

PENGARUH PERENCANAAN KARIR DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. FIFGROUP CABANG BATU)

Solikhah Furi Rahayu, Sri Nuringwahyu, Dadang Krisdianto

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email : Furirahayu1998@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. FIFGROUP Cabang Batu. Data diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner kepada 65 jiwa sampel serta diuji menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan karir dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan $f_{hitung} (44,803) > f_{tabel} 3,14$ dengan nilai signifikan 0,000.

Kata Kunci : Perencanaan Karir, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the effect of career planning and career development on the performance of employees of PT. FIFGROUP Batu Branch. Data obtained by distributing questionnaires to 65 employees using multiple regression analysis.

The results of the research indicate that career planning and career development effect to employee performance because $f_{count} > f_{table} (44.803 > 3.14)$ with a significant value of 0.000

Keywords : Career Planning, Career Development, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Era global saat ini adalah pertarungan yang sangat nyata, terbentuk rumit dengan segala persaingan begitu ketat mengenai berbagai bidang didalamnya. Persaingan itu tidak luput dari kebutuhan manusia yang akan selalu berubah dan berkembang di setiap waktu. Adanya tantangan tersebut, manusia harus sigap dalam upaya peningkatan sumber daya manusia (SDM), termasuk pula upaya peningkatan kualitas dan kuantitas ekonomi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki potensi berupa kemampuan untuk berpikir serta bertindak. Kemampuan tersebut hendaknya terus di bentuk dan di asah serta di imbangi dengan ketrampilan yang memadai

supaya sumber daya manusia memiliki kualitas yang unggul, dan berdaya saing tinggi.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diupayakan karyawan harus diimbangi dengan adanya perencanaan karir yang baik. Perencanaan karir dalam dunia kerja sangatlah penting. Perencanaan karir yang baik dapat membantu diri dalam menentukan langkah untuk mencapai target dan nantinya harus dilanjutkan dengan mengembangkan potensi atau kemampuan yang sudah ada.

Perencanaan karir dalam sebuah perjalanan karir, dimaksudkan untuk memetakan pribadi karyawan menuju karir yang diimpikan. Adanya perencanaan karir dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk mencapai target atau kesempatan karirnya, sehingga secara otomatis karyawan akan memperbaiki kinerjanya.

Kinerja karyawan akan lebih baik lagi apabila disertai dengan adanya pengembangan karir. Teknologi akan selalu berubah tiap waktunya, maka dari itu karyawan perlu mengasah dan memperbarui kemampuan, ketrampilan dan pengetahuannya secara berkala supaya terhindar dari keusangan pegawai.

Menurut Simamora dalam Sudiro (2008:89) “ perencanaan karir adalah proses melaluinya individu karyawan mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya”.

Menurut Sudiro (2002:91) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan masa yang akan datang. Pengembangan yang baik akan menurunkan tingkat ketidakpuasan akan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.

Dewasa ini, Indonesia sedang marak dengan adanya pertumbuhan lembaga pembiayaan. Kebutuhan masyarakat yang terus meningkat namun berbanding terbalik dengan pendapatan yang kurang memadai khususnya masyarakat menengah kebawah. Masyarakat akan tetap mencoba memenuhinya dengan cara yang tidak memberatkan, dengan kata lain adalah melalui sistem cicilan. Perusahaan penyedia barang akan memenuhi permohonan kredit dengan catatan adanya pihak yang akan menjamin konsumen dalam memenuhi tanggungannya dikemudian hari yang dalam hal ini dijadikan peluang oleh perusahaan pembiayaan. Perusahaan pembiayaan semakin berkembang karena bank-bank di Indonesia tidak menyediakan pelayanan serupa yakni pembiayaan barang kebutuhan masyarakat.

Menurut peraturan Presiden nomor 9 tahun 2009 pengertian lembaga pembiayaan adalah badan usaha yang melakukan kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana atau barang modal. Sementara jenis lembaga keuangan terbagi menjadi tiga yakni perusahaan pembiayaan, modal ventura dan pembiayaan infrastruktur dengan kegiatan usaha meliputi sewa guna usaha, anjak piutang, usaha kartu kredit dan atau pembiayaan konsumen.

Sejarah Perusahaan pembiayaan di Indonesia diawali pada tahun 1974 oleh PT. PANN Persero dengan fokus pembiayaan sewa guna kapal. Dilanjutkan tahun 1980 –an oleh PT. ASTRA yang memusatkan pada

pembiayaan kendaraan roda empat. Perusahaan pembiayaan terus berkembang, hingga saat ini setidaknya terdapat 183 Perusahaan yang telah resmi terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada bulan Agustus 2019 dengan total aset Rp.514,070 Miliar. Salah satu diantaranya adalah PT. Federal International Finance Group atau lebih dikenal dengan PT. FIFGROUP yang merupakan anak perusahaan dari perusahaan Astra International TBK.

