

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV.TIRA SELATAN PALEMBANG**



ASU
21/1.22

Skripsi Oleh:

Dita Khafifah
01011381722174
Ekonomi Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2021

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV. TIRA SELATAN PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Dita Khafifah
NIM : 01011381722174
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASU
21/1.22

Disetujui dalam melanjutkan perbaikan ujian komprehensif:

Tanggal Persetujuan

Tanggal:

Dosen Pembimbing
Ketua,

20/01/2022



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984031002

Tanggal:

Anggota,

21/01/2022



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Tanggal:

Anggota,

19/01 /2022



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV. TIRA SELATAN PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Dita Khafifah
NIM : 01011381722174
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
21/1/22

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 28 Desember 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 21 Januari 2022
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua,



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984031002

Anggota,



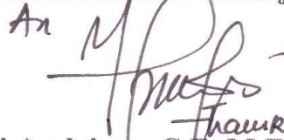
Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Anggota,



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Ketua Jurusan Manajemen,

An

Isni Andriana

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Dita Khafifah

NIM : 01011381722174

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan CV.Tira Selatan

Palembang

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M

Penguji : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari karya tulis orang lain, telah saya sebutkan sumbernya dengan jelas, sesuai kaidah penulisan ilmiah.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 06 November 2021

Pembuat pernyataan.



Dita Khafifah
01011381722174

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tira Selatan Palembang” Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis menemui beberapa kesulitan dan hambatan. Namun, kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Akhir kata, penulis mengucapkan semoga skripsi ini bermanfaat.

Palembang, 06 November 2021



Dita Khafifah
01011381722174

UCAPAN TERIMA KASIH

Kepada yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan Skripsi ini:

1. Keluarga saya, Mama Fatimah, Papa Syahril Fachri, Yuk Dewi, Yuk Dian, Kak Agus, Kak Opek, Yuk Dedek, Tania, Atar, Aatira, Arkan yang sudah mendukung dan memberikan doa untuk kelancaran saya selama studi hingga penulisan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A selaku dosen pembimbing 1 yang selalu memberikan saya saran, masukan serta motivasi baik selama perkuliahan mau pun dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 2 saya yang memberikan saya saran, masukan, semangat serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M (Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesehatan) selaku dosen penguji saya, atas bimbingan, koreksi, ilmu dan arahan yang di berikan.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Isni Andriana, S.E, M.Fin, Ph.D., dan Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

8. Ibu Aliyah selaku admin akademik jurusan manajemen yang selalu siap membantu dalam semua urusan selama masa perkuliahan ini.
9. Sahabat saya yang selalu ku sayang Nur Indah Busroh, Falah Dicarado dan Keluarga yang selalu men *support* dan menemani dari masa SMP, selama masa perkuliahan dan sampai selesai nya skripsi ini.
10. Teman- teman dekat saya baik dari SMP, SMA, Kuliah, terutama geng Gelantum yang sudah menjadi teman baik saya selama masa perkuliahan ini
11. Tak lupa yang terakhir pacar saya Aldi Muhammad Alif Arizky terimakasih banyak sudah membantu dan menemani dalam membuat skripsi ini bersama dari bab 1 hingga mencapai wisuda bersama, serta keluarga Aldi, Mama Lis, dan Papa Adhi, yang di Depok yang sudah men *support* dan mendoakan dalam kelancaran pembuatan skripsi ini

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Dita Khafifah
NIM : 01011381722174
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tira Selatan Palembang

ASU
21/1.22

Telah kami periksa penulisan grammar, maupun susunan tenses nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

Dosen Pembimbing,

Ketua,

Anggota,



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984031002



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Ketua Jurusan Manajemen,

An


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	Dita Khafifah
NIM	01011381722174
Jenis Kelamin	Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	Palembang, 27 Oktober 1999
Agama	Islam
Status	Belum Menikah
Alamat	Komplek Prima Indah Blok I No 12 Palembang
Email	ditakhafifah16@gmail.com
No. Hp	082171011772/ 089680159298
Riwayat Pendidikan	
2003	TK. Al-Husna
2004-2010	SDIT Al-Furqon
2010-2013	SMP Pusri
2013-2016	SMA Negeri 18
2017-2021	S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. TIRA SELATAN PALEMBANG

