

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN TINGKAT  
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. SEMEN TONASA  
KABUPATEN PANGKEP**

**Diajukan Oleh :**

**SUDARMANSYAH  
NIM : 4511012175**



**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu persyaratan  
guna memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR  
2016**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN TINGKAT  
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. SEMEN TONASA  
KABUPATEN PANGKEP**

**Diajukan Oleh :**

**SUDARMANSYAH  
NIM : 4511012175**



**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu persyaratan  
guna memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR  
2016**

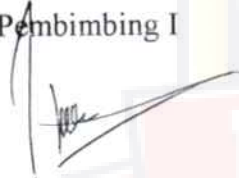
## HALAMAN PENGESAHAN

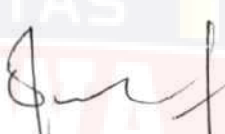
1. Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir dan Tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep
2. Nama Mahasiswa : SUDARMANSYAH
3. Stambuk / NIM : 4511012175
4. Program Studi : Manajemen
5. Fakultas : Ekonomi

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Hj. Herminawaty, AB, SE, MM

  
Seri Suriani, SE, M.Si.


MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi

  
Dr. H. A. Amfuddin Mane, SE, M.Si, SH, MH.

  
Indrayani Nur, SE.S.Pd.M.Si.

Tanggal Pengesahan :

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN TINGKAT  
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. SEMEN TONASA  
KABUPATEN PANGKEP**

Diajukan Oleh :  
**SUDARMANSYAH**  
NIM : 4511012175



Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hj. Herminawaty, AB, SE, MM

Seri Suriani, SE, M.Si.

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi

Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE, M.Si, SH. MH.

Indrayani Nur, SE, S.Pd, M.Si



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepa Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya Skripsi ini. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Ibu Dr. Hj. Herminawaty. AB, SE, MM sebagai dosen pembimbing I dan Ibu Seri Suriani, SE.,M.Si. sebagai dosen pembimbing II atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

Ucapan terima kasih juga penulis tujukan kepada Bapak Ir. A. Unggul Attas sebagai pimpinan PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep atas pemberian izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau. Hal yang sama juga penulis sampaikan kepada Bapak Ir. Toto Sudibjo sebagai Direktur Bagian Produksi pada PT. Semen Tonasa Pangkep beserta para staf bagian pemasaran dan produksi yang telah memberikan bantuan andil yang sangat besar dalam pelaksanaan penelitian ini. Terakhir, ucapan terima kasih penulis juga berikan kepada ayah dan ibu beserta saudara-saudara penulis atas bantuan, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama penulisan Skripsi ini. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan kami terima demi kesempurnaan skripsi ini.

Makassar,

2016

Penulis

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN TINGKAT PENDIDIKAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA  
KABUPATEN PANGKEP**

**Oleh :**  
**SUDARMANSYAH**  
**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Bosowa Makassar**

**ABSTRAK**

SUDARMANSYAH, 2015. Skripsi. Pengaruh Pengembangan Karir dan Tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep (dibimbing oleh Dr. Hj. Herminawaty sebagai Pembimbing I dan Seri Suriani sebagai pembimbing II).

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli hingga Desember 2015 di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, mengingat PT. Semen Tonasa Pangkep adalah produsen semen terbesar di kawasan timur Indonesia

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan tersebut terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan perannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pimpinan dan karyawan PT. Semen Tonasa Pangkep. Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya kompetensi guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Semen Tonasa Pangkep. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui sejauh mana pengembangan karir dan tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkep.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus, yakni berupa dokumentasi, observasi, metode kuesioner, dan wawancara, dan untuk menguji hipotesis penelitian digunakan Analisis Kualitatif dan Analisis Regresi Linear Berganada, sedangkan untuk pengolahan data menggunakan Program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 21.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi). Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). (2) Pengembangan karir dan tingkat pendidikan memberikan pengaruh yang tinggi terhadap peningkatan kinerja karyawan. (3) secara parsial tingkat pendidikan memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan.

---

**Kata kunci :** Pengembangan karir, Tingkat Pendidikan, Kinerja karyawan

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya : SUDARMANSYAH

Nomor Stambuk : 4511012175

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir dan Tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Merupakan karya asli, seluruh ide yang ada dalam skripsi ini, kecuali yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri. Selain itu, tidak ada bagian dari skripsi ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar atau sertifikat akademik.

Jika pernyataan di atas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

Makassar,  
Yang menyatakan,



SUDARMANSYAH

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
ABSTRAK .....	iv
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI .....	v
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kerangka Teori .....	7
2.1.1. Pengembangan karir .....	7
2.1.2. Pendidikan .....	11
2.1.3. Kinerja .....	15
2.2. Kerangka Pikir .....	19
2.3. Hipotesis .....	20



### BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Daerah dan waktu penelitian .....	21
3.2. Metode pengumpulan data .....	21
3.3. Jenis dan Sumber data .....	22
3.4. Metode Analisis Data .....	23
3.5. Defenisi Operasional .....	24

### BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran umum daerah penelitian .....	27
4.1.1. Sejarah singkat PT. Semen Tonasa .....	27
4.1.2. Uraian Tugas .....	30
4.1.3. Proses produksi .....	35
4.2. Pembahasan .....	37
4.2.1. Deskripsi responden .....	37
4.2.2. Tanggapan responden melalui kuesioner .....	39
4.2.3. Analisis Regresi linear berganda .....	47
4.2.4. Analisis korelasi ganda .....	48
4.2.6. Koefisien determinasi .....	49

### BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan .....	51
5.2. Saran .....	52

DAFTAR PUSTAKA .....	54
----------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	56
-------------------------	----

## DAFTAR TABEL

1.1. Data pengembangan karir dan tingkat pendidikan PT. Semen Tonasa .....	4
4.1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.....	37
4.2. Deskripsi responden berdasarkan usia .....	38
4.3. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	38
4.4. Deskripsi responden berdasarkan masa kerja.....	39
4.5. Rentang skor rata-rata .....	40
4.6. Tanggapan pegawai mengenai pengembangan karir.....	40
4.7. Tanggapan pegawai mengenai tingkat pendidikan .....	41
4.8. Tanggapan pegawai mengenai kinerja Karyawan .....	43
4.9. Distribusi frekuensi data variabel pengembangan karir.....	44
4.10. Distribusi frekuensi data variabel tingkat pendidikan .....	45
4.11. Distribusi frekuensi data variabel kinerja karyawan .....	46
4.12. Hasil Analisis regresi linier berganda.....	47
4.12. Hasil koefisien korelasi berganda.....	49

## DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka pikir.....	19
--------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner .....	57
2. Hasil analisis data .....	60



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan, suatu organisasi tentu mengharapkan produktivitas dari karyawannya. Produktivitas kerja dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Untuk itu diharapkan bagi organisasi harus menyadari dan membuat sebuah sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar

kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir dan tingkat pendidikan.

Pengembangan karir (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap karyawan dan sangat membantu karyawan di dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia dengan pertumbuhan dan berkembangnya organisasi. Selain itu, hal yang penting dalam pengembangan karir yaitu ada kesempatan untuk melakukan yang menyenangkan kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga, kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang baru dan kesempatan untuk mengembangkan kecakapan kemampuan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja salah satunya juga melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh kinerja yang baik. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan pada tempat penelitian yaitu PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep, ditemukan beberapa indikasi yang mengungkapkan gejala-gejala rendahnya kinerja karyawan, hal ini terlihat pada kurangnya disiplin kerja dimana masih terdapat budaya kerja santai dalam waktu kerja produktif. Kerja santai hendaknya tidak berada dalam jam kerja tetapi diluar jam kerja normal seperti jam istirahat. Namun masih banyak karyawan yang santai dalam bekerja serta mengobrol dengan karyawan lain dalam waktu kerja produktif.

Oleh sebab itu diperlukan adanya upaya pengembangan kapasitas karyawan yang dimaksudkan untuk mengembangkan kemampuan karyawan agar senantiasa dapat sejalan dengan perkembangan tugas pokok dan fungsinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya. Saat ini, kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan masih belum bisa dikatakan optimal, artinya masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi. Pada dasarnya hambatan terbesar kinerja karyawan terletak pada individu dan kemampuan karyawan itu sendiri. Ini berdasarkan hasil observasi peneliti sementara ditemukan bahwa kebanyakan karyawan kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya ini menyebabkan karyawan yang bekerja terkesan kurang menunjukkan kualitas kinerjanya, beberapa masalah yang dihadapi. Pertama, berkaitan dengan kedisiplinan para karyawan dan keterampilan karyawan yang tidak terlatih sehingga menghambat kinerja karyawan sehari-hari. Kedua, sebagian karyawannya tidak menguasai bidang pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikannya yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Dan yang ketiga bahwa adanya karyawan yang kurang efektif dalam

bekerja. Yang dimaksud kurang efektif adalah adanya karyawan yang ditempatkan bukan sesuai dengan keahliannya.

