

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT PLN (Persero)
AREA SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhamadiyah Surakarta

Disusun oleh :

TRIANA LESTARI

B100 120 120

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMADIYAH SURAKARTA

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca proposal skripsi dengan judul :

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) AREA SURAKARTA**

Yang ditulis oleh :

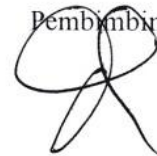
TRIANA LESTARI

B 100 120 120

Penandatanganan berpendapat bahwa proposal skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Januari 2017

Pembimbing



**(Dr. Edy Purwo Saputro, S.E.,
M.Si.)**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, M.M.)

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

(terjemahan Surat Al-Insyirah ayat 6)

Orang yang bermimpi jadi orang sukses, suatu saat dia bisa jadi orang yang benar-benar sukses dan sebaliknya orang yang takut bermimpi jadi orang sukses dia tidak pernah jadi orang sukses.

(Mario Teguh)

Anda harus tahan menjadi ulat terlebih dulu jika ingin dapat menjadi kupu-kupu yang indah

(Merry Riana)

Hanya butuh satu kesuksesan untuk menutupi ribuan kegagalan.

(Chairul Tanjung)

PERSEMBAHAN

Puja dan puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT dan junjungan Nabi Besar kita Nabi Muhammad SAW. Kasih sayang dan kekuatan berlimpah yang telah memberikan semangat, membekali dengan ilmu dan iman. Atas karunia-Mu yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Penulis mempersembahkan karya sederhana ini kepada orang-orang dan pihak yang dicintai dan dikasihi :

1. Ayah tercinta (Sagiman) yang telah memberikan banyak pelajaran hidup kepada penulis. Beliau yang secara tidak langsung memberikan motivasi yang besar dalam diri penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini.
2. Mama tercinta dan tersayang (Siti Nurhayati) yang telah memberikan banyak dorongan, semangat, kasih sayang, kesabaran serta doa yang tidak ada hentinya kepada penulis.
3. Sahabat-sahabat Gladi 23 METALA (Mahasiswa Ekonomi Pecinta Alam) dan Ai yang selalu mendukung dan menyemangati penulis.
7. Universitas tempat penulis menimba ilmu (Universitas Muhammadiyah Surakarta) yang telah memberikan banyak wawasan kepada penulis. Penulis berharap semoga Karya ini dapat bermanfaat bagi Mahasiswa-Mahasiswi penerus dan bagi Universitas sendiri.
8. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, yang telah membantu menyelesaikan dan memotivasi serta mendoakan agar skripsi ini berjalan lancar.

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) AREA SURAKARTA

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surakarta ditinjau dari faktor yang mempengaruhinya yaitu perencanaan karir, pengarahan karir dan implementasi pengembangan karir.

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji hipotesis yaitu uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi atau R^2 . Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Area Surakarta, sampel yang diambil adalah sebanyak 43 orang karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengarahan karir merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Dibuktikan dalam uji t variabel pengarahan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan, karena hasil uji t statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,786 > 2,023$). Sedangkan variabel perencanaan karir dan implementasi pengembangan karir memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, karena hasil uji t statistik (t_{hitung}) lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($-2,484 < 2,023$) dan ($-0,134 < 2,023$). Hasil dalam uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel perencanaan karir, pengarahan karir dan implementasi pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan, karena hasil uji F statistik (F_{hitung}) lebih besar dari nilai F_{tabel} ($16,200 > 2,84$) dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil diperoleh angka koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,521, hal ini berarti 52,1% variasi perubahannya naik turunnya prestasi kerja karyawan disebabkan perubahan variabel perencanaan karir, pengarahan karir, dan implementasi pengembangan karir. Sedangkan sisanya 47,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam model yang digunakan dalam penelitian.

Kata kunci: Perencanaan Karir, Pengarahan Karir, Implementasi Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Karyawan.

Intention of this research is to know some factor influencing employees labor capacity at PT. PLN (Persero) Area of Surakarta evaluated from factor influencing that is planning of career, guidance of implementation and career development of career. Examination performed within this research use research instrument test that is validity test and test of reliabilities, classic assumption test that is test of normality, test and multikolinearity of heteroskedastisity, hypothesis test that is test of regressing doubled linear, test of t, test F and coefficient test of determinacy or of R^2 .

2

disseminating questioner to responder that is employees of PT. PLN (Persero) Area of Surakarta, sample the taken [is] counted 43 employees people. Pursuant to result of research indicate that variable guidance of career represent variable owning dominant influence to employees labor capacity. Proved in test of t variable guidance of career have influence which are positive to employees labor capacity, because result of test of t statistical (t_{equal}) bigger than value of t_{table} ($6,786 > 2,023$). While variable planning of implementation and career development of career have negative influence to employees performance, because result of test of t statistical (t_{equal}) smaller than value of t_{table} ($-2,484 < 2,023$) and ($-0,134 < 2,023$). Result of in test of F indicate that there are influence by simultan and significant [among/between] variable planning of career, guidance of implementation and career development of career to employees labour capacity, because result of test of F statistical (F_{equal}) bigger than value of F_{table} ($16,200 > 2,84$) with probability smaller than 0,05 ($0,000 < 0,05$). Result scored a point [by] coefficient of determinacy or of R^2 equal to 0,521, matter this means 52,1% change variation of fluctuate employees labor capacity him caused change of variable planning of career, guidance of career, and implementation development of career. While the rest 47,9% because of other factor which do not be analyses in model which used in research.

Keywords: Planning of Career, Guidance of Career, Implementation of Career and Labor Capacity Employees.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puja dan puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT dan junjungan Nabi Besar kita Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan rahmat, hidayah serta inayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) AREA SURAKARTA”**.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Dengan ini, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari beberapa pihak terkait. Oleh karena itu, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Triyono, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Bapak Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

3. Bapak Dr. Edy Purwo, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan penyusunan skripsi dengan penuh kesabaran dan kebijaksanaan dari awal hingga selesai.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta yang senantiasa memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
5. Ibu Sri Utami selaku staf SDM di PT PLN (Persero) Area Surakarta yang telah membantu penulis dalam hal pengambilan data.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka penulis sangat berterima kasih apabila diantara pembaca ada yang memberikan saran atau kritik yang membangun guna memperluas wawasan penulis sebagai proses pembelajaran diri.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, Januari 2017

Penulis

TRIANA LESTARI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	2
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Landasan Teori	5
1. Prestasi Kerja	5
2. Pengembangan Karir.....	6
B. Kerangka Pemikiran Teoritis	8
C. Penelitian Terdahulu	9
D. Hipotesis.....	13

BAB III METODE PENELITIAN	15
A. Jenis Penelitian	15
B. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	15
C. Jenis dan Sumber Data	16
D. Teknik Pengumpulan Data	16
E. Definisi Operasional Variabel	17
F. Metode Analisis Data	19
1. Statistik Deskriptif	19
2. Uji Kualitas Data	20
a. Uji Validitas	20
b. Uji Reliabilitas	21
3. Uji Asumsi Klasik	21
a. Uji Normalitas	21
b. Uji Multikolinearitas	21
c. Uji Heteroskedastisitas	22
4. Uji Hipotesis	22
a. Uji t	22
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	23
c. Uji F	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	25
A. Gambaran Umum PT PLN (Persero) Area Surakarta	25
1. Sejarah PT PLN (Persero) Area Surakarta	25
2. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Area Surakarta	26
3. Personalia/Kepegawaian PT PLN (Persero) Area Surakarta	28

B. Deskripsi Responden	28
1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin	29
2. Karakteristik Berdasarkan Umur	30
3. Karakteristik Berdasarkan Jabatan	31
4. Karakteristik Responden Pendidikan	32
C. Metode Analisis Data	32
1. Statistik Deskriptif.....	32
2. Uji Instrumen Penelitian.....	33
a. Uji Validitas	33
b. Uji Reliabilitas	34
3. Uji Asumsi Klasik	35
a. Uji Normalitas	35
b. Uji Multikolinearitas.....	36
c. Uji Heteroskedastisitas	36
4. Uji Hipotesis	37
a. Uji t	39
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	40
c. Uji F.....	40
D. Pembahasan	41
BAB V PENUTUP	46
A. Kesimpulan	46
B. Saran	46

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	28
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	28
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	29
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	30
Tabel 4.5 Hasil Statistik Deskriptif.....	31
Tabel 4.6 RangkumanHasilUjiReliabilitas	34
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	35
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	36
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	37
Tabel 4.10Hasil Analisis Regresi Berganda.....	37

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Pemikiran	9
--------------------------	---

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 3 Hasil Analisis Data Responden

Lampiran 4 Uji Validitas

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 Uji Hipotesis

Lampiran 8 Tabel nilai t

Lampiran 9 Tabel Nilai $F_{0,05}$