Berdasarkan laporan tahunan 2018 disebutkan bahwasanya FIFGROUP hadir untuk mengakomodir keanekaragaman kebutuhan masyarakat Indonesia dengan senantiasa berpegang teguh pada prinsip inovasi dan kreativitas. Disokong dengan adanya peluang pasar, kredit yang berkualitas serta kinerja karyawan yang baik. Saat ini FIFGROUP telah tersebar di Indonesia sebanyak 205 kantor cabang dengan lebih dari 1800 *channel* dengan jumlah karyawan 17.162 jiwa.

FIFGROUP menawarkan dua jenis metode pembiayaan. Metode pembiayaan tersebut dibagi berdasarkan minat konsumen dalam perihal akad. Dua jenis pembiayaan tersebut adalah pembiayaan konvensional dan pembiayaan syariah. Selain itu FIFGROUP juga terus melakukan inovasi dengan menambahkan berbagai macam rangkaian produk pembiayaan yang luas untuk memenuhi keperluan pelanggan.

Bertambahnya produk pembiayaan perusahaan menuntut karyawan untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada. Sebagai upaya untuk menghindari kesalahan dalam pengambilan keputusan, maka diperlukan adanya perencanaan karir yang baik diiringi dengan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan, dengan demikian tujuan atau target dari sebuah organisasi akan mudah dicapai.

Berangkat dari permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk meneliti serta mengkaji lebih dalam berkenaan dengan efektivitas perencanaan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Batu dengan judul “PENGARUH PERENCANAAN KARIR DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

1. Adakah pengaruh antara perencanaan karir (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) ?
2. Adakah pengaruh antara Pengembangan Karir (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) ?
3. Secara bersama-sama adakah pengaruh antara perencanaan karir (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) dengan kinerja karyawan (Y)?

4. Variabel apakah yang paling berpengaruh antara Perencanaan Karir (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ?

TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan Karir

Menurut Yani dalam Sinambela (2017:264) perencanaan karir adalah proses dimana seseorang memilih *career goals* dan *career path* untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Simamora dalam Sudiro (2002:89) perencanaan karir adalah proses melaluinya individu karyawan mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

Pengembangan Karir

Menurut Sudiro (2002:91)

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu rancangan kegiatan untuk menambah tingkatan pengetahuan, kemampuan serta ketrampilan guna menunjang terlaksananya suatu kegiatan dengan lebih baik karena perkembangan teknologi dari waktu ke waktu (Gouzali dalam Kadarisman, 2013:5).

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000:67)

Kinerja karyawan (perstasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela (2017:480) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di PT. FIFGROUP Cabang Batu yang terletak di jl. Semeru No. 26, Sisir, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur dan akan dilaksanakan bulan Agustus 2019 sampai dengan selesai. Alasan peneliti mengambil lokasi tersebut adalah karena tema yang peneliti angkat terdapat pada perusahaan tersebut.

Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini adalah :

Perencanaan karir (X_1)

Pengembangan karir (X_2)

Kinerja karyawan (Y)

Definisi Operasional Variabel

Perencanaan karir : *Career goals, career path* (yani dalam sinambela 2017:264)

Pengembangan karir : *Knowledge, ability, skill* (Gozali dalam Kadarisman 2013 : 5

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. FIFGROUP Cabanag Batu sejumlah 72 jiwa dan diambil sampel menggunakan teknik slovin dan ditemukan 61 jiwa. Untuk menghindari adanya kecacatan kuesioner maka sampel diputuskan menjadi 65 jiwa.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan.

Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan teknik Skala *Likert* dimana digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dengan skala *likert* maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator yang akan diukur, dari indikator tersebut dijadikan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan, untuk keperluan analisis kuantitatif.

Pemberian skor pada penelitian ini menggunakan nilai dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan masing masing 5,4,3,2,1.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:172) Uji validitas merupakan alat ukur untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, jika dinyatakan valid maka instrument dapat digunakan untuk menguji apapun yang ingin diuji.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengkorelasikan konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Menurut Arikunto (2009:192) untuk menguji instrument

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008:264) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat”.

Uji parsial atau uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Menurut Imam Ghazali (2013:97) koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara

parsial maka digunakanlah koefisien determinasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan peneliti untuk menguji apakah data yang disebar untuk menguji variabelnya tersistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2004:199).