**Tabel 1.1**  
**DATA PENGEMBANGAN KARIR DAN TINGKAT PENDIDIKAN**  
**PT. SEMEN TONASA (BAGIAN DISTRIBUSI DAN PEMASARAN)**  
**TAHUN 2015**

No.	Tahun	Jabatan	Tingkat pendidikan	Karyawan
1.	2015	Direktur Pemasaran	S2	1
2.	2015	Kepala Departemen Pemasaran	S2	1
3.	2015	Kepala Departemen Distribusi	S2	1
4.	2015	Biro Pemasaran Wilayah I	S1	1
5.	2015	Biro Pemasaran Wilayah II	S1	1
6.	2015	Biro Pemasaran Wilayah III	S1	1
7.	2015	Biro Perencanaan dan Administrasi Pemasaran (PAP)	S1	1
8.	2015	Biro Distribusi I	S1	1
9.	2015	Biro Distribusi II	D3	1
10.	2015	Biro Perencanaan dan Pengendalian Semen dan Kantong	S1	1
11.	2015	Biro unit Pengantongan	S1	1
12.	2015	Seksi Pemasaran	D3	4
13.	2015	Seksi Distribusi	D3	3
14.	2015	Karyawan/ Staf Pemasaran	D3	2
15.	2015	Karyawan/ Staf Pemasaran	SMA	9



Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik memilih judul:  
**“Pengaruh Pengembangan Karir dan Tingkat Pendidikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kab. Pangkajene dan kepulauan.”**

### **1.2. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep.
2. Faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep.
2. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi peneliti.

Penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk mempraktekkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh.



b. **Bagi Instansi.**

Sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi pihak Instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep.

c. **Bagi Akademisi**

Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian lain.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kerangka Teori**

##### **2.1.1. Pengembangan Karir**

###### **a. Pengertian pengembangan karir**

Menurut Mangkunegara (2004) "Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum." Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir karyawan seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Simamora (2006) "Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi". Dan menurut Siagian (2001) mendefinisikan "Pengembangan karir adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan

dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan.” Menurut Sadili Samsudin (2006, dalam Isyanto dkk, 2013) mendefinisikan “Pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan”.

Dan pengertian pengembangan karir menurut Nawawi (2005) adalah:

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

Dari pengertian pengembangan karir di atas, pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya.

Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap karyawan, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misal nya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material misal nya status sosial, perasaan bangga dan lain sebagainya.

## **b. Tujuan Pengembangan Karir**

Menurut Nawawi (2005) “Pengembangan karir sebagai kegiatan SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan”. Kemudian menurut Rivai (2004, dalam Nurcahyo, 2012) “Pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.”

Dengan demikian melalui adanya pengembangan karir para karyawan didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebab semakin efektif dan efisienya karyawan bekerja akan semakin besar kemungkinan organisasi/ perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal.

## **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah sebagai berikut :

### **1. Prestasi kerja**

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang di percayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk di usulkan oleh atasanya agar di pertimbangkan

untuk di promosikan kepekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

## 2. Kebijakan organisasi

Merupakan faktor dominan yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan dan penentu ada tidaknya kesempatan pengembangan dalam perusahaan, berlaku tidaknya kesempatan pengembangan karir untuk semua orang tanpa pilih kasih dan ada tidaknya pola pengembangan karir yang dapat dipertanggung jawabkan

## 3. Pelatihan dan sponsor

Merupakan pelatihan yang dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu karirnya dimasa mendatang dan menambah kemampuan karyawan. Sedangkan Sponsor Merupakan bagian penting dari pengembangan manajemen yang memberikan kontribusi dalam berbagai kondisi diberbagai pengembangan.

## 4. Pendidikan

Merupakan suatu acuan untuk meningkatkan karir seseorang. Pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

## 5. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan pemberian loyalitas (dedikasi) pada karir yang besar pada perusahaan untuk mengurangi turn over karyawan.

## 6. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia.

Merupakan kebutuhan akan perasaan seseorang untuk dihormati dan menghormati sesamanya dengan mencerminkan lingkungan yang aman, nyaman dan tentram.

Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan perusahaan dan karyawan, maka pihak instansi/organisasi sering mengadakan program-program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Kegiatan pengembangan karir yang dijalankan tergantung pada kebutuhan dan kebijakan masing-masing perusahaan. Pada umumnya instansi/ organisasi mengaplikasikan kegiatan pengembangan karir dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi.

### 2.1.2. Pendidikan

#### a. Pengertian pendidikan

Ki Hajar Dewantara, Bapak pendidikan kita mendefinisikan pendidikan sebagai daya upaya untuk memberikan tuntunan pada segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak agar mereka sebagai manusia maupun sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup lahir batin yang setinggi-tingginya.

Sedangkan Undang-Undang No.2 Tahun 1989 menyebutkan bahwa "pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi bekalnya pada masa yang akan datang." Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (1999, hal 232) disebutkan pula bahwa

“pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.”

Dari definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental, sikap, dan tata laku seseorang secara intelektual dan emosional melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan dengantujuan agar individu sebagai manusia atau sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup lahir batin yang setinggi-tingginya.

#### **b. Pengklasifikasian Pendidikan**

Menurut Idris (1994 : 58) pendidikan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga bagian, yaitu :

1. Pendidikan Formal.  
Pendidikan formal adalah pendidikan di sekolah yang teratur, sistematis, mempunyai jenjang dan yang dibagi dalam kurun waktu tertentu yang berlangsung di taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi.
2. Pendidikan informal  
Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar, pada umumnya tidak teratur dan tidak sistematis, sejak sesorang lahir sampai mati seperti di dalam keluarga, tetangga, pekerjaan, hiburan, atau pergaulan sehari-hari.
3. Pendidikan Non-Formal.  
Pendidikan non-formal adalah pendidikan yang diselenggarakan dengan sengaja, tertib, terarah, dan berencana diluar kegiatan persekolahan. Dalam hal ini tenaga pengajar, fasilitas, cara penyampaian dan waktu yang dicapai serta komponen-komponen lainnya disesuaikan dengan keadaan peserta atau anak didiknya supaya mendapat hasil yang memuaskan.

#### **c. Tingkat pendidikan**

Coombs (Idris, 1986, hal 58 ) menyebutkan bahwa “tingkat pendidikan adalah taraf kemampuan yang ditentukan dari hasil belajar dari saat masuk sekolah hingga



kelas terakhir yang dicapai seseorang dengan mengabaikan waktu untuk jenjang di dalam pendidikannya". Hal ini hanya dilalui oleh individu yang mengikuti jalur pendidikan formal. Menurut Undang-Undang No.2 tahun 1989 tentang sistem Pendidikan Nasional, tingkat atau jenjang pendidikan di Indonesia adalah:

#### 1. Pendidikan Dasar.

Pendidikan Dasar merupakan pendidikan yang lamanya sembilan tahun yang diselenggarakan selama enam tahun di SD tiga tahun di SLTP atau satuan pendidikan yang sederajat (Pasal 13, hal 82).

#### 2. Pendidikan Menengah.

Pendidikan Menengah adalah pendidikan yang diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya, dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Lama waktu pendidikan menengah adalah tiga tahun sesudah pendidikan dasar dan diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat (pasal 15, hal 58 dan 83).

#### 3. Pendidikan Tinggi.

Pendidikan Tinggi dijalankan setelah pendidikan menengah. Klasifikasi pendidikan tinggi dijelaskan dalam penjelasan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.27 Tahun 1981 tentang peralatan fakultas pada

Universitas atau Institut Negeri (Sistem Pendidikan Nasional, 1989, hal 108), yaitu :

- 1) **Strata 1 (S1)**, tahun sarjana diselesaikan dalam waktu studi minimum 4 (empat) dan maksimal 7 (tujuh) tahun.
- 2) **Strata 2 (S2)**, tahap pasca sarjana termasuk spesialis satu (SP1) diselesaikan dalam waktu studi kurang lebih dua tahun sesudah S1.
- 3) **Strata 3 (S3)**, tahap studi doctor termasuk spesialis dua (SP2) diselesaikan dalam waktu studi kurang lebih dua tahun sesudah S2.
- 4) **Strata nol (S0)**, Program diploma, terdiri dari berbagai program dan berorientasi pada kebutuhan pembangunan nasional :
  - a. D1, program diploma yang diselesaikan dalam waktu studi satu tahun
  - b. D2, program diploma (termasuk politeknik) yang diselesaikan dalam waktu studi dua tahun.
  - c. D3, program diploma yang diselesaikan dalam waktu studi empat tahun.

Pendidikan yang dilalui oleh karyawan sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki oleh karyawan akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Karyawan yang memiliki pendidikan yang baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa akan datang karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya organisasi.

Tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang karyawan akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, sesuai yang diungkapkan oleh Soekidjo (2003:28) juga menyatakan bahwa :

Pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan sumber daya manusianya semakin tinggi. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang karyawan, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

### **2.1.3. Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja dikenal juga dengan prestasi kerja. Prestasi kerja ialah hasil pekerjaan, apakah sudah sesuai dengan kriteria yang ditentukan sebelumnya dan apakah sudah tepat penyelesaiannya dengan alokasi waktu dan standarisasi lainnya yang sudah ditentukan, apakah hasil pekerjaan-pekerjaan ini sudah memenuhi akuntabilitas dan efisiensi dalam bekerja.

Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Dari batasan-batasan

tersebut, jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil atau prestasi kerja yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level of performancenya* tinggi dikatakan produktif, sedangkan orang yang *level of performance-nya* rendah dikatakan tidak produktif.

Menurut August W. Smith dalam Sedarmayanti (2009:50) "Kinerja adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Kemudian menurut Dessler dalam Edi Sutrisno (2011:5) "Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan."

Sedangkan Bernardin dan Russel dalam Ruky (2002:27) "Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu". Dan menurut Mathis dan Jackson (2001:78) "kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan". Dan mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai, yaitu : *kuantitas input, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran tempat kerja, dan sikap kooperatif.*"

Ungkapan tersebut menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna menjadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar termaksud dapat pula dijadikan

sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Dari beberapa definisi diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan sebagai hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

##### **a. Faktor Kemampuan (*Ability*)**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

##### **b. Faktor Motivasi (*Motivation*)**

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan



menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

### c. Jenis – jenis Kinerja

Moehariono (2010: 63), menjelaskan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja operasional (*operation performance*), kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain sebagainya.
2. Kinerja administratif (*administratif performance*). Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antarunit kerja dalam organisasi.
3. Kinerja strategik (*strategic performance*). Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Sehingga dengan keberhasilan kinerja strategik, perusahaan bisa mencapai keunggulan bersaingnya. Dan bisa menjadi perusahaan yang menjadi contoh bagi perusahaan pesaing lainnya.

### d. Dimensi dan Indikator Kinerja

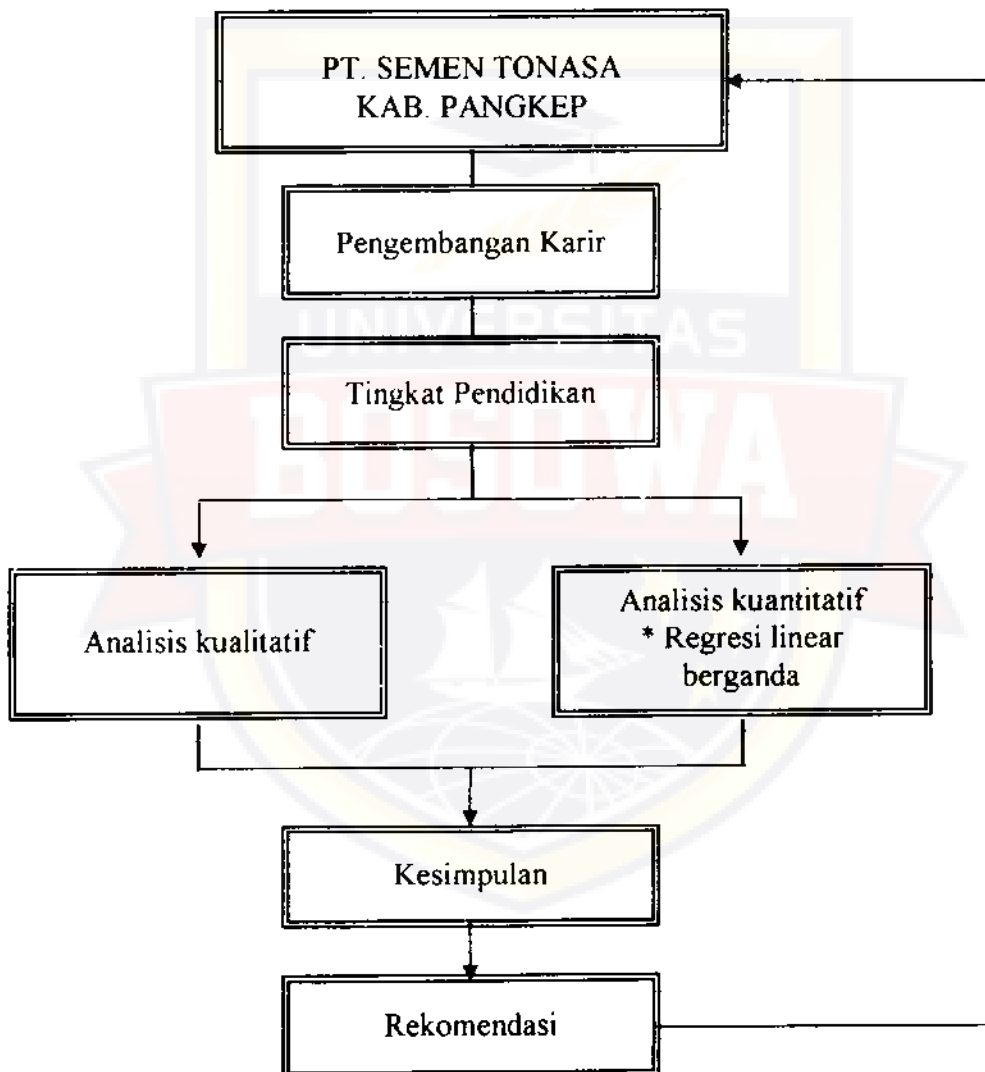
Menurut Sedarmayanti (2009:51) dimensi dan indikator kinerja yaitu:

1. *Quality of work* (kualitas pekerjaan)  
Kualitas pekerjaan dan kesesuaian hasil dengan standar pekerjaan.
2. *Promptness* (kecepatan)  
Penyelesaian tugas tepat waktu dan pekerjaan tercapai sesuai dengan target.
3. *Initiative* (prakarsa)  
Memberikan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang.
4. *Capability* (kemampuan)  
Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi.
5. *Communication* (komunikasi)  
Mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan/pimpinan dan sesama rekan kerja.

## 2.2. Kerangka Pikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang dapat digambarkan sebagai berikut :

**Sketsa 2.1**  
**Kerangka Pikir**



### 2.2.1. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa pengembangan karir dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep.
2. Diduga bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep.





## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Daerah Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Lokasi penelitian ini dipilih karena pada kantor tersebut merupakan kantor yang bergerak dibidang produksi barang berupa Semen, penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan tingkat pendidikan pada PT. Semen Tonasa. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih 3 bulan yakni dari Juli – September 2015

#### **3.2. Metode Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam skripsi ini, maka penulis menggunakan metode studi kasus melalui penelitian dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti.

2. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip perusahaan.

### 3. Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menghadapkan responden, terutama dalam hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### 4. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2004).

Dalam penelitian ini digunakan metode wawancara untuk melakukan penelitian pendahuluan guna menemukan permasalahan yang akan diteliti dan memperluas serta melengkapi data yang terkumpul.

### 3.3. Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif bersifat terstruktur, ragam data yang diperoleh dari sumbernya, misalnya pendapat para karyawan yang ditanyai atau objek yang diamati cenderung berpola lebih terstruktur, sehingga lebih mudah dibaca periset. Kondisi ini dimungkinkan sebab dalam mengumpulkan data, periset menggunakan alat yang terstruktur, misalnya alternatif jawaban terhadap pertanyaan yang disampaikan kepada responden. Jadi responden sekedar memilih jawaban yang sesuai pendapatnya (Istijanto 2006: 33).

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung pada sumber data yaitu dari narasumber yang bersangkutan dengan cara wawancara pada narasumber untuk mendapatkan jawaban yang berkaitan dengan penyelenggaraan program Pelatihan yang dilihat dari persepsi narasumber yang dianggap sangat berkompeten dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya dilapangan.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berasal dari buku-buku, literature-literatur, dokumen-dokumen, laporan-laporan maupun arsip-arsip resmi yang dapat mendukung kelengkapan data primer yang berkaitan dengan evaluasi penyelenggaraan program pelatihan dan persepsi narasumber yang dianggap sangat berkompeten dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya dilapangan.

### 3.4. Metode Analisis Data

Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan klasifikasi jenis dan sumber data yaitu sebagai berikut:

1. Analisis kualitatif deskriptif adalah analisis yang memberikan penjelasan pada variabel yang diteliti.
2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel produktivitas dihubungkan dengan variabel pengembangan karir dan tingkat pendidikan (Djarwanto dan Subagyo:1996).

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



Dimana:

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

X1 = Pengembangan Karir

X2 = Tingkat pendidikan

b = Koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel x)

e = Kesalahan prediksi.

### 3. Uji t

Menunjukkan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada. Langkah-langkah :

a. Menentukan hipotesis nihil dan alternatif ke hal berikut

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  (tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja)

$H_1 : \beta_1 > \beta_2 > 0$  (ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja)

b. Menentukan level of significant ( $\alpha = 0,05$ )

### 3.5. Defenisi Operasional

Definisi operasional yang akan diidentifikasi dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

pengoperasiannya telah dihentikan sejak tahun 1984. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan profil tiap unit pabrik.

### 1. Pabrik Semen Tonasa Unit I

Tonasa unit I didirikan berdasarkan Tap MPRS RI No. II/MPRS/1960 tanggal 5 Desember 1960 tentang pola Pembangunan Nasional Semesta Berencana Tahapan 1961-1969. Tonasa unit I mulai memproduksi semen pada tahun 1968 dengan kapasitas terpasang 120.000.000 metrik ton semen per tahun dengan proses basah. Pabrik yang berlokasi di Desa Tonasa Kecamatan Balocci Kab. Pangkep ini sejak tahun 1984 dihentikan operasinya atas pertimbangan ekonomis.

