktif yang saya berikan | 0 | 2 | 3 | 20 | 20 | 193 | Sangat Tinggi |
| 5 | Pengaruh pelatihan dari perusahaan terhadap kinerja saya di perusahaan | 0 | 1 | 1 | 24 | 19 | 196 | Sangat Tinggi |
| 6 | Tingkat kebebasan dalam saya melakukan pelatihan diri di perusahaan. | 0 | 0 | 6 | 17 | 22 | 196 | Sangat Tinggi |
| 7 | Saya melakukan sikap yang menguntungkan bagi perusahaan selama saya | 0 | 0 | 4 | 21 | 20 | 196 | Sangat Tinggi |

| | | | | | | | | |
|------------------|--|--|--|--|--|--|--------|---------------|
| bekerja | | | | | | | | |
| Total | | | | | | | 1360 | |
| Rata-rata | | | | | | | 194,28 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui skor tertinggi terdapat pada pernyataan responden tentang “Saya menjalin kerjasama dengan sesama karyawan lainnya.” dengan skor sebesar 197 dan tafsiran untuk jawaban responden atas kuesioner sudah sangat tinggi, sedangkan jawab skor terendah terdapat pada pernyataan responden tentang “Gagasan konstruktif saya berperan bagi perusahaan”, dengan skor sebesar 190 dan tafsiran untuk jawaban responden atas kuesioner sangat tinggi.

4.1.3.4 Rekap Dimensi Kinerja Karyawan PT Agung Toyota Pal X Kota

Jambi

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap Pengembangan Karir sebagai berikut :

Tabel 4.11
Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

| NO | DIMENSI | INDIKATOR | SKOR | KET |
|----|---|---------------------|-------|---------------|
| 1 | Memikat Dan Menahan Orang Di Organisasi | Ketidakhadiran | 206.5 | Tinggi |
| | | Keterlambatan | 87 | Rendah |
| | | Lama Masa Kerja | 202 | Sangat tinggi |
| 2 | Penyelesaian Tugas Yang Andal | Kuantitas | 206.5 | Sangat tinggi |
| | | Kualitas | 201 | Sangat tinggi |
| 3 | Perilaku Inovatif Dan Spontan | Kerjasama | 197 | Sangat Tinggi |
| | | Tindakan Protektif | 192 | Sangat Tinggi |
| | | Gagasan Konstruktif | 191.5 | Sangat Tinggi |

| | | | | |
|--|-----------|--------------------------|---------|---------------|
| | | Pelatihan Diri | 196 | Sangat Tinggi |
| | | Sikap yang Menguntungkan | 196 | Sangat Tinggi |
| | Total | | 1875.50 | |
| | Rata-rata | | 187.55 | Tinggi |

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan keterangan diatas, dapat dilihat bahwa skor responden dalam variabel kinerja pada PT. Toyota Pal X Kota Jambi menafsirkan jawaban atas kuisisioner adalah tinggi dengan rata-rata 187,55. Skor tertinggi pada variabel kinerja terdapat pada dimensi memikat dan menahan orang di organisasi yaitu indikator keterlambatan dengan skor 206,5 yang berarti sangat tinggi, skor yang sama juga terdapat pada dimensi penyelesaian tugas yang andal dalam indikator kuantitas. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator keterlambatan yang mana termasuk dalam dimensi memikat dan menahan orang di organisasi dengan skor 87 yang berarti rendah.

4.2 Analisis Dan Pembahasan

4.2.1 Analisis

4.2.1.1 Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana

Untuk menentukan uji persamaan regresi linier sederhana pada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pal X Kota Jambi dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel 4.12
Analisis Regresi Sederhana

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .805 | .260 | | 3.098 | .003 |
| | PENGEMBANGAN KARIR | .645 | .073 | .802 | 8.818 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = 0,805 + 0,645 X$

Koefisien regresi variabel pengembangan karir mempunyai arah yang bernilai positif, yang artinya pengembangan karir PT. Agung Toyota Cabang Pal X memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,645 artinya pengembangan karir mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,645%.

4.2.1.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui nilai uji koefisien determinasi maka digunakan angka *R Square* pada bantuan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinan

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .802 ^a | .644 | .636 | .20316 |

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,644 yang artinya bahwa besarnya kontribusi variabel X yaitu pengembangan karir mempengaruhi variabel Y kinerja karyawan sebesar $(0,644 \times 100 = 64,4\%)$, sedangkan sisanya $(100\% - 64,4\% = 35,6\%)$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi antara pengembangan karir (constant) terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pal X Kota Jambi adalah 0,802 yang artinya terdapat hubungan yang sangat erat antara pengembangan karir dan kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pal X Kota Jambi.