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan) nilainya (Sugiyono, 2004:243)

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Variabel X ₁	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
1	0,2404	0,425	Valid
2	0,2404	0,454	Valid
3	0,2404	0,576	Valid
4	0,2404	0,511	Valid
5	0,2404	0,582	Valid
6	0,2404	0,470	Valid
7	0,2404	1	Valid
Variabel X ₂	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
1	0,2404	0,438	Valid
2	0,2404	0,632	Valid
3	0,2404	0,570	Valid
4	0,2404	0,544	Valid
5	0,2404	0,664	Valid
6	0,2404	0,544	Valid
7	0,2404	0,494	Valid
8	0,2404	0,492	Valid
9	0,2404	1	Valid
Variabel Y	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
1	0,2404	0,369	Valid
2	0,2404	0,374	Valid
3	0,2404	0,635	Valid
4	0,2404	0,412	Valid
5	0,2404	0,633	Valid
6	0,2404	0,470	Valid
7	0,2404	0,642	Valid
8	0,2404	0,558	Valid
9	0,2404	1	Valid

Semua item pernyataan dinyatakan valid karena nilai thitung > ttabel.

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronboach Alpha	Keterangan
1.	Perencanaan Karir	0,867	Reliabel
2.	Pengembangan Karir	0,919	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,890	Reliabel

Variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronboach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		65
Normal	Mean	.0000000
Parameters _{a,b}	Std. Deviation	2.90211666
Most	Absolute	.100
Extreme	Positive	.080
Differences	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175 ^c
Sumber : output SPSS V.22		

Berdasarkan tabel diatas disebutkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-Tailed)* adalah 0,175. Sedangkan pada uji Kolmogorov Smirnof sebuah data dapat dikatakan normal apabila nilai sig > 0,05. Berdasarkan klaim tersebut, didapatkan nilai *Asymp. Sig.* adalah 0,175 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian data dari hasil kuesioner ini dapat dikatakan sebagai data yang terdistribusi normal

Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardiz	t	Sig.
	Coefficients		ed		
	B	Std. Error	Coefficient s		
(Constant)	6.312	3.495	Beta	1.806	0.076
Perencanaa n	0.365	0.119	0.369	3.055	0.003
Pengemban gan	0.438	0.117	0.454	3.755	0.000

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan hasil dari pengujian analisis regresi linear berganda diatas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6.312 + 0.365 X_1 + 0.438$$

Hasil dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 6.312 yakni variabel perencanaan karir (X_1) dan variabel pengembangan karir (X_2) sama dengan 0 maka nilainya sama dengan 6.312.
- Koefisien regresi perencanaan karir (X_1) sebesar 0.365 hal tersebut berarti apabila terdapat penambahan pada variabel X_1 sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan sebesar 0.365
- Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0.438 hal tersebut berarti apabila terdapat penambahan pada variabel pengembangan karir 1 satuan maka akan meningkatkan sebesar 0.438

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Dasar-dasar dalam pengambilan keputusannya adalah :

- Jika nilai $F > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan menolak H_a atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
- Jika nilai $F < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	779.036	2	389.518	44.803	.000 ^b
Residual	539.026	62	8.694		
Total	1318.062	64			

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 44.803 $> 3,14$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel perencanaan karir dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.447	.429	3.190

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai *R Square* sebesar 0,429. Hal tersebut diartikan bahwa kinerja karyawan sebesar 42,9% dipengaruhi oleh perencanaan karir dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya sebanyak 57,1% ($100 - 42,1$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan hasil distribusi jawaban responden mengenai perencanaan karir didapatkan rata-rata jawaban sebesar 4,2 yang berarti setuju.

Hasil pengujian menunjukkan nilai t pada variabel perencanaan karir adalah 3,055 dengan nilai signifikan 0,003 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,05, dengan demikian menunjukkan bahwa variabel perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu masalah utama sebuah organisasi atau perusahaan adalah persaingan

global. Perusahaan yang menyandang predikat rendah akan mundur dengan sendirinya. Permasalahan tersebut dapat diatasi dengan perencanaan karir yang baik oleh karyawan serta bantuan perusahaan khususnya divisi sumber daya manusia untuk membantu mempercepat tercapainya tujuan perusahaan dengan menyusun sumber daya manusia sedemikian rupa, menyeleksi karyawan yang memiliki prospek yang baik dan memposisikannya secara tepat sehingga kinerja maupun produktivitas karyawan meningkat dan memberi *feed back* mudahnya perusahaan dalam mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2017:18).

Pendapat yang diungkapkan Sedarmayanti dalam bukunya selaras dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa perencanaan karir yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan juga individu pegawai.