### 2. Pabrik Semen Tonasa Unit II

Pabrik Semen Tonasa II yang berlokasi di Biringgere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, Propinsi Sulawesi Selatan sekitar 23 km dari lokasi pabrik unit I, didirikan berdasarkan kepada persetujuan **BAPPENAS** : No. 023/XC-LC/B.V/76 , No. 285/D.I/IX76.

Tonasa II yang menggunakan proses kering mulai beroperasi secara komersil pada tahun 1980 dengan kapasitas terpasang 510.000 metrik ton semen per tahun. Program optimalisasi Tonasa unit II dirampungkan pada tahun 1991 secara swakelola dan berhasil meningkatkan kapasitas terpasang menjadi 590.000 metrik ton semen per tahun.

### 3. Pabrik Semen Tonasa Unit III

Pabrik Tonasa III yang berlokasi di tempat yang sama dengan Pabrik Semen Tonasa II dibangun berdasarkan persetujuan **BAPPENAS** : No. 32/XC-LC/B.V/1981, No. 2177/WK/10/1981

Pabrik Tonasa III yang menggunakan proses kering mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1985 dengan kapasitas terpasang 590.000 metrik ton semen per tahun. Pabrik ini terletak di lokasi yang sama dengan tonasa unit II.

#### 4. Pabrik Semen Tonasa Unit IV

Pabrik Tonasa IV didirikan berdasarkan SK Menteri Perindustrian No. 182/MPP.IX/1990, tanggal 02 Oktober 1990 dan SK Menteri Keuangan RI No. S.1549/MK 013/1999 tanggal 29 November 1990. Tonasa Unit IV dengan kapasitas terpasang 2.300.000 metrik semen ton per tahun mulai dioperasikan secara komersial pada tanggal 1 November 1996. Pabrik yang menggunakan proses kering ini terletak di lokasi yang sama dengan Tonasa Unit II dan Unit III.

PT. Semen Tonasa memiliki 7 unit pengantongan semen yang berlokasi di Makassar, Bitung, Samarinda, Banjarmasin, Bali, dan Ambon dengan kapasitas masing-masing 300.000 metrik ton semen per tahun kecuali Makassar dan Bali yang berkapasitas masing-masing 600.000 metrik ton semen per tahun dan Palu yang berkapasitas 175.000 metrik ton semen per tahun. PT. Semen Tonasa juga memiliki Konsolidasi PT. Semen Tonasa dengan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.

#### 4.1.2. Uraian Tugas

##### 1. Dewan Direksi

Sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan PT. Semen Tonasa (Persero) diurus dan dipimpin oleh direksi dari seorang Direktur Utama dibantu tiga orang direktur lainnya. Dalam menjalankan tugasnya Dewan Direksi bertanggung jawab sekaligus diawasi oleh Dewan Komisaris sebagai wakil pemegang saham.

Dewan Direksi diangkat berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dengan lama masa jabatan 5 tahun. Dewan Direksi terdiri atas :

##### a) Direktur Utama

Direktur Utama bertanggung jawab atas kelancaran jalannya perusahaan. Direktur Utama juga mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap bidang-bidang yang mendapat pengawasan secara langsung yaitu bidang umum, bidang sumber daya manusia, bidang satuan pengawas intern dan bidang usaha sampingan (Yayasan Dana Pensiun dari Hari Tua, YKST, PT. PKM, Koperasi, Dharma Wanita, Bengkel Kendari) serta perwakilan Jakarta.

##### b) Direktur Keuangan dan Komersial

Bertanggung jawab atas semua aktivitas perusahaan. Tugas Direktur Keuangan dan Komersial adalah :

- 1) Pembuatan anggaran pendapatan dan belanja perusahaan serta mengadakan pengawasan terhadap pelaksanaan dari anggaran pendapatan dan belanja perusahaan.

- 2) Menyusun pendistribusian hasil produksi semen yang dilakukan dengan cara menyusun strategi pemasaran di seluruh daerah pemasaran termasuk pengangkutannya.
- 3) Merencanakan kegiatan pengadaan suku cadang, bahan baku, bahan pembantu, dan mesin-mesin lainnya sebagai kelengkapan dalam kegiatan produksi.

**c) Direktur Produksi**

Tugas Direktur Produksi adalah :

- 1) Terselenggaranya kelancaran operasi pabrik Unit II, pabrik Unit III, dan pabrik Unit IV.
- 2) Terselenggaranya pemeliharaan fasilitas yang meliputi perumahan karyawan, gedung pabrik, dan gedung lainnya serta pelabuhan khusus Biringkassi.

**d) Direktur Penelitian dan Pengembangan (Litbang)**

Tugas Direktur Litbang adalah melaksanakan kegiatan untuk merealisasikan tujuan perusahaan dengan baik meliputi :

- 1) Terselenggaranya semua aktivitas perencanaan pelaksanaan proyek-proyek perluasan termasuk di dalamnya pengurusan sumber dana untuk proyek-proyek yang dimaksud.
- 2) Penelitian terhadap efisiensi semua peralatan unit produksi yang ada dan yang akan di gunakan baik dalam unit yang telah ada maupun dalam proyek perluasan yang telah direncanakan.



## **2. Kepala Departemen atau Bidang**

Dalam struktur organisasi PT. Semen Tonasa (Persero) terdapat 12 departemen.

Tugas dari departemen tersebut adalah :

### **a. Departemen Hubungan Luar**

Bertugas menangani masalah kehumasan yang menyangkut perwakilan PT. Semen Tinasa (Persero) di Makassar dan masalah hubungan dengan para pemegang saham. Selain itu bertanggung jawab terhadap perwakilan PT. Semen Tonasa (Persero) di Jakarta.

### **b. Departemen Umum**

Bertugas menyelenggarakan kegiatan yang bersifat umum, pengamanan instalasi dan kompleks perusahaan, pengurusan masalah tanah dan izin, serta kegiatan yang menyangkut hukum dan kesekretariatan.

### **c. Departemen Satuan Pengawasan Intern**

Bertanggung jawab dan kelancaran pengelolaan tugas Departemen Satuan Pengawasan Intern yang meliputi pengawasan finansial dan pengawasan operasional serta tugas-tugas lainnya yang diberikan direksi.

### **d. Departemen Pemasaran**

Bertugas merencanakan perencanaan dan analisis pasara untuk kelancaran pemasaran dan distribusi semen. Disamping itu, bertanggung jawab terhadap pengantongan di Banjarmasin, Samarinda, Bitung, Celukan Bawang dan Ambon.

**e. Departemen Logistik**

Bertugas merencanakan, mengkoordinir, dan mengawasi pelaksanaan prosedur pengadaan dan manajemen pergudangan.

**f. Departemen Akuntansi dan Keuangan**

Bertugas memimpin dan mengkoordinir pengelolaan tugas-tugas akuntansi dan keuangan perusahaan.

**g. Departemen Operasi I**

Bertugas merencanakan, mengkoordinir, dan mengawasi pengoperasian pabrik unit II dan unit III sesuai RKAP secara efektif, efisiensi, ekonomis, aman terhadap personil dan peralatan serta ikut menjaga kelestarian lingkungan hidup.

**h. Departemen Operasi II**

Bertugas merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi pengoperasian aset perusahaan dalam memproduksi semen, termasuk pengangkutan dan pemuatan semen ke atas kapal pelabuhan Biringkassi dan Makassar dengan biaya serendah mungkin dan aman terhadap personil peralatan serta kelestarian lingkungan hidup.

**i. Departemen Litbang**

Mengkoordinasikan kegiatan pelaksanaan penelitian proses teknologi penyelenggaraan studi pengembangan perusahaan sistem manajemen perusahaan.

**j. Departemen Pengembangan dan Energi**

Merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi serta mengevaluasi pengoperasian asset perusahaan yang meliputi mesin, pembangkit tenaga listrik, alat-alat berat/kecil dan alat-alat tambang, mesin-mesin dan peralatan unit pemecah batu kapur tanah liat dan pasir silica, sehingga kondisinya tetap terpelihara untuk menunjang kelancaran proses produksi.

**k. Departemen Sumber Daya Manusia**

Merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi serta mengevaluasi pengoperasian asset perusahaan dalam penyediaan, pemeliharaan, perawatan, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia agar tercapai produktivitas tenaga kerja yang optimal.

**l. Departemen Teknik**

Merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan pembuatan, pabrikasi perhitungan teknis dan finansial untuk modifikasi dan renovasi peralatan serta pembuatan bangunan, sarana dan prasarana di lingkungan pabrik, perumahan, pelabuhan Biringkassi dan terminal-terminal pengantongan semen secara efektif dan efisien.

**3. Kepala Biro**

Tugas kepala biro ini adalah membantu kepala departemen atau kepala bidang dalam menangani pekerjaan sehari-hari. Penentuan kepala biro berdasarkan pada jenis pekerjaan yang akan di tangani pada masing-masing bidang.