Dalam penelitian ini korelasi bersifat searah atau korelasi positif, artinya hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Pal X menunjukkan arah yang sama. Jadi apabila pengembangan karir mengalami kenaikan atau penambahan, akan diikuti pula kenaikan atau penambahan pada kinerja karyawan, atau sebaliknya

4.2.4.1 Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

PT. Agung Toyota Cabang Pal X Kota Jambi dengan bantuan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.14
Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .805 | .260 | | 3.098 | .003 |
| | PENGEMBANGAN KARIR | .645 | .073 | .802 | 8.818 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dan $DF = 43$ maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,01669. Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t pada model regresi, perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,098 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,01669. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,098 > 2,01669, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pal X Kota Jambi.

4.2.2 Pembahasan

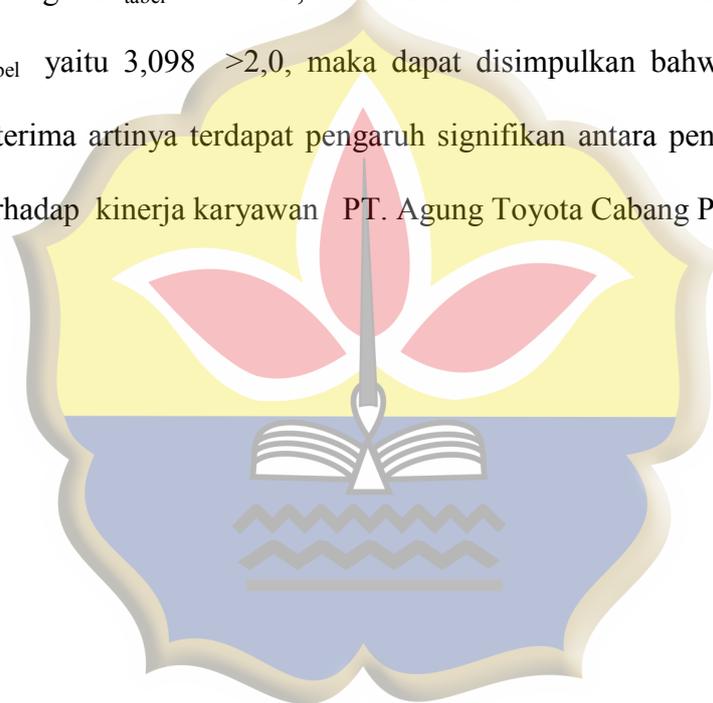
Berdasarkan hasil penelitian berupa kuisisioner yang diberikan kepada responden, skor rata-rata variabel Pengembangan karir pada PT. Agung Toyota Cabang Pal X Kota Jambi adalah 200,67, artinya jawaban

atas kuesioner sudah sangat baik. Jawaban dengan skor tertinggi berkaitan dengan perencanaan karir yaitu pengembangan diri karyawan dengan skor sebesar 212, dapat dikatakan sangat baik. Sedangkan jawaban responden terendah berkaitan dengan manajemen karir atas Kaderisasi dengan skor 190, dapat dikatakan sangat baik juga.

Pada variabel kinerja, peneliti memperoleh skor rata-rata pada variabel kinerja adalah 184,2 yang termasuk pada kategori tinggi. Jawaban dengan skor responden tertinggi terdapat pada dimensi memikat dan menahan orang di organisasi mengenai kehadiran saya dalam perusahaan selama saya bekerja dengan skor sebesar 212, dapat dikatakan sangat tinggi. Sedangkan jawaban responden terendah terdapat pada dimensi memikat dan menahan orang di organisasi mengenai kaderisasi dan keterlambatan dengan skor 87, dapat dikatakan skor rendah.