Oleh:
Dita Khafifah

ASII
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
21/1/22

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan CV. Tira Selatan Palembang. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan CV. Tira Selatan Palembang. Jenis data penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan CV. Tira Selatan Palembang yang berjumlah 56 karyawan dan 1 orang direktur utama dengan total 57 orang. Untuk Sampel dalam penelitian diambil dari seluruh karyawan dan termasuk direktur utama CV.Tira Selatan Palembang yang berjumlah 57 orang yang di mana menggunakan teknik sensus. Jangka waktu pengumpulan data kuesioner selama 3 bulan yaitu September-November 2021 lalu data kuesioner diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22. Hasil analisis pada penelitian ini berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tira Selatan Palembang. Oleh karena itu saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan diharapkan perusahaan dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap pengembangan karir seperti mutasi dan promosi jabatan dan disesuaikan dengan pendidikan dan pelatihan karyawan agar kinerja dapat lebih efektif dengan hasil pencapaian yang dapat melebihi target dan dapat meningkat setiap tahunnya.

Kata Kunci :*pengembangan karir, kinerja karyawan*

Ketua,

Dr. Hj. Agustina Hanafi., M.B.A
NIP. 195708291984031002

Anggota,

Wita Farla WK., S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE CV. TIRA SELATAN PALEMBANG

By:
Dita Khafifah

ASLI
21/7.22

This study examines the effect of career development on employee performance CV. South Tira Palembang. The purpose of this study was to determine how the effect of Career Development on employee performance CV. South Tira Palembang. The type of research data used is quantitative data. The data sources of this study used primary data obtained through questionnaires and simple linear regression analysis methods as data analysis techniques. The population of this study were all employees of CV. South Tira Palembang, which has 56 employees and 1 president director with a total of 57 people. The sample in this study was taken from all employees and including the main director of CV.Tira Selatan Palembang, totaling 57 people, which used the census technique. The questionnaire data collection period is 3 months, namely September-November 2021 and then the questionnaire data is processed using the SPSS version 22 program. The results of the analysis in this study are based on hypothesis testing that has been carried out showing that career development has a positive and significant influence on the performance of CV employees. South Tira Palembang. Therefore, suggestions that can be given to improve employee performance are expected that the company can conduct periodic evaluations of career development such as transfers and promotions and adjusted to employee education and training so that performance can be more effective with results that can exceed targets and can increase every year.

Keyword :career development, employee performance

Advisor I,

Dr. Hj. Agustina Hanafi., M.B.A
NIP. 195708291984031002

Advisor II,

Wita Farla WK., S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Acknowledge by,
Head of Management Departement

Isni Andriana., S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

DAFTAR ISI

	Halaman,
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Pengembangan Karir	9
2.2 Kinerja Karyawan	15
2.3 Penelitian terdahulu	20
2.4 Kerangka pemikiran	25
2.5 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Ruang Linkup Penelitian.....	27
3.2 Rancangan Penelitian	27
3.3 Jenis Dan Sumber Data Penelitian	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.5 Populasi dan Sampel	29
3.6 Insturumen Penelitian.....	31
3.7 Uji Statistik	32
3.8 Dimensi Operasional Variabel Penelitian	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Sejara Kantor.....	36
4.2 Visi dan Misi	36
4.3 Struktur Organisasi	37
4.4 Hasil Penelitian	41

4.5 Analisis Deskriptif	51
4.6 Uji Statistik	61
4.7 Uji Hipotesis	65
4.8 Hasil Penelitian dan Pembahasan	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