#### 4. Kepala Seksi

Tugas kepala seksi adalah membantu Kepala Biro dalam melaksanakan tugas sehari-harinya. Dan bertanggung jawab penuh secara teknis terhadap semua kegiatan yang langsung dibawahinya.

##### 4.1.3. Proses Produksi

Produksi merupakan suatu proses kegiatan untuk mengubah bahan-bahan baku menjadi bahan setengah jadi yang dapat dimanfaatkan. Barang jadi ini lalu didistribusikan kepada konsumen sesuai dengan kebutuhannya melalui distributor yang ada. Proses pembuatan semen yang dilakukan oleh PT. Semen Tonasa (Persero) merupakan proses kering (*Dry Process*). Proses pembuatan semen tersebut menurut urutan-urutannya adalah sebagai berikut :

1. Bahan mentah yang terdiri atas :

- a. Pasir silica 1-2 %
- b. Gypsum 3%
- c. Tanah liat 18 %
- d. Batu kapur 80 %

2. Proses pembuatan yang meliputi :

a. *Quary*

Batu kapur yang di*quary* diledakkan dengan menggunakan bahan peledak. Lalu dengan alat-alat berat batu kapur itu dipilih yang mempunyai diameter maksimum 170 cm, selanjutnya dimuat dan diangkut dengan menggunakan *Damp Trucks* ke atas pemecah.

b. *Crusher*

Tanah liat yang merupakan hasil query dipecah oleh *Hammer Crusher* menjadi ukuran yang kecil-kecil dengan diameter maksimum 36 cm.

c. *Clay pit*

Tanah liat yang berasal dari *clay pit* diambil dengan menggunakan alat-alat berat kemudian diangkat menuju *storage hall* (tempat pengumpul).

d. *Clay Drier*

*Clay* yang terdapat di *storage hall* dikeringkan dengan *clay drier* untuk mendapatkan kadar air maksimum 1 % selanjutnya dikumpulkan dalam silo.

e. Pasir Silika

Pasir silika diambil dari deposit yang terdapat di daerah Sulawesi Selatan. Pasir silika ini sebagian diperoleh dari kandungan *clay* dari *clay pit*.

f. Raw Material

Batu kapur, *clay* dan pasir silika secara bersama-sama digiling dalam *raw material* hingga silo. Dalam proses penggilingan tersebut selalu mendapatkan pengawasan dari laboratorium sehingga *raw material* yang dihasilkan langsung siap dibakar.

g. *Kiln/Tungku Putar*

*Raw mill* yang berasal dari silo diangkut ke *kiln* untuk dibakar dengan temperatur 1350 - 1500<sub>0</sub>C sehingga dapat menghasilkan *klinker*.

h. *Finish Mill*

*Klinker* bersama-sama gypsum yang dengan perbandingan 94 : 4 digiling untuk selanjutnya di dalam proses *finish mill* menghasilkan semen. Semen hasil penggilingan ini kemudian disimpan dalam silo-silo. Semen yang dihasilkan ini siap untuk dikantongkan atau diangkut ke pelabuhan Biringkassi.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1 Deskripsi responden

Responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang, yang semuanya adalah karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep bagian Pemasaran dan Produksi. Data responden yang diperoleh dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja pegawai.

**Tabel 4.1**  
**DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	35	70
Perempuan	15	30
Total	50	100

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin, diperoleh hasil bahwa jumlah responden pria sebanyak 70% dan responden wanita sebanyak 30%.

**Tabel 4.2**  
**DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

Usia	Frekuensi	Presentase
20-29	6	12
30-39	15	30
40-49	25	50
50-60	4	8
Total	50	100

Banyaknya responden yang yang berusia 20-29 tahun adalah sebanyak 12%, usia 30-39 tahun sebanyak 30%, usia 40-49 tahun sebanyak 50% dan yang berusia 50-60 tahun sebanyak 8%.

**Tabel 4.3**

**DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	24	48
D2/D3	16	32
S1	7	14
S2	3	6
Jumlah	50	100

Banyaknya responden yang yang berpendidikan terakhirnya SMA adalah sebanyak 48%, D3 adalah sebanyak 32%, S1 sebanyak 14%, dan S2 sebanyak 6%.



**Tabel 4.4**  
**DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA**

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1 – 5	6	12
6 – 10	22	44
11 – 15	19	38
> 15	3	6
Jumlah	50	100

Dan untuk banyaknya responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun adalah sebanyak 12%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 44%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 38% dan masa kerja > 15 tahun adalah sebanyak 6%.

#### 4.2.2. Tanggapan karyawan melalui kuesioner

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskripsi.

Peneliti menetapkan skala pengukuran dengan menggunakan skala likert yaitu: sangat tidak setuju (=1), tidak setuju (=2), kurang setuju (=3), setuju (=4), sangat setuju (=5).

Untuk menilai hasil kuesioner tersebut penulis menggunakan skala penilaian rentang rata-rata skor sebagai berikut :



**Tabel 4.5**  
**RENTANG SKOR RATA-RATA**

Kategori	Nilai angka	Predikat
	Skala 0 – 5	Skala A – E
Sangat Tinggi	4,26 – 5,00	A
Tinggi	3,41 – 4,25	B
Sedang	2,76 - 3,40	C
Kurang	1,00 – 2,75	D
Sangat Kurang	0 – 0,99	E

Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep yang hasilnya dapat dijelaskan dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**TANGGAPAN MENGENAI PENGEMBANGAN KARIR**

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jml	Skor Total	Mean	Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS				
1	Saya diberi kepercayaan untuk menduduki jabatan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	10	17	22	1	0	50	186	3.72	Tinggi
2	Atasan ikut bangga jika karir saya terus berkembang	16	14	17	3	0	50	193	3.86	Tinggi
3	Saya menikmati pekerjaan saya dan merasa termotivasi untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	32	18	0	0	0	50	232	4.64	Sangat Tinggi

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jml	Skor Total	Mean	Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS				
4	Saya selalu ingin menjadi pegawai yang berpengalaman	20	30	0	0	0	50	230	4.6	Sangat Tinggi
5	Saya tidak memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	8	7	16	12	7	50	147	2.94	Sedang
<b>Rata-rata pengembangan karir</b>									<b>3.95</b>	<b>Tinggi</b>

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,95 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

Namun demikian masih ditemukan beberapa aspek yang masih kurang optimal yaitu masih kurangnya peluang dan kesempatan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 4.7

#### TANGGAPAN MENGENAI TINGKAT PENDIDIKAN

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jml	Skor Total	Mean	Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS				
1	Tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan	3	14	16	5	12	50	141	2.82	Sedang
2	Saya berpendapat orang yang	9	14	2	15	10	50	147	2.94	Sedang

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jml	Skor Total	Mean	Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS				
	berpendidikan tinggi belum tentu mempunyai jabatan yang tinggi pula									
3	Ditempat saya selalu mengadakan pelatihan bagi para pegawai	18	31	1	0	0	50	217	4.34	Sangat Tinggi
4	Selama mengikuti pelatihan banyak gagasan baru yang saya terima	20	19	11	0	0	50	209	4.18	Tinggi
5	Program latihan yang saya ikuti kurang sesuai dengan kebutuhan	14	11	12	3	10	50	166	3.32	Sedang
<b>Rata-rata tingkat pendidikan</b>									<b>3.52</b>	<b>Tinggi</b>

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,52 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

Namun demikian masih ditemukan beberapa aspek yang masih kurang optimal yaitu tingkat pendidikan yang tinggi apabila tidak terus diberikan latihan dan pendidikan maka tidak akan memberikan dampak yang positif bagi perkembangan perusahaan.

**Tabel 4.8**  
**TANGGAPAN MENGENAI KINERJA KARYAWAN**

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jml	Skor Total	Mean	Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS				
1	Menurut saya kecakapan dapat menilai kinerja seseorang	12	28	7	2	1	50	198	3.96	Tinggi
2	Menurut saya pengalaman dapat mengukur kinerja seseorang	23	12	3	12	0	50	196	3.92	Tinggi
3	Kehadiran di tempat kerja akan berpengaruh pada penilaian kinerja	19	22	9	0	0	50	210	4.20	Tinggi
4	Saya menyelesaikan suatu pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan	17	30	3	0	0	50	214	4.28	Sangat Tinggi
5	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	30	20	0	0	0	50	230	4.60	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata kinerja pegawai</b>								<b>4.19</b>	<b>Tinggi</b>	

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,19 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Namun masih banyak yang perlu dibenahi dalam pencapaian kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang

inginkan oleh perusahaan. Salah satunya yaitu dengan meningkatkan tanggung jawab dan kedisiplinan dalam bekerja.