Berdasarkan hasil uji regresi dengan persamaan $Y = 0,805 + 0,645X$ dengan kata lain persamaan regresi dapat dikatakan bahwa koefisien regresi variabel pengembangan karir mempunyai arah yang bernilai positif, yang artinya pengembangan karir pada PT Agung Toyota cabang Pal X kota Jambi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel kualitas pelayanan sebesar 0,645 artinya jika kualitas pelayanan mengalami kenaikan 1% maka kepuasan pelanggan bengkel mengalami kenaikan sebesar 0,645%. Sedangkan hasil pengujian koefisien determinasi, menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,644 yang artinya bahwa besarnya kontribusi variabel X yaitu pengembangan

karir mempengaruhi variabel Y kinerja karyawan sebesar $(0,644 \times 100 = 64,4 \%)$, sedangkan sisanya $(100\% - 64,4 \% = 35,6 \%)$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini dan untuk koefisien korelasi yaitu 0,802 yang artinya terdapat hubungan yang sangat erat antara pengembangan karir dan kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Pal X Kota Jambi. Sedangkan untuk hasil uji t pada model regresi, perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,098 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,01669. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,098 > 2,0$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pal X Kota Jambi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir pada PT. Agung Toyota Cabang Pal X sudah sangat baik, dan kinerja karyawan pada perusahaan tinggi. Hal tersebut dapat disimpulkan dari hasil kuesioner yang di ajukan kepada responden yang mana adalah karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pal X. Sementara pengaruh dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Pal X sangat erat.
2. Variabel pengembangan karir mempunyai arah yang bernilai positif, yang berarti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai *R Square* sebesar 0,644 yang artinya besarnya kontribusi variabel X yaitu pengembangan karir memengaruhi variabel Y kinerja sebesar 64%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil uji t pada model regresi, terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.098 > 2,01669$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT < Agung Toyota Cabang Pal X Kota Jambi.

5.2 Saran-saran

Bedasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Diharapkan manajemen PT Agung Toyota Cabang Pal X Kota Jambi dapat memperhatikan perihal kaderisasi yang terjadi pada perusahaan. Dari hasil penilaian responden, kaderisasi pada PT. Agung Toyota Cabang Pal X mendapatkan skor terendah. Perusahaan perlu mengevaluasi kembali proses kaderisasi yang telah berjalan selama ini.
2. Kinerja karyawan PT Agung Toyota Cabang Pal X Kota Jambi perlu di evaluasi perihal keterlambatan karyawan. Dari data kuesioner yang telah di isi oleh responden, menyebutkan bahwa keterlambatan mendapatkan skor terendah. Dalam hal ini PT. Agung perlu memberikan peringatan atau hukuman atas keterlambatan karyawan, agar memberikan efek jera dan dapat memberi contoh kepada karyawan lainnya supaya lebih memperhatikan perihal keterlambatan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Syaiful. (2016), *Pengantar Akuntansi*, Andi, Yogyakarta
- Bangun, Wilson. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Berry, Cushway. (2002), *Human Resource Management*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Hadi, Nor. (2013), *Pasar Modal*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. (2014), *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. (2011), *Manajemen*, PT Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hariandja, Marihot T.E. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, GramediaPustakaUtama, Jakarta
- <https://www.forbes.com/sites/adp/2017/12/12/career-development-programs-investing-in-employee-engagement-and-retention/#15cd64485e64>(Dec 12, 2017, 09:30am)
- Istijanto. (2009), *Aplikasi Riset*, PT GramediaPustakaUtama, Jakarta
- Kadarisman, (2011), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Kurniawan, Albert. (2009), *Belajar Mudah SPSS*, PT Buku Kita, Jakarta
- Mangkunegara, A. Prabu. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marwansya. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Edisi Kedua PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sedarmayanti. (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Siagian, (2012), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Kelima, Etnos Lian, Jakarta
- Sugiyono. (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung

Sunyoto, Danang, (2013), *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, CAPS, Jakarta

Supardi, (2013), *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Change Publication, Jakarta

Suwanto, Guritno. (2011), *Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, BPPE, Yogyakarta

Syekh, Sayid, (2011), *Pengantar Statistik Ekonomi*, Gaung Persada Press, Jakarta

Terry, George R & Leslie W. Rue, (2009), *Dasar-dasar Manajemen*, Edisi ke-11, Bumi Aksara, Jakarta

Umar, Husein. (2013), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Rajafindo Persada, Jakarta

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta



Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN PT AGUNG TOYOTA CABANG PAL X KOTA JAMBI

A. Karakteristik Responden

Petunjuk : Berilah tanda \surd (centang) pada pilihan yang disediakan sesuai dengan kondisi anda .

1. Jenis kelamin anda :

- Pria
- Wanita

2. Usia anda saat ini :

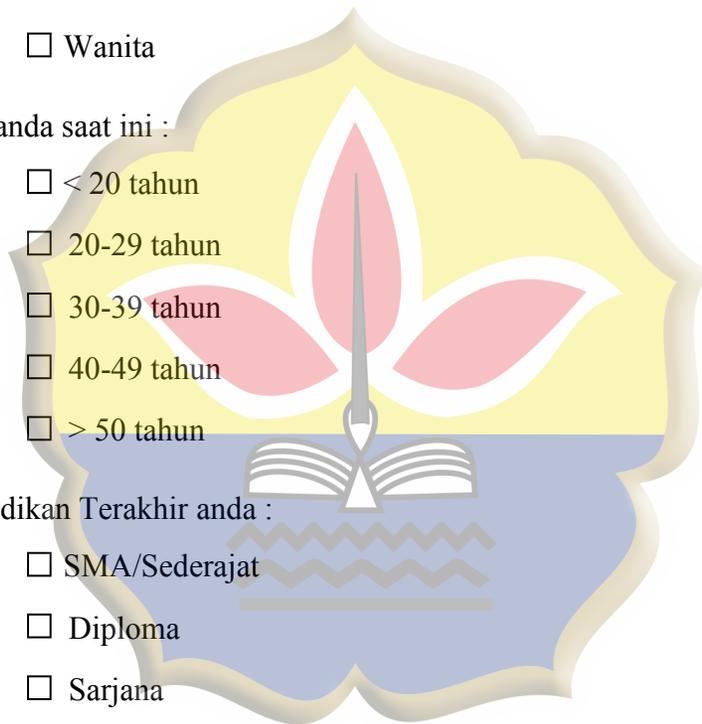
- < 20 tahun
- 20-29 tahun
- 30-39 tahun
- 40-49 tahun
- > 50 tahun

3. Pendidikan Terakhir anda :

- SMA/Sederajat
- Diploma
- Sarjana
- S2
- S3

4. Lama bekerja :

- < 1 Tahun
- 1-3 tahun
- 4-6 tahun
- > 7 tahun



B. Pertanyaan Inti

Petunjuk : Berilah tanda \surd (centang) pada pilihan yang disediakan sesuai dengan kondisi anda saat ini.

Keterangan jawaban :

BS/RS = Buruk Sekali / Rendah Sekali B/T = Baik / Tinggi

B/R = Buruk / Rendah

SB/ST = Sangat Baik / Sangat tinggi

S/CT= Sedang / Cukup Tinggi

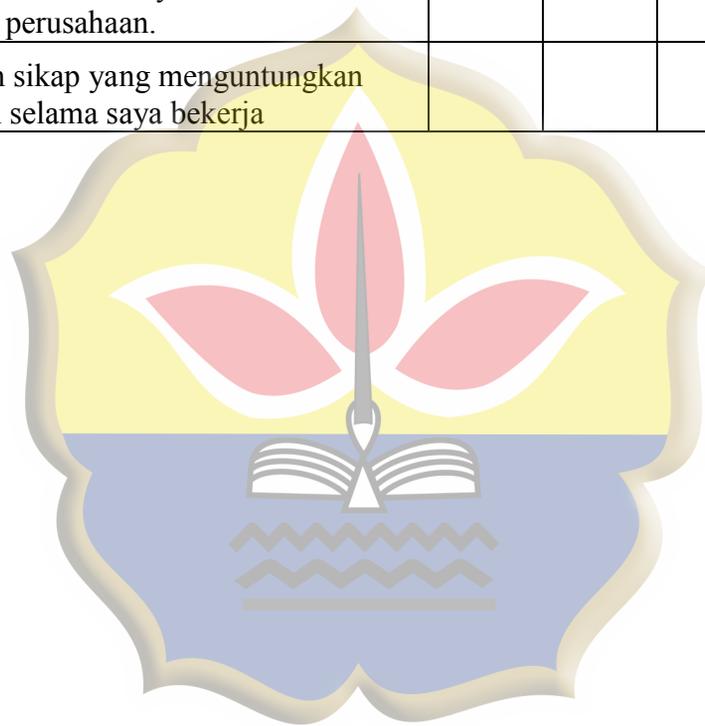
| NO | PERTANYAAN | BS | B | S | B | SB |
|--------------------------|--|----|---|---|---|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| MANAJEMEN KARIR | | | | | | |
| 1 | Kebijakan organisasi berpengaruh dengan manajemen karir anda di perusahaan | | | | | |
| 2 | Pengaruh kebijakan organisasi terhadap keseharian kerja di perusahaan | | | | | |
| 3 | Prestasi kerja saya berpengaruh terhadap manajemen karir saya di perusahaan | | | | | |
| 4 | Prestasi kerja saya berpengaruh terhadap kepentingan saya di perusahaan | | | | | |
| 5 | Tingkat Pendidikan anda berpengaruh terhadap manajemen karir anda di perusahaan. | | | | | |
| 6 | Tingkat pendidikan mempengaruhi posisi saya saat ini di perusahaan | | | | | |
| 7 | Perusahaan memberikan informasi kaderisasi kepada karyawan | | | | | |
| 8 | Kaderisasi berperan terhadap peningkatan kerja di perusahaan saya | | | | | |
| PERENCANAAN KARIR | | | | | | |
| 9 | Proses pelatihan dilakukan oleh perusahaan menunjang perencanaan karir saya. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 10 | Pelatihan yang dilakukan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja saya. | | | | | |
| 11 | Pengalaman kerja yang saya miliki berpengaruh terhadap perencanaan karir saya oleh perusahaan. | | | | | |
| 12 | Peran pengalaman kerja saya terhadap posisi saya saat ini di perusahaan | | | | | |
| 13 | Relasi kerja yang saya miliki berpengaruh terhadap perencanaan karir anda oleh perusahaan. | | | | | |
| 14 | Relasi kerja berperan terhadap performa syaa di perusahaan | | | | | |
| 15 | Perusahaan memfasilitasi pengembangan diri karyawan | | | | | |

