

**USULAN PROPOSAL  
PENELITIAN**



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BPR X KOTO SINGKARAK**

**Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun**

**TIM PENGUSUL:**

**DR. Sefli Diana Roza, SE.MM (Ketua)**

**NIDN 0017097303**

**Rani Syuklia (Anggota)**

**NIM 171000461201037**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
MARET 2020**



**HALAMAN PENGESAHAN**

**Judul** : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT BPR X Koto Singkarak

**Peneliti/Pelaksana**

**Nama Lengkap** : Sefli Diana Roza, SE.MM

**NIDN** : 0017097303

**Jabatan Fungsional** : Lektor

**Program Studi** : Manajemen

**Fakultas** : Ekonomi

**Nomor HP** : 08126757380

**Alamat surel (e-mail)** :

**Anggota Tim**

**Nama Lengkap** : A. Rani Syuklia

**NIDN** : 171000461201037

**Perguruan Tinggi** : Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

**Tahun Pelaksanaan** : 2019-2020

**Sumber Dana** : Mandiri

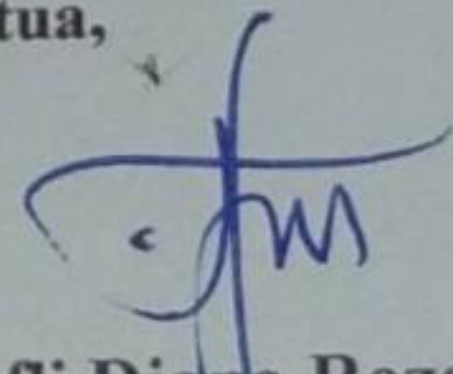
**Biaya Tahun Berjalan** : Rp 7.000.000,- (Tujuh Juta Rupiah)

**Biaya Keseluruhan** : Rp 7.000.000,- (Tujuh Juta Rupiah)

  
**Mengetahui,**  
**Dekan Fakultas Ekonomi**  
  
**(Juita Sukraini, SE.M.Si)**  
**NIDN 1017416201**

**Solok, 04 Maret 2020**

**Ketua,**

  
**(Sefli Diana Roza, SE.MM)**  
**NIDN 0017097303**

  
**Menyetujui,**  
**Kepala LP3M UMMY**  
  
**(Dr. Wahyu Indah Mursalini, SE, MM)**  
**NIDN: 1019017402**

## **DAFTAR ISI**

### **RINGKASAN**

- 1. PENDAHULUAN**
- 2. TINJAUAN PUSTAKA**
- 3. METODE**
- 4. JADWAL**
- 5. DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latarbelakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

## RINGKASAN

Dari sudut pandang karir, suatu organisasi seharusnya tidak dipandang sebagai tempat yang memperkerjakan seseorang, namun sebaiknya dipandang sebagai tempat yang memfasilitasi karir seseorang. Dengan pandangan seperti itu maka karir seseorang tidak tergantung dari kemauan organisasi, akan tetapi justru tergantung dari keinginan karyawan.

Makna ini bukan berarti organisasi tidak mendapat apa yang diinginkan, tetapi justru organisasi akan memperoleh dua hal sekaligus yaitu bakat yang disesuaikan minatnya dan organisasi akan mendapatkan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Perencanaan karir dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan labour turn over, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan tersebut maka, peneliti mengambil judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR X Koto Singkarak”.

Tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui apakah pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR X Koto Singkarak ”.

Tahapan yang dilakukan pada metode penelitian ini adalah (1) Observasi lapangan (2) Membagikan kuisioner. Metode yang digunakan adalah metode Deskriptif korelatif dengan sumber data primer. Luaran dari penelitian ini adalah artikel ilmiah yang diterbitkan pada jurnal nasional ber ISSN, laporan kemajuan dan laporan akhir penelitian.

Kata kunci maksimal 5 kata

Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

## LATAR BELAKANG

Charles Handy, seorang pakar di bidang manajemen berpendapat bahwa para karyawan harus mulai untuk melihat karir mereka sebagai sebuah urutan pekerjaan yang akan mereka jalani di organisasi yang sama atau berbeda. Handy menekankan bahwa para karyawan di masa kini harus memikirkan diri mereka, karena masa depan tidaklah dapat dijamin. Dalam situasi

seperti ini, menurutnya, pendidikan menjadi sebuah investasi, sedangkan pengalaman yang beragam menjadi sebuah aset. Tetapi bagi mereka yang pada akhirnya hanya memiliki waktu sebagai bahan "transaksi sosial" dengan perusahaan, masa depan yang suram akan semakin mengintai. Mereka-mereka yang paling mungkin menderita oleh situasi ini adalah orang dewasa muda yang mempunyai tingkat pendidikan yang terbatas, para pekerja setengah terampil, karyawan berusia di atas 40 tahun pada organisasi yang besar, dan karyawan yang masih berharap dapat bekerja hingga 30 tahun dengan perusahaan yang sama.

Dari sudut pandang karir, suatu organisasi seharusnya tidak dipandang sebagai tempat yang memperkerjakan seseorang, namun sebaiknya dipandang sebagai tempat yang memfasilitasi karir seseorang. Dengan pandangan seperti itu maka karir seseorang tidak tergantung dari kemauan organisasi, akan tetapi justru tergantung dari keinginan karyawan.

Makna ini bukan berarti organisasi tidak mendapat apa yang diinginkan, tetapi justru organisasi akan memperoleh dua hal sekaligus yaitu bakat yang disesuaikan minatnya dan organisasi akan mendapatkan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Perencanaan karir dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan labour turn over, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk mengggunkan kesempatan karir yang ada. Khususnya bagi departemen sumber daya manusia akan mempermudah pemenuhan kebutuhan penyusunan personalia (staffing) internal organisasi. Bagi seorang individu pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara kontinu membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat, pengembangan karir juga ditentukan interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (mediating), lingkungan dan factor keluaran (out put) (Szymanski dan Trevino,).

Oleh karena itu saya melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR X Koto Singkarak".

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dalam bidang yang diteliti. Bagan dapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

## TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan karier merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karier yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal. Pengembangan karier adalah seri kegiatan sepanjang hidup (seperti lokakarya) yang menyumbang kepada penjelajahan penetapan keberhasilan dan pemenuhan. Menurut Noeewll, pengembangan karier merupakan tugas organisasi untuk membentuk hubungan dengan orang yang mengelola kariernya, karena karier tersusun dari pergantian antara individu dan organisasi. Individu merencanakan karier mereka guna meningkatkan status dan gaji mereka, memastikan keselamatan pekerjaan dan mempertahankan kemampuan pasaran mereka dalam pasar tenaga kerja yang berubah.

Mangkunegara, menyatakan bahwa Kesuksesan di tempat kerja dapat mempunyai pengaruh besar dalam kehidupan keluarga maupun lingkungan perusahaan. Oleh karena itu manfaat pengembangan karier akan membantu pencapaian tujuan organisasi dan tujuan individu yang berarti memperkuat hubungan dan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi sehingga program- program organisasi akan tercapai.

Jenis pengembangan dikelompok atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal yaitu(Permatasi, 2006):

- a. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendirimelatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan itu semakin besar, efisiensi dan produktivitasnya semakin tinggi.
- b. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan lembaga-lembaga pendidikan atau latihan. Pengembangan secara formal ini dilakukan oleh perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun untuk persiapan keahlian dan

keterampilan pada masa yang akan datang, baik yang sifatnya non karir maupun untuk meningkatkan karir seseorang karyawan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang akan dijelaskan pada halaman berikutnya:

- a. Faktor Kemampuan
- b. Faktor Motivasi
- c. Keterbatasan Waktu

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono, yaitu dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.



Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota pengusul sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

## METODE

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berhubungan dengan fenomena yang terjadi dimasa sekarang ini. ini merupakan suatu metode dalam meneliti kasus sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa dimasa sekarang. Tujuan dari penelitian ini mendeskripsi dan menggambarkan faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara hal yang diteliti.

Populasi ialah keseluruhan dari objek penelitian yang terdiri atas manusia, hewan, benda-benda, tumbuh-tumbuhan, peristiwa, gejala-gejala, ataupun nilai tes sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam suatu penelitian yang dilakukan. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR X Koto Singkarak sebanyak 30 orang.

Langkah-langkah penelitian ini adalah 1) Observasi lapangan, 2) merumuskan permasalahan, 3) membuat dan membagikan kuisisioner, 4) merumuskan dan menganalisis data yang didapatkan ke program olah data, 5) mengolah data, 6) melakukan analisis data sesuai materi, 7) penyusunan laporan penelitian, 8) menyusun artikel dan publikasi.

Jadwal penelitian disusun dengan mengisi langsung tabel berikut dengan memperbolehkan penambahan baris sesuai banyaknya kegiatan.

## JADWAL

No	Nama Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Akhmal, A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

*Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20–24.

2. Diah, S. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di. *E-Journal Administrasi Negara*, 5(2), 5789–5802.
3. Distyawaty. (2017). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja aparatur pengawas inspektorat daerah provinsi sulawesi tengah. *Jurnal Katalogis*, 5(4), 56–68.
4. Kaseger, G., Sendow, G. M., & Tawas, N. H. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *ISSN*, 5(2), 3058–3067.
5. Lisdiani, V. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Political Sciencet Ahun*, 1–8.
6. Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwira Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1).
7. Permatasi, I. R. (2006). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MODERNISASI*, 2(3), 177–191.
8. Rosyidawaty, S., & Karyawan, K. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyaan Di Telkom Regional Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.
9. Sari, N. N. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 620–630.
10. Wahyuni, D. (2012). KARYAWAN ( Studi pada Karyawan Tetap PT . Astra International , Tbk Daihatsu Malang ). *Jurnal Bisnis*, 8(1), 1–10.
11. Wibowo, (2017). Manajemen Kinerja. Depok: PT. Raja Grafindo Persada,



**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN**  
**Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)**  
Kampus I Jln. Jendral Sudirman No. 6 Telp. 0755-20565  
Kampus II Jln. Raya Koto Baru No. 7 Kec. KubungKab. SolokTelp. 0755-20127

## Surat Tugas

No. 43/ST-P/LP3M-UMMY/III-2020

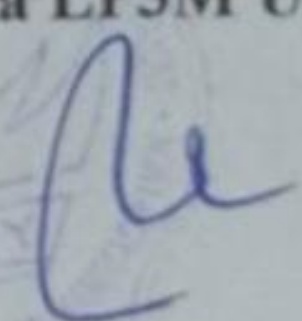
Kepala Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M) Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, dengan ini menugaskan kepada:

Nama : Sefli Diana Roza, SE, MM  
NIDN : 0017097303  
Pangkat/Golongan Ruang : Lektor III/d  
Prodi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Padang

Untuk Melaksanakan Kegiatan Penelitian Dengan Judul "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR X Koto Singkarak", Pada Tahun Akademik 2019/2020.

Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Solok, 04 Maret 2020  
Kepala LP3M UMMY



DR. Wahyu Indah Mursalini, SE, MM,  
NIDN. 1019017402