Hasil dari penelitian ini juga menghasilkan jawaban yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Renaldy dkk. pada tahun 2015 bahwa perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,872. Nilai tersebut ada pada kisaran jawaban ragu-ragu menuju setuju.

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t sebesar 3,755 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Nilai tersebut membuktikan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan dilakukan untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam sebuah perjalanan karir. Melalui pengembangan dapat mengurangi ketergantungan pada tenaga-tenaga kerja tertentu

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sampel diambil melalui teknik slovin dan ditemukan sebanyak 65 jiwa dari populasi 72 jiwa. Instrumen penelitian melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Metode analisis data menggunakan *IBM SPSS V.22*. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Rata-rata jawaban yang diberikan responden pada variabel perencanaan karir adalah sebesar 4,222 yang berarti pada kisaran setuju
2. Rata-rata jawaban yang diberikan responden pada variabel pengembangan karir adalah sebesar 3,826 yang mana nilai tersebut hampir mendekati angka 4 atau setuju
3. Rata-rata jawaban yang diberikan pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,274 yang mana nilai tersebut masuk pada kriteria setuju
4. Pengujian yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

untuk melakukan suatu pekerjaan. Pegawai yang melakukan pengembangan karir dengan baik akan melakukan pekerjaan dengan mudah dan diatasi tanpa memerlukan tenaga ahli dari luar organisasi, karena kinerja sumber daya manusia yang dimiliki sudah sangat memadai (Kadarisman, 2014:12).

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Regina Gledy Kaseger pada tahun 2013 yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diperoleh rata-rata jawaban sebesar 4,274. Rata-rata tersebut masuk pada kriteria jawaban setuju.

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai f sebesar 44,803 dengan nilai signifikan 0,000 dimana $0,000 < 0,05$, dengan demikian membuktikan bahwa variabel perencanaan karir dan variabel pengembangan karir berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

5. Pengujian yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Pengujian yang dilakukan secara simultan menghasilkan bahwa perencanaan karir dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Berdasarkan nilai output SPSS didapatkan bahwa variabel yang paling berpengaruh signifikan adalah variabel pengembangan karir.

Saran

Bagi karyawan PT. FIF GROUP Cabang Batu untuk :

- a. Terus memantapkan perencanaan dan pengembangan karir agar perjalanan menuju karir yang diinginkan dapat dilaksanakan dengan terencana dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan, akan tetapi alangkah lebih baiknya jika lebih memprioritaskan pengembangan kemampuan diri, karena berdasarkan hasil yang pengujian didapatkan bahwa variabel pengembangan karir menjadi variabel yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- b. Lebih mampu untuk mengenali kemampuan diri sendiri, siap sedia untuk dipindah ke divisi lain guna mendapatkan

pengalaman baru serta tidak menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tugasnya karena berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner pernyataan-pernyataan tersebut mendapatkan nilai paling rendah tersebut mendapatkan nilai paing rendah diantara pernyataan lain

Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan tema serupa namun dengan objek yang berbeda serta menambahkan teori-teori terbaru dari bidang yang diteliti supaya keabsahannya dapat selalu diperbarui.

DAFTAR PUSTAKA

- Frisky Lakoy, Grainer (2013) **Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**. 1 (04) “771-781”
- Ghozali, I (2018) **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25**. Universitas Diponegoro
- Gledy Kaseger, Regina (2013) **Pengaruh Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan**. 1 (04) “906-916”
- Handoko, T. Hani (2000) **Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta, BPFE
- Heidjrachman, Husnan, Said (1993) **Manajemen Personalialia**. Yogyakarta, BPFE
- Kadarisman (2013) **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada
- Manullang, M (1987) **Management Personalialia**. Jakarta Timur, Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Renaldy Massie, Bernhard Tewal, Greis Sendow. (2015) **Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara**. 15 (05) “635-645”
- Riadi, Edi (2016) **Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)**. Yogyakarta. ANDI OFFSET
- Sedarmayanti (2017) **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Unuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja**. Bandung, PT. Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak (2017) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta, Bumi Aksa
- Sudiro, Achmad (2002) **Perencanaan Sumber Daya Manusia**. Malang, UB Press
- Sugiarto (2017) **Metodologi Pnleitian Bisnis**. Yogyakarta, CV Andi Offset
- Sugiyono (2004) **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung, Alfabeta
- Sugiyono (2008) **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung, Penerbit Alfabeta
- Sugiyono (2012) **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung, Penerbit Alfabeta
- Sugiyono (2017) **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung, Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2016) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta, Prenamedia GROUP
- Tersiana, Andra (2018) **Metode Penelitian**. Yogyakarta, Penerbit
- Widagdo, Bambang (1991) **Manajemen Personalialia**. Malang, UMM-Press