KINERJA

| NO | PERTANYAAN | RS | R | CT | T | TS |
|----|---|----|---|----|---|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | MEMIKAT DAN MENAHAN ORANG DI ORGANISASI | | | | | |
| 1 | Intensitas kehadiran saya dalam perusahaan selama saya bekerja | | | | | |
| 2 | Tingkat kehadiran event perusahaan diluar jam kerja | | | | | |
| 3 | Tingkat keterlambatan saya dalam bekerja pada perusahaan | | | | | |
| 4 | Intensitas keterlambatan saya saat masuk kerja di perusahaan | | | | | |
| 5 | Penilaian perusahaan terhadap lama masa bekerja saya pada perusahaan | | | | | |
| | PENYELESAIAN TUGAS YANG ANDAL | | | | | |
| 6 | Kuantitas kerja yang saya hasilkan selama bekerja di perusahaan. | | | | | |
| 7 | Tingkat keseimbangan antara kuantitas dan kualitas hasil kerja saya di perusahaan | | | | | |
| 8 | Tingkat kualitas yang saya berikan terhadap hasil pekerjaan saya diperusahaan | | | | | |
| 9 | PRILAKU INOVATIF DAN SPONTAN | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | Saya menjalin kerjasama dengan sesama karyawan lainnya. | | | | | |
| 10 | Saya melakukan tindakan protektif terhadap perusahaan | | | | | |
| 11 | Gagasan konstruktif saya berperan bagi perusahaan | | | | | |
| 12 | Apresiasi perusahaan terhadap gagasan konstruktif yang saya berikan | | | | | |
| 13 | Pengaruh pelatihan dari perusahaan terhadap kinerja saya di perusahaan | | | | | |
| 14 | Tingkat kebebasan dalam saya melakukan pelatihan diri di perusahaan. | | | | | |
| 15 | Saya melakukan sikap yang menguntungkan bagi perusahaan selama saya bekerja | | | | | |



Lampiran 2. Rekap Kuesioner

| No | Variabel X | | | | | | | | | | | | | | | Jumlah |
|----|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
| | Pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | |
| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | |
| 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 55 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 72 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 63 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 47 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 63 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 62 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 54 |
| 8 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 61 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 59 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 50 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 74 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 69 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 66 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 69 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 67 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 66 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 69 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 68 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 71 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 71 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 68 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 67 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 69 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 67 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 69 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 69 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 72 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 72 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 68 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 69 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 71 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 66 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 65 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 67 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 71 |

| No | Variabel Y | | | | | | | | | | | | | | | Jumlah |
|----|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
| | Pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | |
| 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 62 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 67 |
| 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 6 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 48 |
| 7 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 54 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 52 |
| 9 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 10 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 45 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 66 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 13 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 66 |
| 14 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 64 |
| 15 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 60 |
| 16 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 17 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 61 |
| 18 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 62 |
| 19 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 64 |
| 20 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 64 |
| 21 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 61 |
| 22 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 64 |
| 23 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 63 |
| 24 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 25 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 64 |
| 26 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 62 |
| 27 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 61 |
| 28 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 68 |
| 29 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 30 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 62 |
| 31 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 64 |
| 32 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 63 |
| 33 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 64 |
| 34 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 35 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 66 |
| 36 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 63 |
| 37 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 38 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 64 |
| 39 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 64 |
| 40 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 57 |
| 41 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 64 |
| 42 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 61 |
| 43 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 64 |
| 44 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 56 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 69 |

Lampiran 3. Rekap Kuesioner (MSI)

| No | Variabel X | | | | | | | | | | | | | | | Jumlah |
|----|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
| | Pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | |
| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | |
| 1 | 1 | 2.08 | 2.08 | 2.08 | 2.08 | 2.89 | 2.08 | 2.08 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 41.752 |
| 2 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 58.777 |
| 3 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.08 | 4.18 | 47.67 |
| 4 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 2.08 | 1.63 | 2.08 | 1.63 | 2.89 | 4.18 | 2.08 | 1 | 1 | 1.63 | 2.89 | 35.93 |
| 5 | 2.08 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.08 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 48.152 |
| 6 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 2.08 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.08 | 2.89 | 2.08 | 2.89 | 4.18 | 47.346 |
| 7 | 2.89 | 2.08 | 2.89 | 2.89 | 2.08 | 2.08 | 2.08 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.08 | 2.08 | 2.89 | 38.49 |
| 8 | 1.63 | 1.63 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 47.246 |
| 9 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.08 | 2.08 | 43.001 |
| 10 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 1 | 1 | 1.63 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.08 | 2.08 | 2.08 | 37.16 |
| 11 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 61.353 |
| 12 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 43.326 |
| 13 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 54.914 |
| 14 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.08 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 51.533 |
| 15 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 54.914 |
| 16 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 52.339 |
| 17 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.08 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 51.533 |
| 18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 56.202 |
| 19 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 54.914 |
| 20 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 53.627 |
| 21 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 57.49 |
| 22 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 56.202 |
| 23 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 58.777 |
| 24 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 57.49 |
| 25 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 53.627 |
| 26 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.08 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 52.821 |
| 27 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 54.914 |
| 28 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 52.339 |
| 29 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 54.914 |
| 30 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 54.914 |
| 31 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 58.777 |
| 32 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 56.202 |
| 33 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 60.065 |
| 34 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 58.777 |
| 35 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 58.777 |
| 36 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 53.627 |
| 37 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 58.777 |
| 38 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.08 | 4.18 | 4.18 | 55.396 |
| 39 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 57.49 |
| 40 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.08 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 51.533 |
| 41 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 60.065 |
| 42 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.08 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 50.246 |
| 43 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 58.777 |
| 44 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 52.339 |
| 45 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 4.18 | 4.18 | 4.18 | 2.89 | 57.49 |