### 1. Variabel pengembangan karir karyawan

Berdasarkan data yang terkumpul dari 5 Pertanyaan, distribusi skor empirik untuk pertanyaan pengembangan karir karyawan menyebar antara skor terendah 3,00 sampai skor tertinggi 4,80. Perhitungan distribusi skor menghasilkan rata-rata sebesar 3,95 dan standar deviasi 0,46149. Distribusi frekuensi pengembangan karir data dapat ditabulasikan sebagai berikut :

**Tabel 4.9**

#### **Distribusi Frekuensi Data Variabel Pengembangan Karir Karyawan**

Statistics

PENGEMBANGAN KARIR		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		3,9520
Std. Error of Mean		,06529
Median		4,0000
Mode		3,60
Std. Deviation		,46169
Variance		,213
Skewness		,233
Std. Error of Skewness		,337
Kurtosis		-,871
Std. Error of Kurtosis		,662
Minimum		3,00
Maximum		4,80
Sum		197,60
Percentiles	25	3,6000
	50	4,0000
	75	4,2500

## 2. Variabel tingkat pendidikan karyawan

Berdasarkan data yang terkumpul dari 5 Pertanyaan, distribusi skor empirik untuk pertanyaan tingkat pendidikan karyawan menyebar antara skor terendah 2,60 sampai skor tertinggi 4,60. Perhitungan distribusi skor menghasilkan rata-rata sebesar 3,52 dan standar deviasi 0,46773. Distribusi frekuensi data dapat ditabulasikan sebagai berikut :

**Tabel 4.10**

### Distribusi Frekuensi Data Variabel tingkat pendidikan karyawan

Statistics		
TINGKAT PENDIDIKAN		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		3,5200
Std. Error of Mean		,06615
Median		3,4000
Mode		3,40
Std. Deviation		,46773
Variance		,219
Skewness		,158
Std. Error of Skewness		,337
Kurtosis		-,240
Std. Error of Kurtosis		,662
Minimum		2,60
Maximum		4,60
Sum		176,00
Percentiles	25	3,2000
	50	3,4000
	75	3,8000

### 3. Variabel kinerja karyawan

Berdasarkan data yang terkumpul dari 5 Pertanyaan, distribusi skor empirik untuk pertanyaan kinerja karyawan menyebar antara skor terendah 3,60 sampai skor tertinggi 4,60. Perhitungan distribusi skor menghasilkan rata-rata sebesar 4,19 dan standar deviasi 0,29681. Distribusi frekuensi data dapat ditabulasikan sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Distribusi Frekuensi Data Variabel kinerja karyawan**

Statistics		
KINERJA KARYAWAN		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		4,1920
Std. Error of Mean		,04198
Median		4,2000
Mode		4,40
Std. Deviation		,29681
Variance		,088
Skewness		-,514
Std. Error of Skewness		,337
Kurtosis		-,633
Std. Error of Kurtosis		,662
Minimum		3,60
Maximum		4,60
Sum		209,60
Percentiles	25	4,0000
	50	4,2000
	75	4,4000

### 4.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi linier ganda antara pengembangan karir ( $X_1$ ), tingkat pendidikan ( $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan (Y) perlu dilakukan analisis koefisien regresi. Dengan menggunakan fasilitas program SPSS 21.0, hasilnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	1,905	,396		4,815	,000			
1 Pengembangan Karir	,475	,130	,633	3,661	,001	,738	,583	,476
Tingkat pendidikan	,106	,114	,935	,932	,360	,577	,180	,121

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka dapat diperoleh model persamaan sebagai berikut ini:

$$Y = 1,905 + 0,475 + 0,106 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel bebas pengembangan karir adalah 0,475, artinya jika variabel pengembangan karir ditingkatkan 1 satuan dan tingkat pendidikan konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,475 satuan.



2. Nilai koefisien regresi variabel bebas tingkat pendidikan adalah 0,106, artinya jika variabel tingkat pendidikan ditingkatkan 1 satuan dan pengembangan karir konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,106 satuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan tingkat pendidikan secara bersama-sama memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengembangan karir dan tingkat pendidikan secara bersama sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan di dalam pengembangan karir terdapat dalam diri sendiri sedangkan tingkat pendidikan menunjukkan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menunjang pekerjaannya yang akan berakibat karyawan lebih berkompeten untuk bekerja, sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik antar karyawan.

Dalam penelitian ini diajukan satu hipotesis yang diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 21.0. Berdasarkan hasil uji statistik regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan pengaruh pengembangan karir dan tingkat pendidikan terhadap kinerja yaitu sebesar 0,000.

#### **4.2.4. Analisis Korelasi Ganda**

Analisis korelasi ganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama. Berdasarkan hasil perhitungan

statistik computer program SPSS versi 21.0 diperoleh nilai korelasi ganda sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Koefisien Korelasi Ganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 <sup>a</sup>	,560	,526	,24787

a. Predictors: (Constant), Tingkat pendidikan , Pengembangan karir

Berdasarkan hasil diatas maka didapat nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,748 yang termasuk kedalam korelasi yang kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan tingkat pendidikan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan dan R Sg. Sebesar 0,56 atau sebesar 56%.

#### 4.2.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh pengembangan karir dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,560, yang berarti besarnya pengaruh pengembangan karir dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 56 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini sebesar 44 %.

Besarnya pengaruh parsial dari variabel pengembangan karir dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dapat dicari dengan cara mengalikan beta dengan *zero order* dan hasilnya adalah sebagai berikut :

- a. Pengembangan karir ( $X_1$ ) :  $0,633 \times 0,738 = 46\%$   
b. Tingkat pendidikan ( $X_2$ ) :  $0,935 \times 0,577 = 54\%$

Secara parsial tingkat pendidikan memberikan dampak yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 54%. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja karyawan. Tingkat pendidikan sangat diperlukan dalam mencapai kinerja yang tinggi karena dapat mendorong karyawan untuk lebih kreatif dan mengerahkan seluruh kemampuannya dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.

Pengembangan karir juga memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh dari Pengembangan karir yaitu sebesar 46%. Meningkatnya pengembangan karir karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan yang bersangkutan dalam bekerja. Pengembangan karir merupakan suatu bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberlakukan dalam suatu organisasi. Pengembangan karir yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaannya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karir dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sudah dapat dikatakan tinggi. Hal ini terlihat dari skor total penilaian karyawan yang berada pada interval tinggi yaitu sebesar 3,95, namun masih kurang optimal yaitu sikap dinamis dalam menjaga komitmen dalam bekerja dan kurangnya motivasi karyawan untuk berusaha berkontribusi dalam pencapaian tujuan instansi.
2. Tingkat pendidikan karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sudah dapat dikatakan tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh skor total penilaian karyawan yang berada pada interval tinggi yaitu sebesar 3,52. Namun masih kurang optimal dalam menjaga tanggungjawab secara penuh terhadap pekerjaan dan kurangnya kemauan dalam menjaga sikap dan perilaku sebagai seseorang karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik dalam lingkungan instansi.
3. Kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan masuk dalam katagori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh skor total penilaian

pegawai yang berada pada interval tinggi yaitu sebesar 4,19. artinya karyawan telah memiliki kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya.

4. Pengembangan karir dan tingkat pendidikan memberikan pengaruh yang tinggi terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar 56%.
5. Dan secara parsial tingkat pendidikan memberikan pengaruh yang lebih dominan yaitu sebesar 54% dibandingkan pengembangan karir yang hanya 46% dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkep.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas serta dari hasil kuesioner, selanjutnya akan disarankan sebagai masukan kepada pihak yang berkompeten pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dalam pengembangan karir dan tingkat pendidikan karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Meningkatkan program pelatihan dan pendidikan yang berkaitan dengan pengembangan karir.
2. Memberikan peluang kepada setiap karyawan untuk meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dalam pelatihan, setiap karyawan harus mengikuti pelatihan kerja, sehingga instansi memiliki SDM yang handal, mandiri dan profesional dalam bekerja.



3. Pimpinan perlu memperhatikan karyawan yang telah senior atau berprestasi untuk diberikan promosi jabatan atau mutasi ke unit kerja yang lebih sesuai guna mewujudkan *the right man on the right place*.
4. Suatu instansi sebaiknya lebih memperhatikan jenjang pendidikan karyawan sebagai dasar dalam membuat program pengembangan karir.
5. Pimpinan harus mensosialisasikan kepada para karyawan arti penting pengembangan karir dan tingkat pendidikan untuk meningkatkan kinerja dan dalam mencapai target instansi yang telah ditentukan.
6. Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada dua variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

## DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 1996. *"Statistik Induktif"*, Yogyakarta : BPFE.
- Ghozali, Imam. 2001. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Idris, Z, 1986, *Dasar – Dasar Kependidikan*, Padang: Angkasa Raya.
- Idris, Zahara, 1994, *Strategi Pendidikan Nasional. Indonesia*, Jakarta: Ghalia.
- Isyanto. 2013. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Nitisemito, Alex
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1997, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan kebudayaan.
- Ravianto, J, (1985). *"Produktivitas dan Manusia Indonesia"*, Jakarta : SIUPP.
- Rivai, Veithzal dan A.F.M. Basri. 2004. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jogjakarta: Badan Penerbit STIE YKPN.