	Halaman,
Tabel 1.1 Rekapitulasi CV. Tira Selatan Palembang.....	4
Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan CV. Tira Selatan Palembang	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan CV. Tira Selatan Palembang.....	29
Tabel 3.2 Jawaban Skala Ordinal	31
Tabel 3.3 Dimensi Operasional Variabel	35
Tabel 4.1 Data Tingkat Pendidikan Karyawan CV. Tira Selatan Palembang	41
Tabel 4.2 Data Jenis Kelamin Karyawan CV. Tira Selatan Palembang	42
Tabel 4.3 Data Usia Karyawan CV. Tira Selatan Palembang	43
Tabel 4.4 Data Masa Kerja Karyawan CV. Tira Selatan Palembang	44
Tabel 4.5 Kuesioner Variabel Pertama Pengembangan Karir	45
Tabel 4.6 Kuesioner Variabel Kedua Pengembangan Karir	46
Tabel 4.7 Kuesioner Variabel Ketiga Pengembangan Karir.....	47
Tabel 4.8 Kuesioner Variabel Pertama Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.9 Kuesioner Variabel kedua Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.11 Persentase Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X)	51
Tabel 4.12 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Sederhana	61
Tabel 4.14. Hasil Analisis Koefisien Kolerasi	63
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman,
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	37

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman,
Lampiran 1 Lembar Kueisioner Pertama	75
Lampiran 2 Jawaban Responden Pertama Pada Pengembangan Karir (X)	78
Lampiran 3 Hasil Uji Pertama Variabel Pengembangan Karir (X)	79
Lampiran 4 Jawaban Responden Kedua Pada Pengembangan Karir (X) .	81
Lampiran 5 Hasil Uji Ke Dua Variabel Pengembangan Karir (X)	82
Lampiran 6 Jawaban Responden Ketiga Pada Pengembangan Karir (X) .	83
Lampiran 7 Hasil Uji Ketiga Variabel Pengembangan Karir (X)	84
Lampiran 8 Jawaban Responden Pertama Pada Kinerja Karyawan (Y)...	85
Lampiran 9. Hasil Uji Pertama Variabel Kinerja Karyawan (Y).....`	86
Lampiran 10. Jawaban Responden Kedua Pada Kinerja Karyawan (Y) .	88
Lampiran 11. Hasil Uji Kedua Variabel Kinerja Karyawan (Y)	89
Lampiran 12. Tabel R	90
Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas	91
Lampiran 14. Lembar Kuesioner Kedua	92
Lampiran 15. Jawaban 57 Responden Pengembangan Karir (X)	95
Lampiran 16. Jawaban 57 Responden Kinerja Karyawan (Y).....	97
Lampiran 17. Tabel t.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam kehidupan masyarakat. Begitu besar perhatian berbagai pihak pada perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini membuktikan sebenarnya Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi, Perhatian tersebut bisa dilihat atau diperjelas oleh para politisi, pengusaha, peranan media, birokrat di lingkungan pemerintahan maupun para peneliti yang menekuni ruang lingkup cabang ilmu sosial yang ada.

Sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan instansi yang di capai, mencakup seluruh golongan masyarakat, aparaturnya pemerintah, maupun seluruh pelaku pembangunan baik dalam hubungan dengan ruang lingkup dunia luar dalam kaitannya dengan menggerakkan instansi, baik instansi pemerintah maupun instansi swasta, Sebagai kata lain Sumber Daya Manusia dapat memberikan pengaruh keberhasilan suatu pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan. Oleh sebab itu berhasil atau tidaknya instansi atau institusi akan ditentukan oleh bermacam-macam faktor Sumber Daya Manusiannya di dalam mencapai target.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dalam etiket pribadinya cenderung mudah menunjang suatu target yang ditetapkan perusahaan, Secara umum sumber daya manusia yang membuat, mengatur dan mengelola keseluruhan faktor pembangunan yang ada, tanpa manusia faktor-faktor itu hanyalah benda mati yang tidak akan memberi hasil guna, Pengembangan karyawan juga perlu disertai dengan peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Menurut Dessler (2017) “Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu membandingkan suatu hasil kerja dengan batas kemampuan yang ditetapkan”, Semakin tinggi kinerja karyawan maka target perusahaan semakin mudah untuk di capai oleh perusahaan, sebaliknya apabila terjadi kinerja karyawan rendah maka target yang diinginkan akan sulit didapat dan hasil yang diperoleh cenderung akan tidak sesuai target perusahaan tentukan, kinerja ini juga mempunyai arti yang sangat penting dalam suatu perusahaan, dukungan dari perusahaan tepatnya dari seorang pimpinan berupa pengembangan karir yang menghasilkan dalam hal yang menjadi penunjang kinerja seorang pekerja, dalam hal ini dapat memberikan suatu prasarana yang mempermudah pekerjaan agar mencapai target yang diinginkan, adanya suatu pengembangan karir dampaknya akan menambah ketertarikan karyawan, karena dengan adanya pengembangan karir karyawan akan diberikan sebuah penghargaan atas prestasi, begitu juga dengan sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan didemosikan.

Pengembangan karir merupakan suatu hal yang berperan sangat penting, hal ini dapat dilihat berpengaruh tidaknya terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu jika pengembangan karir berkembang maka target pencapaian perusahaan juga meningkat yang bisa dibuktikan dengan naiknya gaji atau penghasilan yang diperoleh, tentunya hal tersebut akan membuat Kinerja yang lebih tinggi lagi.

Pengembangan karir menurut Komang (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi, Jadi betapa pun baiknya suatu pengembangan karir yang telah diprediksi karyawan disertai faktor pengembangan karir yang nyata adanya, rencana tersebut tidak akan tercapai apabila tidak adanya dorongan kinerja karyawan.

Berpijak dari penjelasan tersebut maka kondisi kinerja Karyawan CV. Tira Selatan Palembang ini dihadapkan pada berbagai permasalahan. Pada tanggal 13 Febuari 2021 peneliti melakukan wawancara dari beberapa aspek bidang seperti Manager, Admin, Buruh Angkut , dan Satpam dan mewakili dari keseluruhan peneliti mengambil data wawancara kepada Saudari Suryani yang menjabat sebagai Admin Gudang CV.Tira Selatan Palembang dimana Suryani menyatakan Fenomena karyawan di CV. Tira Selatan Palembang yang terjadi saat ini yaitu kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya sasaran kerja karyawan (SKK),

yang kurang memuaskan karena masih banyaknya pemesan yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan, contohnya ketika ada pelanggan yang ingin memesan barang dan karyawan kurang merespon dengan baik sehingga terjadi kesalahan input pada jumlah barang dalam pemesanan tersebut. Untuk tanggung jawab, karyawan belum maksimal dilihat dari kurangnya kedisiplinan absensi. Karyawan tidak termotivasi dalam melaksanakan tugasnya karena kurangnya sebuah motivasi dalam bekerja.

Untuk lebih jelasnya tentang keadaan karyawan dan kondisi CV. Tira Selatan Palembang dapat kita lihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Tingkat Kerja CV.Tira Selatan Palembang
Berdasarkan Kinerja Karyawan

No	Tahun	SKK (%)		Keterangan
		Karyawan	%	
1	2018	59	75	Cukup
2	2019	60	80	Cukup
3	2020	57	72	Cukup

Keterangan : Sasaran Kerja Karyawan (SKK)

Sumber: CV Tira. Selatan Palembang

Keterangan :

Sangat Memuaskan Target	: 100%
Memuaskan Target	: 81- 99%
Cukup Target	: 51 – 80%
Tidak Sesuai Target	: < 50%

Sumber: CV. Tira Selatan Palembang

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat bahwa kinerja karyawan CV. Tira Selatan Palembang 2020 mengalami penurunan kinerja, dimana tahun 2019 kinerja CV. Tira Selatan Palembang memiliki 80% masuk dalam kategori Cukup target, dan tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 72%. Hal ini mengidentifikasikan terjadinya permasalahan kinerja karyawan. Dan untuk syarat pengembangan karir pada bagian admin, kasir, sales, buruh, ob, satpam, supir, kurir diutamakan keahliannya. Berdasarkan pengamatan turun langsung kelapangan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada bapak Mgs. Ardian selaku Manajer CV.Tira Selatan Palembang.

Selanjutnya Karyawan CV.Tira Selatan Palembang dihadapkan pada permasalahan dalam Pendidikan, meskipun karyawan tersebut sudah mengabdikan diri sudah lama tetapi pendidikanya tidak memasuki kriteria untuk menunjang pengembangan karir, maka tetap saja karyawan tersebut sulit untuk mengikuti atau mendapatkan suatu kesempatan untuk naik promosi jabatan untuk supervisor, manajer, direktur marketing, direktur operasional, dan kepala direktur.

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Karyawan CV.Tira Selatan Palembang

Pendidikan	Total
SMA / SMK	37
D1-D3	9
Sarjana	11
Total	57

Sumber : CV Tira. Selatan Palembang 2020

Dapat dilihat Tabel 1.2, tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh tingkatan SMA berjumlah 37 orang. Hal ini mengakibatkan karyawan sulit untuk mengembangkan karir. syarat pengembangan karir di CV.Tira Selatan Palembang bisa didasari dengan latar pendidikan yang tinggi untuk salah satu syarat untuk memperoleh promosi jabatan yang di inginkan karyawan, Oleh karena itu juga terdapat adanya mutasi yang dilakukan *owner* cabang Palembang CV.Tira Selatan sendiri, Karyawan yang dipindahakan dari cabang CV.Tira Selatan belum biasa melakukan pekerjaan secara sempurna dalam melaksanakan pekerjaan di kantor Cabang utama di Jakarta PT. Bimaska Sukses Jaya. Untuk mengatasi hal ini *owner* cabang Palembang melakukan mutasi dalam tujuan menyesuaikan keahlian karyawan terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang ada pada Cabang utama PT. Bimaska Sukses Jaya Jakarta, untuk dapat mencapai kepada target perusahaan “*the right man on the right place and the right man on the right job*” (Orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat). Kenyataan di lapangan menunjukkan, sering kali surat keputusan tentang mutasi keluar, kerap menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Hal ini terjadi karena ada beberapa karyawan yang baru menjalani mutasi 3 (tiga) bulan di suatu pekerjaan pada mutasi periode berikutnya dimutasi ke pekerjaan lain serta sebaliknya.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, mutasi karyawan yang semula diharapkan akan menghilangkan kebosanan pada karyawan kedepanya, cenderung akan bisa mengubah target kinerja karyawan menjadi tidak tercapai. Hal ini bisa berdampak kepada karyawan seperti turunnya kinerja, mereka cenderung tidak menguasai pekerjaan, tanggung jawab mereka menjadi kurang dengan tugas yang seharusnya dilaksanakan.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa pengembangan karir tidak selalu berpengaruh positif terhadap kinerja yang dilakukan oleh Marsuq (2017) dan berdasarkan penelitian Fauziyyah *et all* (2016) menyatakan bahwa penelitian menunjukan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan menggunakan teori pengembangan karir yang dikemukakan menurut Fahmi (2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, dimana teori kinerja yang digunakan sesuai dengan masalah yang sedang dialami oleh objek yang diteliti. Objek yang diteliti merupakan karyawan CV.Tira Selatan Palembang. Pemilihan objek yang diteliti ini dikarenakan belum terdapat jurnal yang meneliti mengenai pengembangan karir di CV.Tira Selatan Palembang.

Dari uraian tersebut maka perlu dilakukan kajian lebih mendalam melalui penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan CV. Tira Selatan Palembang