| No | Variabel Y | | | | | | | | | | | | | | | Jumlah |
|----|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
| | Pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | |
| 1 | 3.92 | 3.92 | 1 | 1 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 47.169 |
| 2 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 49.522 |
| 3 | 3.92 | 2.76 | 2.12 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.12 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 44.762 |
| 4 | 2.76 | 2.12 | 1 | 1 | 2.12 | 2.12 | 2.12 | 2.12 | 2.76 | 2.76 | 1.72 | 1.72 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 32.609 |
| 5 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.12 | 2.12 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 40.107 |
| 6 | 2.76 | 2.12 | 1 | 1 | 2.12 | 2.76 | 2.12 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 1.72 | 2.12 | 2.12 | 2.76 | 2.76 | 34.813 |
| 7 | 2.76 | 2.12 | 1.72 | 1.72 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 2.12 | 2.12 | 2.76 | 2.12 | 2.76 | 39.088 |
| 8 | 2.12 | 2.76 | 2.12 | 2.12 | 1 | 1 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 2.12 | 2.76 | 37.65 |
| 9 | 2.76 | 2.76 | 1.72 | 1.72 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 40.46 |
| 10 | 2.76 | 1.72 | 2.12 | 2.12 | 2.12 | 2.76 | 2.12 | 2.12 | 2.12 | 2.76 | 2.12 | 1.72 | 1.72 | 2.12 | 2.12 | 32.55 |
| 11 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 48.358 |
| 12 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 1.72 | 2.12 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 39.702 |
| 13 | 3.92 | 3.92 | 1.72 | 1.72 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 50.934 |
| 14 | 3.92 | 3.92 | 1.72 | 1.72 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 48.607 |
| 15 | 3.92 | 3.92 | 1.72 | 1.72 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.12 | 2.76 | 44.481 |
| 16 | 3.92 | 3.92 | 1 | 1.72 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 46.724 |
| 17 | 3.92 | 3.92 | 1 | 1 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 46.005 |
| 18 | 3.92 | 3.92 | 1 | 1 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 47.169 |
| 19 | 3.92 | 3.92 | 1.72 | 1.72 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 48.607 |
| 20 | 3.92 | 3.92 | 1 | 1 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 49.497 |
| 21 | 3.92 | 2.76 | 1 | 1 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 46.005 |
| 22 | 3.92 | 3.92 | 1 | 1 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 49.497 |
| 23 | 3.92 | 3.92 | 1 | 1 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 48.333 |
| 24 | 3.92 | 2.76 | 1.72 | 1.72 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 48.607 |
| 25 | 3.92 | 3.92 | 1 | 1 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 49.497 |
| 26 | 3.92 | 2.76 | 1.72 | 1 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 46.724 |
| 27 | 3.92 | 2.76 | 1.72 | 1 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 45.56 |
| 28 | 3.92 | 3.92 | 1.72 | 2.12 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 52.504 |
| 29 | 3.92 | 3.92 | 1.72 | 1.72 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 52.098 |
| 30 | 3.92 | 2.76 | 1 | 1.72 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 46.724 |
| 31 | 3.92 | 3.92 | 1 | 1.72 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 49.052 |
| 32 | 3.92 | 3.92 | 1 | 1 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 48.333 |
| 33 | 3.92 | 3.92 | 1 | 1 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 49.497 |
| 34 | 3.92 | 3.92 | 1.72 | 1.72 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 52.098 |
| 35 | 3.92 | 3.92 | 1.72 | 1.72 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 50.934 |
| 36 | 3.92 | 3.92 | 1 | 1 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 48.333 |
| 37 | 3.92 | 3.92 | 1.72 | 1.72 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 49.771 |
| 38 | 3.92 | 3.92 | 1.72 | 1.72 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 2.12 | 3.92 | 49.136 |
| 39 | 3.92 | 3.92 | 1.72 | 1.72 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 2.12 | 49.136 |
| 40 | 2.76 | 2.76 | 1.72 | 1.72 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.12 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 2.12 | 41.52 |
| 41 | 3.92 | 3.92 | 1.72 | 1.72 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 48.607 |
| 42 | 3.92 | 2.76 | 1.72 | 1.72 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.12 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 45.645 |
| 43 | 3.92 | 3.92 | 1.72 | 1.72 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.12 | 49.136 |
| 44 | 2.76 | 2.76 | 1 | 1 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 2.12 | 2.76 | 2.12 | 2.76 | 41.246 |
| 45 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 2.76 | 2.76 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 3.92 | 3.92 | 2.76 | 51.85 |

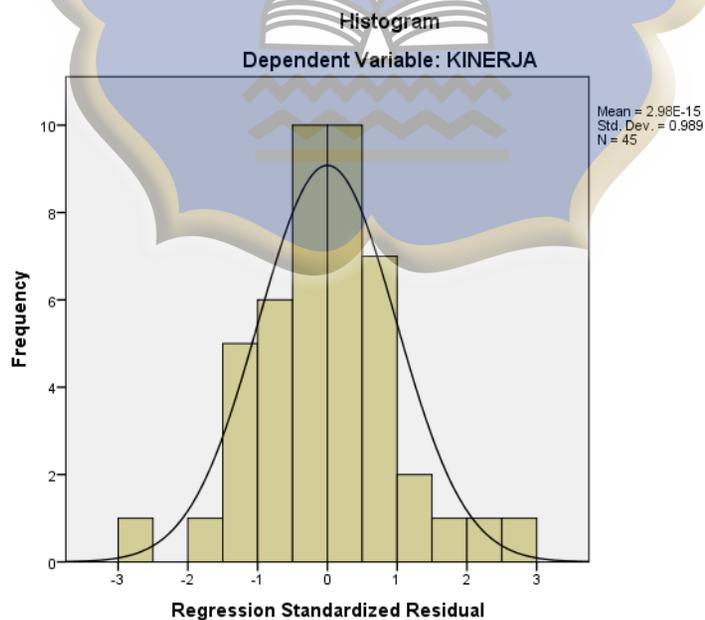
Lampiran 4. Metode Analisis

1. Uji Normalitas
 - a. Uji Statistik

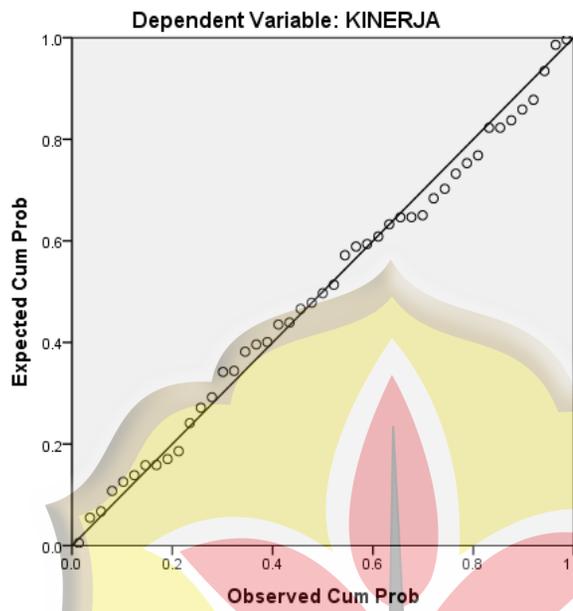
| | | PENGEMBANG | |
|----------------------------------|----------------|-------------------|-------------------|
| | | AN KARIR | KINERJA |
| N | | 45 | 45 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 3.5293 | 3.0793 |
| | Std. Deviation | .41900 | .33655 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .171 | .195 |
| | Positive | .109 | .106 |
| | Negative | -.171 | -.195 |
| Test Statistic | | .171 | .195 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .002 ^c | .000 ^c |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

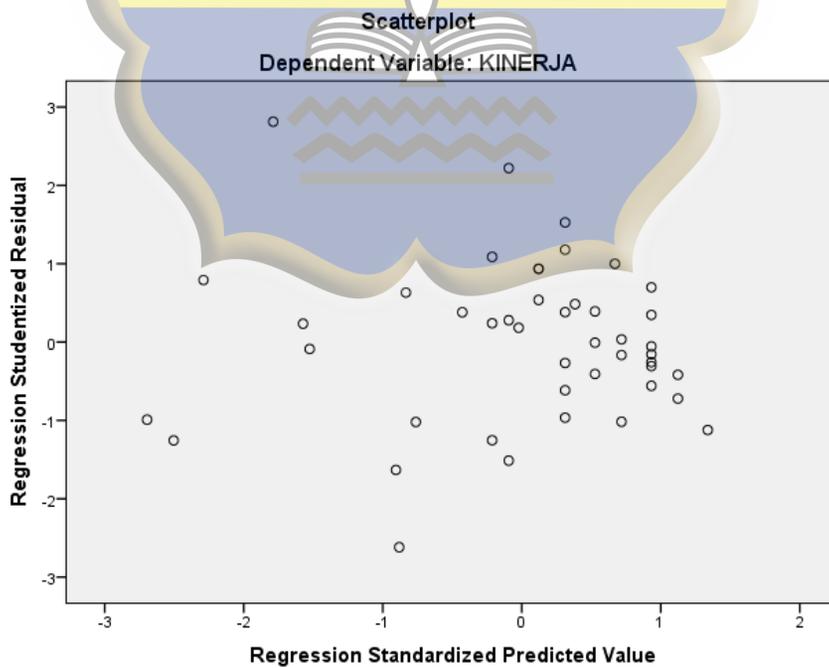
b. Uji Grafik



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Heterokedastisitas



3. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .802 ^a | .644 | .636 | .20316 | 1.824 |

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR

b. Dependent Variable: KINERJA

Persamaan Regresi Linear

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | PENGEMBANGAN KARIR ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .802 ^a | .644 | .636 | .20316 |

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .805 | .260 | | 3.098 | .003 |
| | PENGEMBANGAN KARIR | .645 | .073 | .802 | 8.818 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA



Lampiran 5. Tabel t

| df | Pr 0.50 | 0.25 0.20 | 0.10 0.10 | 0.05 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|----|------------|--------------|--------------|---------------|--------------|----------------|----------------|
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |