

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Bimbingan Karir

a. Pengertian Bimbingan Karir

Menurut Achmad Juntika Nurishin didalam bukunya Bimbingan dan Konseling dalam Berbagai Latar Kehidupan, menyatakan bimbingan karir, yaitu bimbingan untuk membantu individu dalam perencanaan, pengembangan, dan penyelesaian maalah-masalah karir seperti, pemahaman terhadap jabatan dan tugas-tugas kerja, pengambilan keputusan, pemahaman kondisi dan kemampuan diri, pemahaman kondisi lingkungan, perencanaan dan pengembangan karir, penyesuaian pekerjaan, dan penyelesaian masalah karir yang dihadapi.⁷

Menurut Gibson & Mitchell, Bimbingan Karir sebagai proses perkembangan yang berkelanjutan yang membantu individu-individu dalam rangka persiapan karir hidupnya melalui intervensi secara aktif yang memungkinkan mereka bisa membuat perencanaan karir, pengembangan karir, pengarahan karir, informasi karir dan pemahaman diri dengan indikatornya sebagai berikut:

⁷ Achmad Juntika Nuruhsan, *Bimbingan dan Konseling dalam Berbagai Latar Kehidupan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2006). 16

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Perencanaan Karir, Perencanaan karier adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. Manfaat perencanaan karier adalah
 - a) Mengembangkan para karyawan yang dapat dipromosikan (potensial)
 - b) Menurunkan perputaran karyawan
 - c) Mengungkap potensi karyawan
 - d) Mendorong pertumbuhan
 - e) Memuaskan kebutuhan karyawan
 - f) Membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui
- 2) Pengambilan keputusan
Yaitu karyawan mampu mengambil keputusan yang terjadi sebagai suatu reaksi terhadap suatu masalah. Terdapat suatu penyimpangan antara suatu keadaan dewasa ini dan sesuatu keadaan yang diinginkan, yang menuntut pertimbangan arah tindakan alternative
- 3) Penyesuaian Diri.
Kemampuan individu untuk menerima dirinya sendiri sehingga tercapainya hubungan yang harmonis antara siapa dirinya dengan lingkungan kerjanya. Ia sadar sepenuhnya siapa dirinya, apa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kelebihan dan kekurangannya dan bertindak objektif sesuai dengan kondisi dirinya tersebut. Keberhasilan diri pribadi dengan tidak adanya rasa benci, lari dari kenyataan atau tanggungjawab, kecewa atau tak percaya pada kondisi dirinya. Kehidupan kejiwaannya ditandai dengan tidak adanya kegoncangan atau kecemasan yang menyertai rasa bersalah, rasa tidak puas, rasa cemas, rasa kurang dan keluhan terhadap nasib yang dialaminya

- 4) Pemahaman diri, Berhasil tidaknya layanan bimbingan karir tergantung pada kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan tentang karir dan menanggung segala bentuk resiko yang dihadapinya kelak.⁸

Sedangkan menurut Samuel T Gladding dalam bukunya “Konseling Profesi Yang Menyeluruh” (*Counseling a Comprehensive Profession*) menjelaskan bimbingan karir mencakup semua aktivitas yang mencoba untuk menyebarkan informasi mengenai jabatan masa kini atau masa depan, sehingga orang-orang menjadi lebih tahu dan sadar mengenai siapa mereka dalam hubungannya dengan dunia pekejaan.⁹

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan, Bimbingan karir merupakan proses bantuan konselor kepada klien dalam membantu klien mendapatkan informasi berupa gambaran tentang

⁸ Robert L.Gibson, Mitchell, *Bimbingan dan Konseling*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Edisi Indonesia Cetakkn I 2010) 446

⁹ Samuel T. Gladding, *Konseling Profesi yang Menyeluruh*. (Jakarta : PT Indeks. 2012) edisi Bahasa Indonesia. 405

potensi dirinya, menetapkan jabatan pekerjaan, mengembangkan prestasi kerja atau pemecahan masalah dan tentu saja memandirikan klien dengan menggunakan metode wawancara ataupun tes psikologi.

b. Tujuan dan Fungsi Bimbingan Karir

1) Tujuan Bimbingan Karir

Adapun tujuan dari bimbingan karir adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu sumber daya manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Dan tujuan bimbingan karir ini dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut:¹⁰

a) Tujuan masyarakat (*Societal Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara social dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat. suatu organisasi yang berada di tengah-tengah

¹⁰ Abdul Rahman Shaleh dan Yunita Faella Nisa, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : UIN Jakarta Press, 2006), 64.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masyarakat diwajibkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

b) Tujuan organisasi

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), dan perlu memberikan kontribusi terhadap penyadagunaan organisasi secara keseluruhan. Bimbingan karir bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat membantu tercapainya suatu tujuan organisasi keseluruhan.

c) Tujuan fungsi (*Functional Objective*)

Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (karyawan dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

d) Tujuan Personel (*Personal Objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan tersebut.¹¹

Sedangkan didalam buku “Psikologi Industri” disebutkan bahwa tujuan dari bimbingan karir dapat dibedakan menjadi dua yaitu tujuan umum dan khusus. Untuk sasaran (tujuan) yang

¹¹*Ibid.*, hlm. 66

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bersifat umum menurut Sikula yang dikutip oleh Munandar sebagai berikut :

- a) Meningkatkan produktivitas;
 - b) Meningkatkan mutu kerja;
 - c) Meningkatkan ketetapan dalam *human resources planning*;
 - d) Meningkatkan moral kerja;
 - e) Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja dan;
 - f) Menunjang pertumbuhan pribadi¹²
- 2) Fungsi Bimbingan
- a) Fungsi pengungkapan: Fungsi ini merupakan suatu usaha untuk mengetahui adanya sesuatu keadaan dalam diri individu. Fungsi ini berusaha untuk memperoleh data tentang karyawan dan berdasarkan data itulah pembimbing dapat berbuat sesuatu sesuai dengan tingkat kesulitan masalah klien.
 - b) Fungsi Pencegahan : Fungsi ini berguna untuk memperkirakan hambatan-hambatan yang mungkin timbul dari dalam diri karyawan. Dengan adanya fungsi ini maka dapat dicegah timbulnya hambatan-hambatan masalah sehingga dapat membantu perkembangan karyawan.
 - c) Fungsi Penyaluran : Fungsi ini merupakan usaha untuk membantu karyawan dalam hal memilih, menemukan sesuatu yang sesuai dengan apa yang ada pada diri karyawan.

¹² Moh. As'ad *Psikologi Industri*, (Yogyakarta : Lembaga Manajemen amp, 1980), hlm.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d) Fungsi Pengembangan : Fungsi pengembangan merupakan kegiatan bimbingan yanitu membimbing karyawan dalam mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya, sehingga yang bersangkutan merasa puas dan bahagia dalm kehidupannya.
- e) Fungsi Penyesuaian : Fungsi ini merupakan usaha untuk mebantu karyawan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya dimana dia berada.
- f) Fungsi Pengarahan : Fungsi ini merupakan usaha peminbing untuk mengetahui arah yang akan dituju oleh karyawan.
- g) Fungsi Informative : Fungsi ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada karyawna dapat memupuk seluruh potensi yang dimilikinya, sehingga keryawan dapat berkembang secara wajar.
- h) Fungsi Pemecahan : Fungsi ini bertujuan untuk memberikan usaha agar daklam diri keryawan timbul suatu perubahan. Dimana perubahan itu terbentuk perbaikan terhadap suatu yang kurang baik menjadi lebih baik.¹³

c. Pentingnya Bimbingan Karir Bagi Karyawan

Bimbingan baik berupa pendidikan maupun pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu benutk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instasi yang ingin berkemban, maka bimbingan bagi

¹³ Slameto, *Bimbingan di Sekolah*, (Jakarta : Bina Aksara, 1988), hlm. 12-16

karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Pentingnya bimbingan karir bagi karyawan antara lain sebagai berikut :

- 1) Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.
- 2) Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan.
- 3) Promosi dalam suatu organisasi/instansi adalah suatu keharusan. Pentingnya promosi bagi seorang adalah sebagai salah satu *reward* dan *insentive* (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja bagi seorang karyawan.
- 4) Didalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Pentingnya bimbingan karir seperti diuraikan diatas bukanlah semata-mata bagi karyawannya atau pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan maka akan meningkat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pula produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.¹⁴

2. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai “kinerja” atau dalam bahasa Inggris disebut dengan “*performance*”. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi (pencapaian) atau “apa yang dicapai”.¹⁵

Bernardin dan Russel memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut: “*performance is defined as the record of outcome produced on specified job function or activity during a specified time period*”. Disini diartikan bahwa prestasi kerja sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu.¹⁶

Dari beberapa definisi diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja ialah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

¹⁴ Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. hlm. 27-28

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 67

¹⁶ Ahmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kerja*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), 15

melaksanakan pekerjaan tertentu dan dalam jangka tertentu berdasarkan criteria atau patokan yang berlaku untuk jenis pekerjaan tertentu.

b. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (PPKK) yang didalam bahasa Inggris disebut “*Performance Appraisal*”¹⁷ Dan definisi klasik tentang penilaian prestasi kerja karyawan seperti yang telah dikemukakan oleh Andrew E. Sikula, dalam “*Employee appraising is the systematic evolution of a worker’s job performance and potencial for devequalities, or status of some object, person, or thing*”.

Dan di sini diartikan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang atau sesuatu.¹⁸

Ruky berpendapat bahwa “penilaian prestasi kerja secara umum mencakup enam aspek untuk semua pekerjaan, adapun unsure tersebut mencakup:

- 1) Kualitas, merupakan penilaian karyawan meliputi kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

¹⁷Op.Cit, h. 69

¹⁸Ibid, 69

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Pengetahuan, dapat diukur dengan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
- 4) Penyesuaian pekerjaan, diukur dengan menyesuaikan terhadap keputusan yang diambil perusahaan dan mendahulukan pekerjaan yang diprioritaskan
- 5) Keandalan, dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan setiap pekerjaan
- 6) Hubungan kerja, diukur dengan bekerja sesuai dengan struktur organisasi dan dapat bekerja dengan tim¹⁹

Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia atau karyawan yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja. Asumsi-asumsi tersebut antara lain sebagai berikut :

- 1) Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal;
- 2) Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik;
- 3) Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karir yang dinaikinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik;
- 4) Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya;

¹⁹ Abdul Rahman Shaleh dan Yunita Faella Nisa, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : UIN Jakarta Press, 2006), hlm. 64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar dan;
- 6) Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi.²⁰

c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manager sumber daya manusia (SDM) seperti perencanaan SDM, penarikan dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, program-program, kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemecatan.

Berikut ini dikemukakan beberapa tujuan umum dari penilaian kerja :

- 1) Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya.
- 2) Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan bisnis organisasi tempat bekerja.
- 3) Bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi
- 4) Meningkatkan motivasi kerja yang berpengaruh pada para prestasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya

²⁰ Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 132-133.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut ini tujuan khusus dari penilaian kerja:

- 1) Kegiatan yang hasilnya dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi
- 2) menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai criteria dalam membuat tes yang validitasnya tinggi
- 3) Menghasilkan informasi sebagai umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kinerjanya.
- 4) Berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerja dalam meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan²¹

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Bimbingan karir dalam rangka pengembangan sumber daya manusia atau karyawan adalah penting. Dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam atau setidaknya pengelolaan dan pemakaian sumber daya alam secara berdaya guna.

Pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan factor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (internal dan eksternal).²²

²¹ Zulamri, *Bimbingan dan Konseling Industri*, (Pekanbaru:tp,2015)59-60.

²² *Op. Cit*, h. 8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Faktor Internal

Faktor internal di sini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. secara rinci factor tersebut antara lain:

- a) Misi dan Tujuan Organisasi
- b) Strategi Pencapaian Tujuan
- c) Sifat dan jenis kegiatan
- d) Jenis teknologi yang digunakan²³

2) Faktor Eksternal

Organisasi itu berada di dalam lingkungan, dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana organisasi itu berada. Agar organisasi itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya. Maka ia harus memephritungkan factor-faktor lingkungan atau factor-faktor eksternal organisasi itu. Faktor eksternal diantara lain:

- a) Kebijakan pemerintah
- b) Sosio-budaya Masyarakat
- c) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi²⁴

Dari uraian diatas dapat disimpulkan ada dua factor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yaitu:

²³*Ibid.*, 9

²⁴*Ibid.*, hlm. 11.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Internal yaitu dari dalam individu sendiri ; berupa minat, motivasi, tingkah laku, sikap, dan kesehatan pekerja. Faktor ini dapat disebut sebagai factor kepribadian
- b) Eksternal yaitu dari luar individu seperti pekerjaan itu sendiri, kebijakan, peraturan manajemen, gaji, hubungan pekerja dengan teman maupun atasan, lingkungan kerjanya, kesempatan dan peralatan yang digunakan selama bekerja.

3. Karyawan

a. Pengertian Karyawan

Menurut kamus ilmiah populer, “karyawan adalah pekerja, buruh, pegawai (dalam perusahaan), pekerja laki-laki.”²⁵ Sedangkan menurut kamus besar Bahasa Indonesia karyawan adalah “ialah orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapatkan gaji”.²⁶ Dan kata lain karyawan juga disebut dengan pegawai atau pekerja. Karyawan dibagi menjadi beberapa jenis :

- 1) Karyawan kontrak ialah karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak kerja (dalam waktu tertentu)
- 2) Manajerial, ialah orang yang berhak memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah
- 3) Karyawan Operasional, ialah karyawan yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan

²⁵ M. Dahalan Al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya : ARKOLA. 1994), h. 311.

²⁶ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 511.

- 4) Karyawan tetap, ialah karyawan yang bekerja di suatu badan perusahaan secara tetap berdasarkan surat keputusan.²⁷

b. Karakteristik Karyawan

Para pemimpin perusahaan dan mandor sangat menyadari adanya prestasi kerja karyawan di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada mesin-mesin yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Suatu pekerjaan mungkin akan dikerjakan dengan sangat baik oleh karyawan X tetapi dilakukan dengan kurang baik oleh karyawan Y.

Demikian pula pekerjaan mungkin akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan X, tetapi merupakan sumber ketidakpuasan bagi karyawan lainnya. Perbedaan di dalam prestasi kerja ini disebabkan oleh adanya perbedaan di dalam karakteristik karyawan. Perbedaan ini meliputi : bakat, intelegensi, bentuk badan, pendidikan, interest, motivasi, kepribadian, pengetahuan mengenai pekerjaan dan lain-lain.

Industri-industri modern sadar akan pentingnya untuk menetapkan pekerjaan sesuai dengan orangnya, yang tidak hanya baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan orangnya, tetapi juga dapat menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya. Bila suatu pekerjaan terlalu sukar, latihan yang diberikan tidak memadai hal ini dapat mengecewakan karyawan dan akibatnya menurunkan produksi. Bila

²⁷*Ibid.*

pekerjaan memerlukan kapasitas yang tidak dimiliki, karyawan akan merasa gagal, sedang bila pekerjaannya hanya membutuhkan sebagian kecil kemampuannya, dia akan mencari jalan lain penambah pengalamannya atau pengisi waktu, mungkin berupa lamunan, sikap kritis atau gangguan mental.

Faktor yang merupakan sumber perbedaan individu di dalam bekerja meliputi faktor fisik dan faktor psikis.²⁸ Secara garis besar faktor yang menimbulkan perbedaan individu dalam segi fisiknya ialah:

- 1) Bentuk tubuh dan komposisinya
- 2) Taraf kesehatan fisik pada umumnya
- 3) Kemampuan panca inderanya²⁹

Adapun perbedaan individu berdasarkan faktor psikis ialah :

- 1) Intelegensi
- 2) Bakat
- 3) Minat
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Edukasi.³⁰

²⁸ As'ad, *Psikologi Industri*, h. 2.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 2-3

³⁰ *Ibid.* 4-6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Kebutuhan Karyawan

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial, dimana secara naluri manusia itu ingin hidup berkelompok. Manifestasi dari kehidupan kelompok ini antara lain timbulnya organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga sosial atau masyarakat. Di dalam organisasi itu tiap anggota (individu) dapat memenuhi sebagian dari kebutuhannya antara lain menampakan harga diri dan status sosialnya.

Manusia baik sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan, baik kebutuhan material, kebendaan maupun kebutuhan non-material.³¹

Abarahan H. Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia itu dalam tingkatan kebutuhan, yang selanjutnya disebut hirarki kebutuhan seperti berikut :

- 1) Kebutuhan akan aktualisasi diri
- 2) Kebutuhan akan penghargaan atas diri (*self esteem*)
- 3) Kebutuhan akan cinta (love) :
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja;
 - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting;
 - c) Kebutuhan untuk bisa berprestasi dan;
 - d) Kebutuhan untuk ikut serta (*sense of participation*).

³¹*Ibid.*,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Kebutuhan akan rasa aman (*safety*)
- 5) Kebutuhan fisiologi

Yang kedua ini ialah tingkatan hirarki yang independen mengandung hanya dua tipe kebutuhan :

- a) Kebutuhan untuk saling pengertian dan menjelaskan (*understanding and explanation*) ; untuk mensistemisasikan, mengorganisasikan, dan mencari hubungan kerja serta arti dari kehidupan.
- b) Kebutuhan akan pengetahuan (*knowledge*) ; untuk bersiap-siap terhadap kenyataan, mengandung fakta serta kepuasan dan rasa ingin tahu.³²

B. Kajian Terdahulu

Beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh peneliti lain dan dianggap dapat mendukung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dhinari Apsari dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (*field research*) dan teknik pengambilan sampel *sampling jenuh* dan pengumpulan datamenggunakan kuisisioner, observasi, dan wawancara. Adapun kuisisioner yang digunakan adalah tertutup dengan memberikan skala Likert 5 sampai 1. Dalam analisisnya, menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reabilitas, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, uji koefisien korelasi (r) serta

³²*Ibid.*, hlm/ 84.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

uji koefisien determinasi (R^2).³³ Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis persamaan regresi linier berganda $Y = 10,164 + 0,139X_1 + 0,340X_2 - 0,180X_3 + 0,167X_4 + 0,222X_5$, yang bermakna bahwa tanpa adanya pengaruh kebutuhan fisiologis X_1 , kebutuhan rasa aman X_2 , kebutuhan sosial X_3 , kebutuhan penghargaan X_4 , kebutuhan aktualisasi diri X_5 maka prestasi kerja (Y) sebesar 10,164. Hasil dari uji F juga menunjukkan bahwa X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 2,554. Sedangkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa hanya kebutuhan sosial X_3 mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} (-1,331) \leq t_{tabel} (1,992)$. Berdasarkan hasil tabel regresi linier berganda kolom *standardized coefficient beta* dapat disimpulkan bahwa kebutuhan penghargaan X_4 merupakan variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja dengan nilai beta terbesar yakni 0,431 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,273.

2. Penelitian yang dilakukan Teresia Avila Reny Prasasti dengan judul “Pengaruh Manajemen Karir Individu Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen karir individu terhadap kinerja karyawan asuransi. Penelitian ini dilakukan di PRURaising Agency, PT. Prudential Life Assurance Cabang Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

³³ Dhinar Apsari, “Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Kasus di CV. Triaji Kedunguter Banyumas). (Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto, Purwokerto, 2014)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan asuransi PRURaising Agency yang terdiri dari *agent*, *unit manager*, dan *senior unit manager* yang berjumlah lebih dari 100 orang, dengan sampel sebanyak 50 orang responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan riset kepustakaan. Analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi (R^2), dan uji t. Hasil dari analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel manajemen karir individu menjelaskan variabel kinerja sebesar 5,2%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen karir individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.³⁴

3. Penelitian yang dilakukan oleh Lanie Herdiva M Hrp dengan judul “Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif yaitu metode yang dilakukan dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan, serta menginterpretasikan data yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan Sumatera Utara yang berjumlah sebanyak 134 orang. Kemudian metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan

³⁴ Teresia Avila Reny Prasasti, “Pengaruh Manajemen Karir Individu Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi. (Skripsi Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, 2016)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Analisis Regresi linier sederhana yang digunakan untuk mengukur pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Sumatera Utara. Berdasarkan hasil uji T diperoleh nilai sebesar 5,453 lebih besar dari T tabel yakni 1.671, dapat disimpulkan bahwa variabel Perencanaan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai. Melalui pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar R sebesar 0.603 sama dengan 60,3% yang menunjukkan bahwa hubungan Perencanaan Karir dengan Prestasi Kerja Pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat. Nilai R Square sebesar 0.352, artinya prestasi kerja pegawai dapat diterangkan oleh Perencanaan Karir sebesar 35,2.³⁵

4. Penelitian yang dilakukan Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Perencanaan Karier, Pengarahan Karier, dan Implementasi Pengembangan Karier secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode explanatory research, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 67 karyawan di PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang. Analisa data dalam penelitian ini

³⁵ Lanie Herdiva M Hrp dengan judul “Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” (Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan, 2011)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Perencanaan Karier, Pengarahan Karier, dan Implementasi Pengembangan Karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% sehingga menghasilkan keputusan H1 diterima dan Ho ditolak. Hasil uji parsial untuk Perencanaan Karier diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan koefisien B tertinggi sebesar 0,346. Hasil uji parsial variabel Pengarahan Karier mempunyai signifikansi t paling besar sebesar 0,031. Hasil uji parsial variabel Implementasi Pengembangan Karier mempunyai signifikansi t paling kecil sebesar 0,000.³⁶

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk menjelaskan konsep teoritis agar mudah dipahami. Selain itu konsep operasional juga berguna untuk mempermudah mencari data-data lapangan. Konsep operasional ini juga mencari indikator-indikator yang digunakan untuk mencari masalah-masalah yang dihadapi dalam meneliti pengaruh bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

³⁶Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami ,Ika Ruhana” Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 1 Februari 2014| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

2. Operasional Variabel

NO	VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
1	Bimbingan Karir	1. Perencanaan Karir	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengembangkan para karyawan yang dapat dipromosikan (potensial) b. mengungkap potensi karyawan c. mendorong pertumbuhan d. memuaskan kebutuhan karyawan e. membantu pelaksanaan kegiatan-kegiatan
		2. Pengembangan Karir	<ul style="list-style-type: none"> a. usaha mengembangkan karir karyawan b. menyelenggarakan pelatihan untuk karyawan c. menyediakan program beasiswa bagi karyawan d. memberi kesempatan kepada karyawan untuk mendapat program beasiswa e. karyawan berkesempatan mengikuti pendidikan diluar pekerjaan
		3. Pengambilan keputusan	<ul style="list-style-type: none"> a. karyawan mampu mengambil keputusan sesuai dengan potensinya b. pengambilan keputusan didasari dengan rasionalisasi c. dapat mengambil keputusan dengan mempertimbangkan banyak hal d. mengutamakan pendapat tim
		4. Penyesuaian diri	<ul style="list-style-type: none"> a. karyawan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan b. karyawan mampu mengatasi konflik dalam dirinya c. karyawan bisa menerima

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
			dirinya d. karyawan mampu menyesuaikan diri pada setiap keputusan perusahaan e. karyawan mampu bekerja sama dalam tim
2.	Prestasi Kerja	1. Kualitas 2. kuantitas 3. pengetahuan 4. penyesuaian pekerjaan 5. keandalan 6. hubungan kerja	a. penilaian karyawan meliputi kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan b. merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan c. dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki d. menyesuaikan terhadap keputusan yang diambil perusahaan dan mendahulukan pekerjaan yang diprioritaskan e. kemampuan menyelesaikan setiap pekerjaan f. bekerja sesuai dengan struktur organisasi dan dapat bekerja dengan tim g. mematuhi aturan dan petunjuk keselamatan kerja

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari rumusan masalah yang diajukan.

Ha : Terdapat pengaruh bimbingan karir yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PTPN V (Persero) Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ho : Tidak terdapat pengaruh pengaruh bimbingan karir yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PTPN V (Persero) Pekanbaru.

Dengan kaidah keputusan :

- a. Jika nilai t hitung $\geq t$ ta bel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan
- b. Jika nilai t hitung $\leq t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.