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, Yang menjadi rumusan masalah adalah Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan CV.Tira Selatan Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan CV.Tira Selatan Palembang?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan harapan kedepan penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah kepustakaan dan memperkuat teori-teori yang telah peneliti dapatkan, terutama tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Pada aspek praktis, kegunaan penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan bagi Karyawan CV.Tira Selatan Palembang, terutama dalam Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan – karyawannya. Selain itu hasil penelitian juga dapat menjadi salah satu bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut yang memiliki kajian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Samuel Kaengke. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol6. No.1 (2018).
- Aisyah, Dkk. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. Vol. 5, No.1, ISSN : 2339 – 1510.
- Aprilya, Trias. (2017). “Strategi Komunikasi Pemasaran Melalui Instagram dalam Meningkatkan Kepercayaan Customer di Samarinda.” *eJournal Ilmu Komunikasi*. Volume 5 (1)
- Arifin, Zainal. (2013). Evaluasi Pembelajaran. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Balbed, Ammar dan Sinstaasih, Sinstaasih, Desak Ketut. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7, 2019 :4676-4703. ISSN : 2302-8912
- Dessler, Gary (2017). *Manajemen Personalialia*. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit Erlangga
- Djumali dkk. 2014. Landasan Pendidikan. Yogyakarta : Gava Media
- Fauziyyah, Fitrhri. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat (Studi Kasus Pada Unit Staff Office). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi volume 1, juni 2016*. p-ISSN 1111-5529, e-ISSN: 2877-3714
- Haeba, Abdul Ramli dan Rizki Yudhistira. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, 2018: 3405-3437 ISSN: 2302-8912
- Handoko T. Hani, 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF

- Hungu, 2007. “*Analisis Pengaruh Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Dan Pendapatan Terhadapliterasi Keuangan (Studi Kasus Konsumen Cv. Sejahtera Abadi)*”. *Jurnal Vol 5*.
- Husein, Umar. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- I Komang, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Irham Fahmi. 2017. *Analisis Laporan Keuangan (Edisi 1)*. Bandung: Alfabeta.
- Ishak dan Tanjung Hendri. (2012). *Manajemen Motivasi*. PT. Grasindo; Jakarta
- Islamia, Vina. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Sucofindo (Persero) Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Cakrawala, Vol. XVII, No. 2, September 2017. p-ISSN 1411-8629, e-ISSN: 2579-3314*
- Kasmir. (2017). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, edisi revisi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Latief, Fadhlurrahman. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. XYZ. *E-Jurnal Manajemen. Vol.3. No. 12, 2016 : 1200-1211 ISSN: 1113-6232*.
- Marsuq, Muhammad. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Bisnis dan EkonomiCakrawala, Vol 1, No 1 (2017)*
- Miftahuljanah. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Sucofindo (Persero) Jakarta. *Jurnal Bisnis dan EkonomiCakrawala, Vol. XVII, No. 2, September 2017. p-ISSN 1411-8629, e-ISSN: 2579-3314*
- Muttqijin Imam, Fizia Nurul. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika. Vol.3 No.1 2018*
- Nitisemito. Alex, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Nugroho Agus Dwi, dan Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol.19, No.2*

- Permata Sari, Desi dan candra, Yeki (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Volume 1, Issue 3, Januari 2020, E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN : 2686-4916
- Riduwan. 2013. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, V. d. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Edisi kedua Raja Grafindo Persada.
- Rizka, Wahyu Surya Prayogi. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Univaersitas Brawijaya*. Vol. 5, No.2.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta*.
- Rosyidawaty, Soffi. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Seminar Nasional dan Call for Paper*. Vol. 1, No. 3, 2018: 1321-1366
ISSN : 1311-6997
- Siagian. P. Sondang. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sujarweni. V. Wiratna. (2014). *SPPS untuk penelitian*. Indonesia. Jakarta: Pustaka Baru
- Susetyorini, Abdul Rahman. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Madistrindo Di Surabaya. Diakses : (November 2020) dapat di unduh : <http://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/download/730/576>
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-3*. Jakarta: Media Group .

- Suwanto. 2016 *Penyamakan Kulit Tradisional Menggunakan Babakan Kayu Akasia. Komunikasi Pribadi di Padang Panjang Tanggal 10 Februari 2016*. Padang Panjang, Sumatera Barat.
- Utomo, Danu budi. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Grasia Semarang). *E-Jurnal Manajemen Akuntansi, Vol. 2, No. 7, 2016: 3111-3227 ISSN : 2311-8914*
- Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja , Edisi Kelima, Rajawali Pers, Jakarta*
- Yani, Ahmad. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi volume 1, juni 2017. p-ISSN 1331-7629, e-ISSN: 2889-3794*