Simanjuntak, J. Payaman, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.FE, UII.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

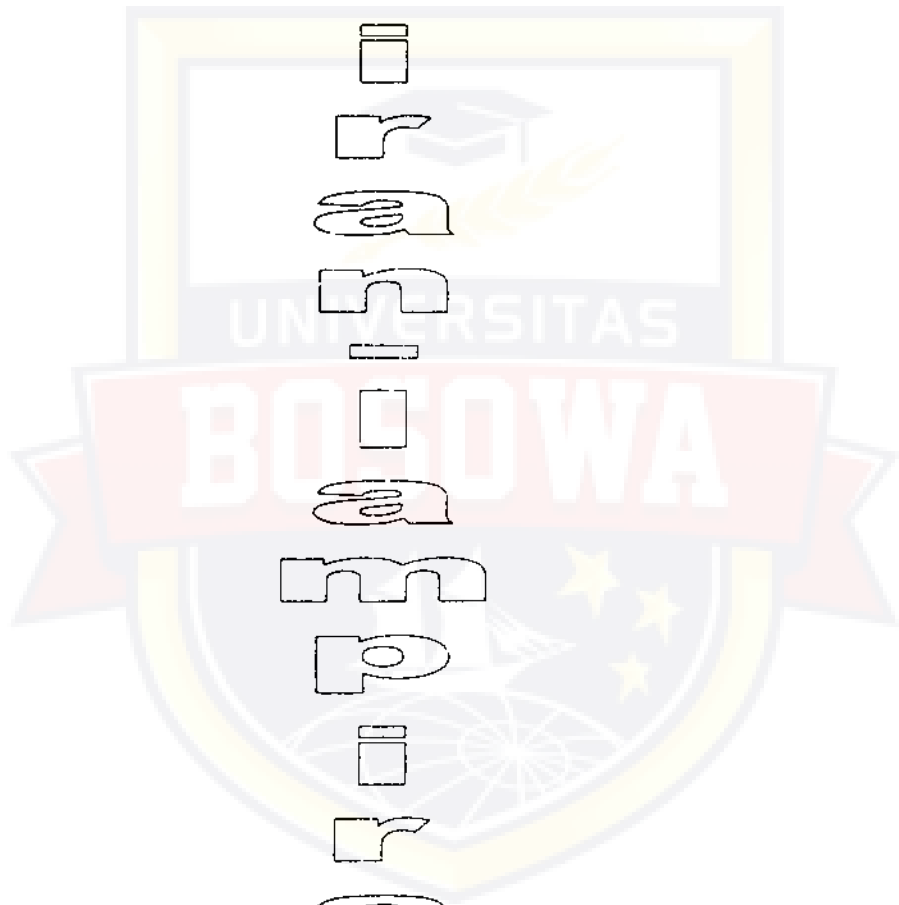
Suprihanto, (1992). "*Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dunia Tekstil di Karanganyar*". Surakarta : FE UMS.

UU RI no 2 tahun, 1989, *Sistem Pendidikan Nasional*, Surakarta: PT.Pabelan.





# Jurnal Penerbitan Buletin Penerbitan



## Lampiran 1

### Kuesioner Penelitian

#### PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP

#### I. Umum

Responden yang terhormat,

Pertanyaan di bawah ini hanya semata-mata digunakan untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner sesuai dengan penilaian yang Bapak/Ibu miliki.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan dari Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket kuesioner penelitian ini.

#### II. Identitas Responden

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki ; ( ) Perempuan
3. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
4. Pendidikan : \_\_\_\_\_
5. Masa Kerja : \_\_\_\_\_

#### III. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda checkliet (√) pada kolom yang tersedia.

Ada lima alternatif jawaban yang dapat Bapak/Ibu pilih, yaitu:

- |                              |                       |
|------------------------------|-----------------------|
| <input type="checkbox"/> SS  | = Sangat Setuju       |
| <input type="checkbox"/> S   | = Setuju              |
| <input type="checkbox"/> KS  | = Kurang Setuju       |
| <input type="checkbox"/> TS  | = Tidak Setuju        |
| <input type="checkbox"/> STS | = Sangat Tidak Setuju |

## KUESIONER

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
a. Variabel Pengembangan Karir						
1.	Saya diberi kepercayaan untuk menduduki jabatan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
2.	Atasan ikut bangga jika karir saya terus berkembang					
3.	Saya menikmati pekerjaan saya dan merasa termotivasi untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4.	Saya selalu ingin menjadi karyawan yang berpengalaman					
5.	Saya tidak memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya					
b. Variabel tingkat pendidikan						
1.	Tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan					
2.	Saya berpendapat orang yang berpendidikan tinggi belum tentu mempunyai jabatan yang tinggi pula					
3.	Ditempat saya selalu mengadakan pelatihan bagi para karyawan					
4.	Selama mengikuti pelatihan banyak gagasan baru yang saya terima					
5.	Program latihan yang saya ikuti kurang sesuai dengan kebutuhan					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
c.	Variabel kinerja karyawan					
1.	Menurut saya kecakapan dapat menilai kinerja seseorang					
2.	Menurut saya pengalaman dapat mengukur kinerja seseorang					
3.	Kehadiran di tempat kerja akan berpengaruh pada penilaian kinerja					
4.	Saya menyelesaikan suatu pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan					
5.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					

**REKAPITULASI DATA JAWABAN KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PADA PT SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP**

NO	PENGEMBANGAN KARIR					X1	TINGKAT PENDIDIKAN					X2	KINERJA PEGAWAI					Y
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	
1	5,0	4,0	4,0	4,0	1,0	3,6	5,0	2,0	4,0	5,0	5,0	4,2	5,0	2,0	3,0	4,0	4,0	3,6
2	5,0	4,0	4,0	4,0	1,0	3,6	5,0	2,0	4,0	5,0	5,0	4,2	5,0	2,0	3,0	4,0	4,0	3,6
3	5,0	5,0	4,0	4,0	5,0	4,6	5,0	2,0	3,0	5,0	2,0	3,4	5,0	2,0	4,0	4,0	4,0	3,8
4	5,0	5,0	4,0	4,0	5,0	4,6	4,0	2,0	4,0	5,0	3,0	3,6	5,0	2,0	4,0	4,0	4,0	3,8
5	5,0	5,0	5,0	4,0	1,0	4,0	4,0	2,0	4,0	5,0	4,0	3,8	5,0	2,0	4,0	4,0	4,0	3,8
6	5,0	5,0	5,0	4,0	5,0	4,8	4,0	1,0	4,0	5,0	4,0	3,6	5,0	2,0	4,0	4,0	4,0	3,8
7	5,0	5,0	5,0	4,0	5,0	4,8	4,0	1,0	4,0	5,0	1,0	3,0	5,0	2,0	4,0	4,0	4,0	3,8
8	5,0	5,0	5,0	4,0	5,0	4,8	4,0	3,0	4,0	5,0	1,0	3,4	5,0	2,0	4,0	4,0	4,0	3,8
9	5,0	5,0	5,0	4,0	4,0	4,6	4,0	3,0	4,0	5,0	2,0	3,6	5,0	2,0	3,0	4,0	4,0	3,6
10	5,0	5,0	4,0	4,0	4,0	4,4	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	4,4	5,0	2,0	3,0	4,0	4,0	3,6
11	3,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,2	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	4,2	5,0	2,0	4,0	4,0	5,0	4,0
12	3,0	4,0	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	5,0	5,0	4,0	5,0	4,6	5,0	2,0	4,0	4,0	5,0	4,0
13	4,0	5,0	5,0	5,0	4,0	4,6	4,0	5,0	5,0	4,0	1,0	3,8	4,0	5,0	3,0	4,0	5,0	4,2
14	4,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	1,0	5,0	4,0	1,0	3,0	4,0	5,0	3,0	4,0	5,0	4,2
15	4,0	3,0	5,0	5,0	4,0	4,2	4,0	1,0	5,0	4,0	2,0	3,2	4,0	5,0	4,0	4,0	5,0	4,4
16	4,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	2,0	5,0	4,0	4,0	3,8	4,0	5,0	3,0	4,0	4,0	4,0
17	4,0	5,0	5,0	5,0	4,0	4,6	4,0	2,0	4,0	4,0	5,0	3,8	4,0	5,0	3,0	4,0	4,0	4,0
18	4,0	5,0	4,0	5,0	5,0	4,6	3,0	2,0	5,0	4,0	5,0	3,8	4,0	5,0	3,0	4,0	4,0	4,0
19	4,0	5,0	5,0	5,0	3,0	4,4	3,0	5,0	5,0	4,0	5,0	4,4	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	4,2

20	4,0	2,0	4,0	5,0	3,0	3,6	3,0	5,0	3,0	1,0	3,4	4,0	5,0	4,0	4,0	4,2
21	4,0	2,0	5,0	5,0	3,0	3,8	3,0	5,0	4,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,2
22	4,0	5,0	4,0	5,0	3,0	4,2	3,0	5,0	5,0	3,0	3,4	4,0	5,0	5,0	4,0	4,4
23	4,0	5,0	5,0	5,0	3,0	4,4	1,0	5,0	5,0	3,0	3,8	4,0	5,0	5,0	4,0	4,4
24	3,0	5,0	4,0	5,0	3,0	4,0	1,0	5,0	5,0	3,0	3,8	4,0	5,0	5,0	4,0	4,4
25	3,0	5,0	5,0	5,0	3,0	4,2	3,0	2,0	5,0	3,0	2,8	4,0	5,0	5,0	4,0	4,4
26	3,0	4,0	5,0	5,0	3,0	4,0	3,0	2,0	5,0	3,0	3,6	4,0	5,0	5,0	4,0	4,6
27	4,0	4,0	4,0	5,0	1,0	3,6	3,0	2,0	5,0	3,0	3,6	4,0	3,0	5,0	4,0	4,2
28	4,0	4,0	5,0	5,0	3,0	4,2	3,0	1,0	5,0	3,0	2,6	4,0	3,0	5,0	4,0	4,2
29	4,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	3,0	1,0	5,0	3,0	3,4	4,0	3,0	5,0	4,0	4,2
30	4,0	4,0	5,0	5,0	3,0	4,2	3,0	2,0	5,0	3,0	2,8	4,0	5,0	5,0	4,0	4,6
31	4,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	3,0	5,0	5,0	3,0	4,2	4,0	5,0	5,0	3,0	4,4
32	4,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,4	4,0	5,0	5,0	3,0	4,4
33	2,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,4	3,0	4,0	4,0	5,0	3,8	4,0	5,0	4,0	3,0	4,2
34	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,6	3,0	4,0	4,0	3,0	3,8	4,0	5,0	4,0	5,0	4,6
35	3,0	4,0	5,0	4,0	3,0	3,8	3,0	2,0	4,0	5,0	3,4	4,0	5,0	4,0	5,0	4,6
36	3,0	3,0	5,0	4,0	2,0	3,4	2,0	2,0	4,0	5,0	3,2	4,0	5,0	4,0	5,0	4,6
37	3,0	3,0	5,0	4,0	2,0	3,4	2,0	4,0	4,0	4,0	3,8	4,0	5,0	4,0	5,0	4,6
38	3,0	3,0	5,0	4,0	2,0	3,4	2,0	1,0	4,0	5,0	3,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,6
39	3,0	3,0	5,0	4,0	1,0	3,2	2,0	1,0	4,0	5,0	3,2	4,0	4,0	4,0	5,0	4,4
40	3,0	3,0	5,0	5,0	2,0	3,6	2,0	4,0	4,0	5,0	3,6	4,0	4,0	4,0	5,0	4,4
41	3,0	3,0	5,0	5,0	2,0	3,6	1,0	4,0	4,0	4,0	3,4	3,0	4,0	4,0	5,0	4,2
42	3,0	3,0	5,0	5,0	2,0	3,6	1,0	4,0	4,0	3,0	3,2	3,0	4,0	4,0	5,0	4,2
43	3,0	3,0	5,0	5,0	2,0	3,6	1,0	2,0	4,0	4,0	3,0	3,0	4,0	5,0	5,0	4,4
44	3,0	3,0	5,0	5,0	1,0	3,4	1,0	4,0	4,0	4,0	3,4	3,0	4,0	5,0	5,0	4,4
45	3,0	3,0	5,0	5,0	2,0	3,6	1,0	4,0	4,0	3,0	3,2	3,0	4,0	5,0	5,0	4,4
46	3,0	3,0	5,0	5,0	2,0	3,6	1,0	4,0	4,0	4,0	3,4	3,0	4,0	5,0	5,0	4,4

47	3,0	3,0	3,0	5,0	2,0	3,6	1,0	1,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,8	3,0	4,0	5,0	5,0	4,4	
48	3,0	3,0	3,0	5,0	2,0	3,6	1,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	3,4	1,0	4,0	5,0	5,0	4,0	
49	3,0	3,0	3,0	5,0	2,0	3,6	1,0	1,0	4,0	4,0	4,0	3,0	2,6	2,0	4,0	5,0	5,0	4,2	
50	3,0	2,0	2,0	5,0	1,0	3,0	1,0	4,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,2	2,0	4,0	5,0	5,0	4,2	
JML	186	193	232	230	147	197	141	147	217	209	166	176	198	198	196	210	214	230	209
RT2	3,7	3,9	4,6	4,6	2,9	4,0	2,8	2,9	4,3	4,2	3,3	3,5	4,0	3,9	4,2	4,3	4,6	4,2	



## Hasil Pengolahan Data Penelitian (N : 50)

### A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

#### 1. Variabel pengembangan Karir ( X<sub>1</sub> )

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,396	,117	5

- a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan1	3,7200	,80913	50
Pertanyaan2	3,8600	,94782	50
Pertanyaan3	4,6400	,48487	50
Pertanyaan4	4,6000	,49487	50
Pertanyaan5	2,9400	1,26829	50



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan1	16,0400	3,468	,400	,334	,185
Pertanyaan2	15,9000	2,745	,537	,406	,001
Pertanyaan3	15,1200	5,700	-,262	,082	,536
Pertanyaan4	15,1600	5,607	-,223	,065	,526
Pertanyaan5	16,8200	2,110	,437	,291	,048

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,7600	5,329	2,30846	5

## 2. Variabel Tingkat Pendidikan (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items <sup>a</sup>	N of Items
-,288	-,539	5

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan6	2,8200	1,25666	50
Pertanyaan7	2,9400	1,46259	50
Pertanyaan8	4,3400	,51942	50
Pertanyaan9	4,1800	,77433	50
Pertanyaan10	3,3200	1,46301	50

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan6	14,7800	4,624	-,136	,240	-,151 <sup>a</sup>
Pertanyaan7	14,6600	3,984	-,112	,078	-,202 <sup>a</sup>
Pertanyaan8	13,2600	5,584	-,157	,518	-,209 <sup>a</sup>
Pertanyaan9	13,4200	5,310	-,123	,550	-,206 <sup>a</sup>
Pertanyaan10	14,2800	3,634	-,055	,033	-,350 <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,6000	5,469	2,33867	5

### 3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items <sup>a</sup>	N of Items
-,646	-,336	5

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan11	3,9600	,85619	50
Pertanyaan12	3,9200	1,22624	50
Pertanyaan13	4,2000	,72843	50
Pertanyaan14	4,2800	,57286	50
Pertanyaan15	4,6000	,49487	50

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan11	17,0000	4,082	-,755	,626	,482
Pertanyaan12	17,0400	,856	-,069	,280	-1,529 <sup>a</sup>
Pertanyaan13	16,7600	1,533	,077	,327	-1,110 <sup>a</sup>
Pertanyaan14	16,6800	1,936	-,039	,406	-,741 <sup>a</sup>
Pertanyaan15	16,3600	1,541	,339	,330	-1,345 <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,9600	2,202	1,48407	5

## B. Distribusi Frequency Variabel Penelitian

### 1. Variabel pengembangan Karir ( X<sub>1</sub> )

#### Statistics

##### Pengembangan Karir

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		3,9520
Std. Error of Mean		,06529
Median		4,0000
Mode		3,60
Std. Deviation		,46169
Variance		,213
Skewness		,233
Std. Error of Skewness		,337
Kurtosis		-,871
Std. Error of Kurtosis		,662
Minimum		3,00
Maximum		4,80
Sum		197,60
Percentiles	25	3,6000
	50	4,0000
	75	4,2500

##### Pengembangan Karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	1	2,0	2,0	2,0
3,20	1	2,0	2,0	4,0
3,40	5	10,0	10,0	14,0
3,60	14	28,0	28,0	42,0
3,80	2	4,0	4,0	46,0
Valid 4,00	9	18,0	18,0	64,0
4,20	6	12,0	12,0	76,0
4,40	3	6,0	6,0	82,0
4,60	6	12,0	12,0	94,0
4,80	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

## 2. Variabel tingkat pendidikan ( X<sub>2</sub> )

### Statistics

#### Tingkat Pendidikan

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		3,5200
Std. Error of Mean		,06615
Median		3,4000
Mode		3,40
Std. Deviation		,46773
Variance		,219
Skewness		,158
Std. Error of Skewness		,337
Kurtosis		-,240
Std. Error of Kurtosis		,662
Minimum		2,60
Maximum		4,60
Sum		176,00
Percentiles	25	3,2000
	50	3,4000
	75	3,8000

#### Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	4,0	4,0	4,0
	3	6,0	6,0	10,0
	4	8,0	8,0	18,0
	6	12,0	12,0	30,0
	11	22,0	22,0	52,0
Valid	6	12,0	12,0	64,0
	10	20,0	20,0	84,0
	1	2,0	2,0	86,0
	4	8,0	8,0	94,0
	2	4,0	4,0	98,0
	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### 3. Variabel kinerja pegawai ( Y )

#### Statistics

Kinerja karyawan

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		4,1920
Std. Error of Mean		,04198
Median		4,2000
Mode		4,40
Std. Deviation		,29681
Variance		,088
Skewness		-,514
Std. Error of Skewness		,337
Kurtosis		-,633
Std. Error of Kurtosis		,662
Minimum		3,60
Maximum		4,60
Sum		209,60
Percentiles	25	4,0000
	50	4,2000
	75	4,4000

Kinerja karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	4	8,0	8,0	8,0
	6	12,0	12,0	20,0
	6	12,0	12,0	32,0
Valid	13	26,0	26,0	58,0
	14	28,0	28,0	86,0
	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### C. Hasil Pengelolaan Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1,905	,396		4,815	,000			
Pengembangan Karir	,475	,130	,633	3,661	,001	,738	,583	,476
Tingkat pendidikan	,106	,114	,935	,932	,360	,577	,180	,121

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 <sup>a</sup>	,560	,526	,24787

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir