

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP PERFORMA KERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA PT KEREKSIAN INDONESIA (PERSERO)
UPT. STASIUN KERETA API LUBUKLINGGAU
DIVRE III PALEMBANG**



SKRIPSI

**Oleh:
RISKA
NIM: 2101010269**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU
TAHUN 2025**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI



Pada hari Tanggal tahun telah dilaksanakan Sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan.

Nama : Riska
NIM : 210101026
Judul : Pengaruh pengembangan karir dan Budaya kerja Terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel Moderasi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang.

Komisi Penguji

1. Ketua : Supriyanto, S.P., M.Si. (.....)
2. Sekretaris : Nasruddin, S.E., M.M (.....)
3. Anggota : (.....)

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Bina Insan

(Surajiyo, MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PENGELOMPOKAN KARIR DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA PT.KERETA API INDONESIA (PERSERO)
UPT.STASIUN BESAR C LUBUKLINGGAU
DIVRE III PALEMBANG**

Oleh:
RISKA
NIM: 2101010269

	Lubuk Linggau,	2025
Pembimbing I	Pembimbing II	
Supriyanto, S.P., M.Si.	Nasruddin, S.E., M.M	

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan sosial Humaniora
Universitas Bina Insan

Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, S.E., M.Si.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kata Pengantar

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta umatnya hingga akhir zaman.

Selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha sebaik – baiknya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini baik tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya masih jauh dari kata sempurna dan mungkin terdapat kesalahan baik sengaja maupun tidak sengaja. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun tentunya sangat diharapkan dari berbagai pihak.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak -pihak yang membantu selama proses penyelesaian skripsi ini diantaranya yaitu:

1. Bapak Nuryanto dan ibu Emi yohana yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuannya dalam penulisan Skripsi ini.
2. Bapak Bapak Dr. H. Sardiyo, MM. selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau
3. Bapak Muhammad Akbar, ST, M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau
4. Bapak Wakhid Nur Muklis, M.Pd. selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau
5. Bapak Dr. Dheo Rimbano, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Sosial Humaniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6. Bapak Surajiyo, SE., MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas ilmu Ekonomi dan Sosial Seniora Universitas Bina insan yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Supriyanto, S.P., selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Nasruddin, SE., MM selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan dan staf Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Upt.Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang
10. Seluruh staf Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan Bimbingan kepada penulis.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi untuk penelitian selanjutnya.

Lubuk Linggau, 2025
Peneliti,

Riska

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Daftar Isi

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x
BAB I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Batasan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB II Tinjauan Pustaka	11
2.1 Kajian Literatur.....	11
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	30
2.3 Kerangka Berfikir	33
2.4 Hipotesis	34
BAB III Metodologi Penelitian	35
3.1 Desain Penelitian	35
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	36
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.4 Sumber Data	38
3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	39
3.6 Uji Instrumen Penelitian	41
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	42

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.8	Metode Analisis Data	44
3.9	Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
Daftar Pustaka	50	



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Daftar Tabel

Tabel 1.1	Tingkat Pendidikan yang berdasarkan Jabatan	6
Tabel 2.1	Penelitian Terhadap Relevan	30
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 3.2	Instrumen Penelitian Menggunakan Skala Likert	40
Tabel 3.3	Instrumen Penelitian	40
Tabel 3.4	Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian	49

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	33
Gambar 3.1 Desain Penelitian	35



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Daftar Lampiran

Lampiran 1	Formulir Pengambilan Sampel	53
Lampiran 2	Surat Permohonan Observasi Penelitian	54
Lampiran 3	Surat Balasan Persetujuan Penelitian	55
Lampiran 4	Visi dan Misi PT Kereta Api Indonesia	57
Lampiran 5	Struktur Organisasi PT Kereta Api Indonesia	58
Lampiran 6	Data Karyawan PT Kereta Api Indonesia	59
Lampiran 7	Dokumentasi Observasi Awal	61

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I



TUJUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era kompetisi seperti sekarang ini, dunia kerja cukup memerlukan individu yang berpikiran maju, menawarkan pembaruan, dan bisa berkarya dalam menghadapi perkembangan zaman. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan organisasi atau instansi, baik itu instansi pemerintah maupun instansi swasta. Saat ini dimana teknologi berkembang pesat serta kemajuan sistem informasi, apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka suatu instansi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi atau perusahaan tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi instansi terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja sebuah organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang kompeten dan berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat

Menurut (Sedarmayanti, 2018) sumber daya manusia merupakan asset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material yang sifatnya tidak dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang kurang cakap, mampu dan terampil belum menjamin produktivitas kerja yang baik, apabila moral dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi. Sumber daya manusia yang kurang mampu, kurang cakap dan tidak terampil, salah satunya mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara optimal dengan cepat dan tepat pada waktunya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana dijelaskan A. Dale Timple (Mangkunegara, 2017) Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut (Wibowo, 2017) Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Dengan kata lain kinerja adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja yang baik merupakan modal terpenting yang harus dimiliki suatu instansi. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal instansi harus memberi kesempatan yang sama pada setiap karyawan dalam pengembangan karir yang dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Untuk membangun perkembangan atau kemajuan dalam

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

suatu organisasi tentunya sangat berpengaruh terhadap perkembangan karier dan lingkungan sebagai atasan dan bawahan karyawan .

Pengembangan karier berpengaruh yang sangat besar untuk mendorong kinerja karyawan yang mampu memberikan terhadap perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Seorang atasan perlu memperhatikan pengembangan karier dengan baik untuk memberikan semangat kepada bawahannya. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang di inginkan (Alif, 2015). Pengembangan karier karyawan menjadi metode atau aktivitas yang dirancang secara formal agar bisa memaksimalkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan maupun kemampuan tenaga kerja supaya perusahaan bisa mendapat anggota sesuai kebutuhan, kualifikasi atau pengalaman.

Peran seorang pemimpin didalam suatu organisasi ialah memberikan semangat kepada bawahannya dalam meningkatkan kinerja yang baik untuk pekerja untuk meningkatkan karier seseorang ke jenjang yang lebih tinggi. Pengembangan karier didalam organisasi membawa dampak baik karena dapat mengurangi tingkat frustrasi yang bisa dialami oleh para karyawan serta meningkatkan motivasi didalam kerja. Oleh karena itu organisasi merupakan hal yang wajib dan penting dalam manajemen karier seseorang. Dengan adanya pengembangan karier maka setiap karyawan akan maksimal dalam menjalankan setiap pekerjaannya, dengan tujuan mendapatkan promosi kenaikan jabatan sehingga setiap karyawan akan meningkatkan potensi kerja mereka.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya instansi juga memperhatikan budaya kerja yang terdapat di instansi tersebut. Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan citra organisasi. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif, demikian juga sebaliknya apabila budaya kerja tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Budaya kerja menjadi suatu nilai yang sangat diperlukan dalam mendorong karyawan dan melaksanakan aktivitasnya serta pemecahan masalah yang dihadapinya pencapaian hasil akhir yang diharapkan organisasi. Budaya kerja dipisahkan dengan sumber daya manusia (SDM) itu sendiri, karena budaya kerja sangat erat kaitannya dengan sikap/perilaku dan paradigma berpikir manusia dalam menciptakan produktivitas kerja yang memadai. Maka setiap sumber daya manusia yang berada/bekerja dalam suatu instansi hendaknya mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif, dimana hal tersebut menjadi tuntutan dasar dalam menciptakan kinerja modern (tepat guna).

Saat ini tuntutan untuk memperoleh dan mengembangkan karyawan yang berkualitas terus mendesak sehingga hal ini menjadi perhatian khusus suatu instansi untuk mendapatkan karyawan yang motivasi tinggi untuk menjalankan tugasnya seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Tanpa adanya karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, suatu instansi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan Organisasi (Rivai & Sagala, 2016). Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menghasilkan kerja yang optimal tetapi sebaliknya apabila motivasi yang rendah biarpun individu tersebut berkompeten tentu tidak akan menghasilkan kerja yang optimal. Karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh instansi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja (*situation*). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mencapai kepuasan (Hasibuan, 2020). Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal tetapi sebaliknya apabila motivasi kerja yang rendah individu tersebut berkompoten tentu tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi kerja sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja Karyawan. Karena motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Pemberian motivasi kerja dikatakan penting, karena pimpinan itu tidak sama dengan karyawan, karena seorang Pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Seorang pimpinan dalam melaksanakan tugas ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai tupoksi masing-masing.

Begitu juga dengan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara dengan visi “Menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia” dengan menjunjung nilai-nilai utama yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang adalah stasiun kereta api kelas besar tipe C di Kota Lubuk Linggau yang menyediakan layanan transportasi dengan rute Lubuk Linggau–Kertapati dan sebaliknya. Stasiun ini dapat dianggap sebagai stasiun terminus, yang berarti sudah tidak memiliki kelanjutan jalur lagi. Dengan adanya stasiun ini, diharapkan masyarakat merasa aman dan nyaman dengan mendapatkan fasilitas dan pelayanan terbaik. Untuk mencapai tujuan dari PT. Kereta Api Indonesia (persero), maka perlu diciptakan budaya kerja yang kondusif, saling mendukung satu sama lain guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan Observasi awal, diperoleh informasi bahwa masih terdapat karyawan yang kinerjanya masih belum optimal untuk memenuhi standar kinerjanya yang ditandai dengan kurangnya perhatian karyawan terhadap tujuan instansi dan kurangnya tanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan. Selain itu, kurangnya motivasi karyawan dalam hal meningkatkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pendidikan yang ditandai dengan banyaknya karyawan yang masih berpendidikan SMA. Dengan hal ini, tentunya akan berpengaruh pada pengembangan karir karyawan bersangkutan. Adapun data karyawan berdasarkan jabatan dan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Karyawan berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan					
		SD	SMP	SMA	D2	D3	D4/S1
1	Kepala	-	-	1	-	-	-
2	Wakil Kepala	-	-	1	-	-	-
3	Spv Perka & Pelayanan	-	-	1	-	-	-
4	PPKA	-	-	6	-	-	-
5	PRS	1	-	3	-	-	-
6	PLR	-	-	7	-	-	-
7	PJL	-	-	4	-	-	-
8	PKW	-	-	1	-	-	-
9	K2	1	-	11	-	-	1
10	Ticketing Officer	-	-	-	-	1	3
11	CSOS	-	-	-	-	2	1
12	Security	-	-	6	-	-	-
Jumlah		2	-	41	-	3	5

Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa motivasi karyawan tergolong rendah hal ini dibuktikan dengan masih kurangnya minat karyawan untuk meningkatkan tingkat pendidikan. Dari data tersebut menunjukkan bahwa dari 51 karyawan masih terdapat 2 karyawan dengan pendidikan SD dan di dominasi dengan pendidikan SMA sebanyak 41 orang. Dengan standar tingkat pendidikan demikian, maka akan berpengaruh pada terhambatnya pengembangan karir karyawan. Fenomena tersebut disebabkan karena kurangnya perhatian karyawan terhadap perencanaan dan pengembangan karir, kurangnya dukungan dan perhatian organisasi dalam pengembangan karir, minimnya peran organisasi dalam pemberian umpan balik terhadap kinerja yang baik dalam pengembangan karir.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka perlu dilaksanakannya tugas dan tanggung jawab melalui pembinaan dengan meningkatkan kualitas kinerja dari sumber daya manusia agar memiliki kinerja yang baik sebagai unsur pendukung sistem operasional dan penyelenggaraan manajemen. Dalam hal ini perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi, pengembangan karir dan budaya kerja untuk setiap karyawan. Karena faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang kuat dalam peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang yaitu sebagai berikut:

- a. Kinerja
 1. Hasil pekerjaan belum sesuai dengan standar yang telah ditentukan .
 2. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
 3. Masih kurangnya perhatian karyawan terhadap tujuan organisasi.
- b. Motivasi
 1. Karyawan tidak mempunyai semangat dan tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya.
 2. Kurangnya minat karyawan untuk meningkatkan tingkat pendidikan.
 3. Motivasi dari atasan untuk meningkatkan kinerja karyawan masih lemah.
- c. Pengembangan Karir

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Kurangnya perhatian karyawan terhadap perencanaan dan pengembangan karir.
 2. Kurangnya dukungan dan perhatian organisasi dalam pengembangan karir.
 3. Minimnya peran organisasi dalam pemberian umpan balik terhadap kinerja yang baik dalam pengembangan karir.
- d. Budaya Kerja
1. Kekompakan karyawan yang masih kurang dalam melakukan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
 2. Kurangnya inovasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta ragu-ragu dalam pengambilan Keputusan.
 3. Belum optimalnya antusias dalam bekerja baik individu maupun tim.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang?
- b. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang?
- c. Apakah pengembangan karir dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang?
- d. Apakah motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang?
- e. Apakah motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang?

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.4 Batasan Masalah

Dari identifikasi dan masalah di atas, maka dalam penelitian ini hanya membatasi masalah mengenai **Pengembangan Karir dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang.**

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang.
- d. Untuk mengetahui motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang.
- e. Untuk mengetahui motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian dibedakan menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis (Arifin & Bernawi, 2017). Manfaat teoritis berarti hasil penelitian bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan objek penelitian, sedangkan manfaat praktis berarti hasil penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

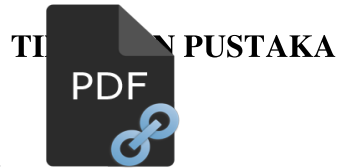
bermanfaat untuk memecahkan atau mengantisipasi masalah pada objek yang diteliti. Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis: merasakan langsung pengalaman dalam penelitian sehingga dapat menambah wawasan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan pada keadaan sebenarnya di lapangan.
2. Bagi pihak lain: penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, sekaligus sebagai gambaran tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi instansi: diharapkan hasil penelitian ini menjadi sebagai bahan masukan dan saran yang dapat digunakan dalam menilai dan mengukur kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang melalui pengembangan karir dan budaya kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.
2. Bagi peneliti: diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dan sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.
3. Bagi akademisi: diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang masalah sumber daya manusia di masa mendatang.



2.1 Kajian Literatur

2.1.1 Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi ini dan masa mendatang (Alif, 2015). Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan peningkatan serius seorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Wirotomo & Pasaribu, 2015).

Pengembangan karir pada dasarnya merupakan peningkatan kerja karyawan dalam hal ini uang bisa mencerminkan kemampuan seseorang didalam organisasi dalam bekerja, artinya kinerja dapat diukur atau ditentukan dengan nilai yang sudah ditentukan didalam organisasi (Prakoso & Farida, 2018). Pengembangan karier adalah aktivitas kekaryawanan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karier masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal (Pardamean, 2021).

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan (Priansa, 2018). Perkembangan perjalanan karir secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2018).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari beberapa pendapat dari para ahli bahwa pengembangan karir dapat di simpulkan sebagai sebuah peningkatan kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugasnya di dalam sesuatu organisasi. Sehingga aktivitas di organisasi berjalan dengan baik dengan organisasi memperhatikan pengembangan kinerja karyawan tersebut.

b. Tujuan dan Fungsi Pengembangan Karir

Pengembangan karir sebagai kegiatan sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Terdapat dua tujuan dari pengembangan karir karyawan yaitu (Rosyidawaty, 2018):

1. Tujuan Dasar, yaitu untuk membantu karyawan menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dengan kebutuhan karyawan.
2. Tujuan Menyeluruh, yaitu untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi pada saat ini dan masa akan datang.

Manfaat pengembangan karir sangat besar, baik bagi individu yang bersangkutan (karyawan) maupun untuk organisasi. Organisasi perlu mengarahkan pengembangan karir tersebut agar dapat menghasilkan manfaat yang menguntungkan. Salah satu manfaat program pengembangan karir adalah akan tercipta komunikasi yang lebih baik antara pimpinan dan karyawan serta organisasi secara utuh (Rosyidawaty, 2018). Terdapat 6 (enam) manfaat pengembangan karir yaitu:

1. Mengembangkan prestasi karyawan;
2. Mencegah terjadinya karyawan yang minta berhenti untuk pindah kerja, dengan cara meningkatkan loyalitas karyawan;

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

3. Sebagai wahana untuk memotivasi karyawan agar dapat mengembangkan dan kemampuannya;
4. Mengurangi substansi dalam promosi;
5. Memberikan kepercayaan di depan;
6. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan trampil dalam melaksanakan tugas.

c. Indikator Pengembangan Karir

Indikator dalam pengembangan karir adalah (Priansa, 2018):

1. Perencanaan karir, seseorang harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
2. Pengembangan karir individu, setiap karyawan menerima tanggung jawab atas pengembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM, pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada karyawan tersebut tetapi juga peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.
4. Peranan umpan balik terhadap kinerja, tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi karyawan bertahun-tahun untuk persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

Adapun indikator pengembangan karir yaitu (Asis Rahman et al., 2017):

1. Pengembangan karir pribadi
Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas pengembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
2. Pengembangan karir yang didukung departemen SDM
Pengembangan karier seseorang tidak hanya tergantung pada usaha karyawan tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan pimpinan dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga didalam

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- perencanaan karir karyawan tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan karir.
3. Peran pemimpin dalam pengembangan karir
Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para karyawan harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karir karyawan tidak akan berlangsung.
 4. Peran umpan balik terhadap pengembangan karir
Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir, maka relatif sulit bagi karyawan bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang di butuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usahapengembangan karir karyawan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu (Rosyidawaty, 2018):

1. Hubungan karyawan dan organisasi”
2. Personalita karyawan”
3. Faktor eksternal”
4. *Politicking* dalam organisasi”
5. Sistem penghargaan

Faktor-faktor yang menentukan karir berpengaruh pada pengembangan karir sebagai berikut (Busro, 2018):

1. Kemampuan intelektual, yaitu tingkat pendidikan dan latihan yang ditempuh. Semakin tinggi tingkat pendidikan, dan semakin banyak pelatihan, kursus, lukakarya, simposium, seminar yang diikuti, semakin berpeluang untuk menduduki karir yang lebih tinggi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Kemampuan dalam kepemimpinan, yaitu kompetensi baik *hard* maupun *softskill* dimiliki oleh karyawan akan mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. Kemampuan kepemimpinan sangat terkait dengan kemampuan komunikasi, kemampuan menggerakkan orang lain, kemampuan bahasa, dan berbagai kemampuan yang lain yang sifatnya biokratik/manajerial.

2.1.2 Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku (Kaesang et al, 2021).

Budaya kerja yaitu cara beripikir yang didasari oleh cara pandang hidup sebagai nilai, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita – cita, pendapat serta pandangan dalam pekerjaan (Suparyadi, 2015).. Budaya kerja adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan, atau mengembangkan anggota organisasin dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan tenang serta teliti, dan juga bermanfaat bagi karyawan (Arta, 2018).

Pengertian diatas menunjukkan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

bergerak pada bidang aktivitas bisnis yang sama. Jadi secara operasional, budaya kerja bermula dari individu yang bergabung dalam suatu kelompok dengan kesepatuannya menciptakan nilai dan aturan sebagai dasar berperilaku di dalam organisasi.

b. Tujuan dan Fungsi Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki beberapa tujuan yaitu adalah sebagai berikut (Feriyanto, 2015):

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang telah lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Budaya kerja memiliki beberapa fungsi antaranya yaitu (Mangkunegara, 2017):

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan. Organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu instansi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu instansi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang karyawan/karyawan suatu instansi. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan instansi-nya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini menggambarkan di mana lingkungan dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan budaya yang efektif.
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didaftarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasanya karyawan oleh instansi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.
5. Sebagai integrator. Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya instansi-instansi besar di mana setiap unit terdapat para anggota instansi yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.
6. Membentuk perilaku bagi karyawan. Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan instansi.
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok instansi. Masalah utama yang sering dihadapi instansi adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan instansi. Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai instansi tersebut.
9. Sebagai alat komunikasi. Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organ



c. Indikator Budaya Kerja

Terdapat beberapa indikator budaya organisasi, yaitu (Robbins et al., 2015):

1. Inovasi dan mengambil resiko. Instansi harus selalu berinovasi dalam menganalisa dan memperhitungkan risiko-risiko yang dihadapinya.
2. Perhatian pada rincian. Pimpinan dan karyawan perlu selalu memperhatikan setiap masalah secara baik, dikarenakan dapat berdampak negatif bila dibiarkan saja tanpa adanya perhatian.
3. Orientasi hasil. Pimpinan dan karyawan harus selalu bekerja dengan berorientasi atau memikirkan hasil agar tujuan dapat tercapai.
4. Orientasi manusia. Pimpinan harus selalu memperhatikan masalah yang dihadapi karyawan, memberikan perhatian akan dapat memberikan motivasi tambahan sehingga dapat meningkatkan kinerja kaaryawan.
5. Orientasi tim. Setiap karyawan harus bias menjalin kerja sama antara karyawan instansi dan memiliki rasa toleransi antar karyawan.
6. Agresifitas. Setiap karyawan harus selalu bergairah dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang optimal.
7. Stabilitas. Setiap karyawan harus menjaga kondisi kesehatan mereka agar selalu baik dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Indikator budaya kerja dijelaskan oleh (Gibson et al., 2021) yaitu sebagai berikut:

1. Sikap terhadap pekerjaan, kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu kerja, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan untuk mempelajari tugas dan kewajiban, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.
 3. Disiplin kerja. Dapat di defenisikan, sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Budaya kerja dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri dan pimpinannya (Robbins et al., 2015). Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkannya. Tiga macam proses terbentuknya budaya, yaitu Budaya diciptakan oleh sendirinya; Budaya terbentuk sebagai upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal; Budaya diciptakan oleh tim manajemen sebagai cara meningkatkan kinerja instansi secara sistematis (Mangkunegara, 2017).

Setelah budaya kerja terbentuk maka sebuah organisasi perlu mempertahankan keberadaannya. Sebuah organisasi dapat dikatakan memiliki kinerja terbaik dan mampu bertahan pada iklim persaingan jika mampu mempertahankan budaya positif yang sudah dibangun. Untuk mempertahankan suatu budaya hidup organisasi, maka wajib mengetahui faktor-faktor yang sangat menentukannya yaitu (Robbins et al., 2015):

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Pemilihan

Tujuan secara umum dari proses pemilihan adalah untuk mengidentifikasi dan merekrut para individu dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan untuk bekerja dengan baik. Dengan cara ini individu akan mampu menyesuaikan budaya yang sudah berkembang dalam organisasi.

2. Manajemen Puncak

Melalui kata-kata dan perilaku, para senior eksekutif menetapkan norma-norma yang menyangkut mengenai organisasi. Sebagai contoh, apakah pengambilan resiko perlu dilakukan, seberapa banyak kebebasan yang diberikan para manajer kepada pekerja, tindakan apa yang sesuai memperoleh kenaikan gaji, dan lainnya.

3. Sosialisasi

Tidak peduli seberapa baiknya proses perekrutan dilakukan, tetap saja para pekerja memerlukan bantuan untuk menyesuaikan diri dengan budaya hidup organisasi dan hal ini sangat memerlukan sosialisasi. Sosialisasi dapat dilakukan dengan banyak cara oleh organisasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019).

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Dengan kata lain kinerja adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan (Wibowo, 2017).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya (Bintoro & Daryanto, 2017). Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Priansa, 2018)

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya atau hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang mencerminkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (Mangkunegara, 2019) yang merumuskan bahwa:

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| • <i>Human Performance</i> | = <i>Ability + Motivation</i> |
| • <i>Motivation</i> | = <i>Attitude + Situation</i> |
| • <i>Ability</i> | = <i>Knowledge + Skill</i> |

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi timbul dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

c. Manfaat Kinerja Karyawan

Di dalam sebuah organisasi, kinerja memiliki fungsi atau manfaat. Manfaat kinerja bukan hanya untuk organisasi, tetapi juga manajer dan individu (Wibowo, 2016) yaitu:

1. Manfaat kinerja bagi organisasi, antara lain menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan dan pelayanan pelanggan, dan mendukung program perubahan budaya.
2. Manfaat kinerja bagi manajer, antara lain mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial bagi staf, mengusahakan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- dasar untuk membantu karyawan yang kinerjanya rendah, digunakan untuk pengembangan individu, mendukung kepemimpinan atasan, proses motivasi, pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk memperbaiki kinerja dan tingkat kompetensi.
3. Manfaat kinerja bagi individu, antara lain memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk bekerja dengan baik, membantu mengembangkan kemampuan kerja, menggunakan waktu sebaik mungkin, dan menjadi landasan untuk pengukuran kinerja. Keuntungan ini tidak hanya bermanfaat untuk pemimpin, tetapi juga untuk karyawan.

d. Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja yaitu menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian tujuan kinerja adalah meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja, mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang, mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan (Wibowo, 2016).

Kinerja mempunyai tujuan baik bagi organisasi maupun bagi karyawan, diantaranya yaitu (Mahmudah Enny W, 2019):

1. *Perfomance Improvement*: yaitu memungkinkan karyawan dan manajer untuk membuat tindakan yang berhubungan dengan penilaian kinerja.
2. *Compensation Adjustment*: yaitu membantu para pembuat keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. *Placement Decision*: menentukan promosi, mutasi, atau penurunan jabatan.
4. *Training and Development Needs*: mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.
5. *Career Planning and Development*: memandu untuk menentukan jenis karier dan pengembangan potensi yang dimiliki.
6. *Staffing Process Deficiencies*: mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
7. *Informational Inaccuracies and Job Design Error*: membantu menjelaskan kesalahan yang terjadi.
8. *Equal Employment Opportunity*: menunjukkan bahwa penempatan karyawan tidak ada diskriminasi.
9. *External Challenges*: faktor kinerja karyawan secara eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, dan sebagainya
10. *Feedback*: memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawan maupun karyawan sendiri.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja di antaranya sebagai berikut (Wibowo, 2018):

1. Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan Balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Alat dan sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan penunjang untuk pencapaian tujuan.
5. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif, merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang dan lain sebagainya.
7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.1.4 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka disini perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019). Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan baik dilihat dari segi aktif (motivasi sebagai usaha positif), dan dari segi pasif (motivasi sebagai perangsang dan kebutuhan) (Sedarmayanti, 2019).

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya dan menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor ekstern dan intern yang berasal dari karyawan (Mahmudah Enny W, 2019).

1. Faktor Intern, Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang antara lain:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup, meliputi kebutuhan untuk: Memperoleh kompensasi yang layak, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, contoh: keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orangtua, untuk memperoleh status sosial yang tinggi orang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun

harus bekerja

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan berkuasa atau menjadi pimpinan dalam arti positif, yaitu keinginan untuk menjadi kepala.

2. Faktor Ekstern, Faktor ekstern tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu:

a) Kondisi lingkungan kerja, lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Supervise yang baik, fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan, mereka bekerja bukan hanya hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

e) Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan hal itu, jadi status dan kedudukan merupakan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

- f) Peraturan yang dibuat, peraturan bersifat melindungi dan memberikan insentif para karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada karyawan.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Ada beberapa tujuan dari motivasi (Hasibuan, 2020), antara lain yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penguatan alat-alat dan bahan baku.

d. Indikator Motivasi Kerja

Dalam hal ini, terdapat beberapa indikator motivasi kerja, antara lain yaitu (Danuarta, 2017):

1. Daya pendorong, adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing;
2. Kemauan, adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar;
3. Kerelaan, adalah untuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut;
 4. Membentuk keahlian, kemahiran di suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan). Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu;
 5. Membentuk keterampilan, adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada memengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil;
 6. Tanggung jawab, sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu;
 7. Kewajiban, adalah sesuatu yang diwajibkan; sesuatu yang harus dilaksanakan; keharusan. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya;
 8. Tujuan, merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau instansi bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Uraian Jurnal
1.	Adrianus Wanggol, Abdul Malik Hasyim, Upik Djanier	Pengaruh Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis (1) pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ngada; (2) pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal. Sampel penelitian ditentukan sebanyak 66 orang, dengan teknik simple random sampling. Kuesioner yang layak dianalisis sebanyak 35. Data dikumpulkan dengan instrument utama yaitu kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sedangkan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan. terhadap semangat kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Ngada; (2) Secara simultan budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan; (3) Budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. (Wanggol et al., 2020)
2	Wa Ode Rayyani	Pengaruh Sikap Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderating (Studi Empiris di Universitas Muhammadiyah Makassar)	Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh sikap kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderating (studi empiris di Universitas Muhammadiyah Makassar). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i> . Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja. Keberadaan variabel moderasi yakni variabel motivasi semakin menguatkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

			interaksi pengaruh variabel sikap kerja terhadap kinerja, maupun interaksi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja. (Rayyani, 2019)
3	Iban Abraham Manu, Simon Sia Niha, Henny A. Manafe	Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, dan perencanaan sdm terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Pengembangan karir mempengaruhi positif maupun bermakna pada motivasi kerja; Perencanaan SDM mempengaruhi positif maupun bermakna pada motivasi kerja; Pengembangan Karir mempengaruhi positif positif maupun bermakna pada kinerja Karyawan; Perencanaan SDM mempengaruhi positif maupun bermakna pada kinerja karyawan; Motivasi kerja berdampak positif maupun bermakna pada kinerja Karyawan; Motivasi kerja dapat melakukan mediasi terhadap pengembangan karir yang berdampak pada kinerja karyawan; Kepuasan kerja mampu melakukan mediasi terhadap perencanaan SDM yang memengaruhi kinerja karyawan, Pengembangan karier maupun perencanaan SDM secara bersamaan berdampak positif dan bermakna pada kinerja karyawan. (Manu et al., 2022)
4	Ammar Balbed, Desak Ketut Sintaasih	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawandan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kanmo Group pada brand Havaianas yang berjumlah 64 orang. Data di analisis menggunakan teknik analisis jalur. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, serta motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

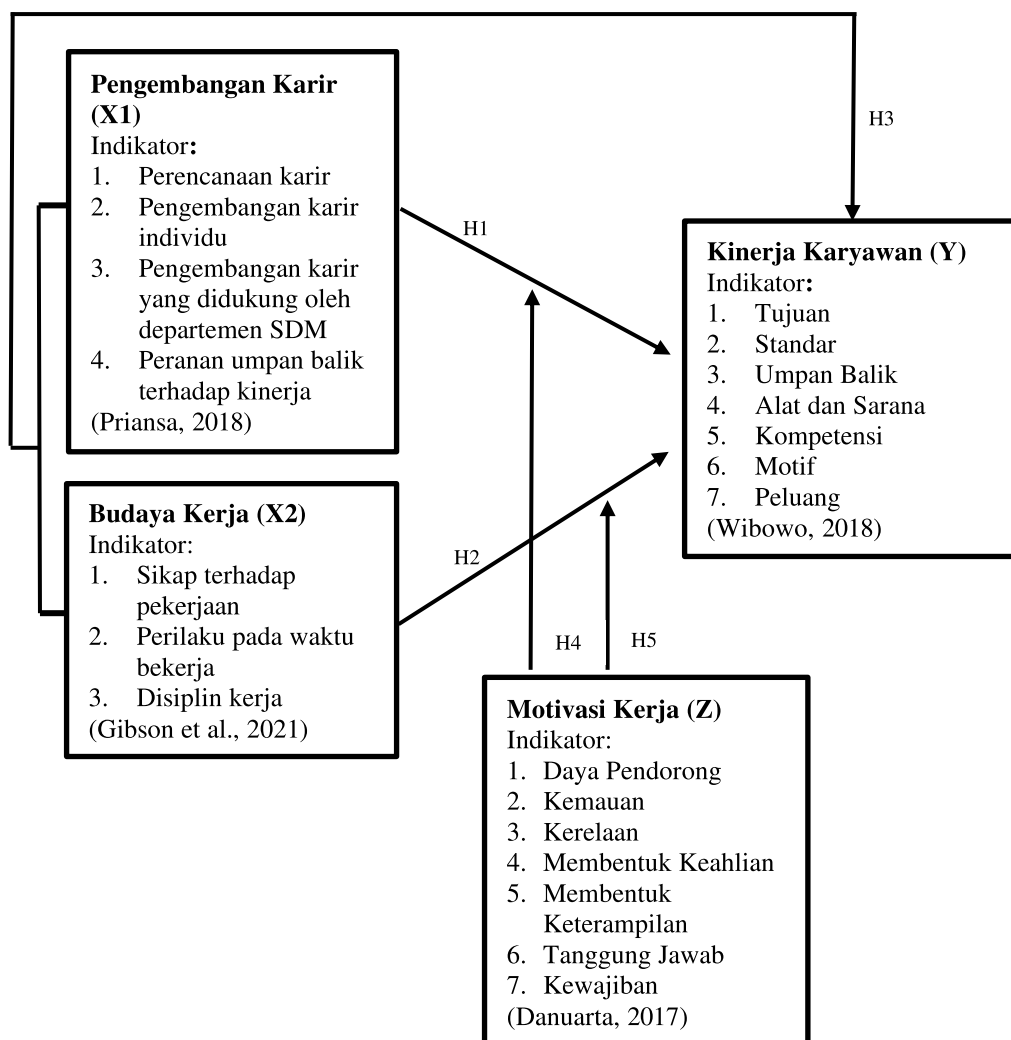
			<p>karyawan dapat ditingkatkan dengan menjaga ataupun meningkatkan pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan (Balbed & Sintaasih, 2021)</p>
5	Meilly Sumarni, Zulasman Tupti	<p>Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT PLN (Persero) Divisi Sistem dan Teknologi Informasi Operasional Sumatera</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi dalam memediasi pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan PT PLN (Persero) Divisi Sistem Dan Teknologi Informasi Operasional Sumatera, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu antara lain sebagai berikut: Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi karyawan; (2) secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan; (3) secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan; (4) secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir; (5) secara parsial variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan; (6) variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan dalam memediasi pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan; (7) variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan dalam memediasi pengaruh variabel kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan. (Sumarni & Tupti, 2022)</p>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang telah disusun menjelaskan pengaruh antara variabel Independen (Pengembangan Karir dan Budaya kerja) dengan variabel Dependen (kinerja karyawan) serta variabel moderasi (motivasi), maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.4 Hipotesis

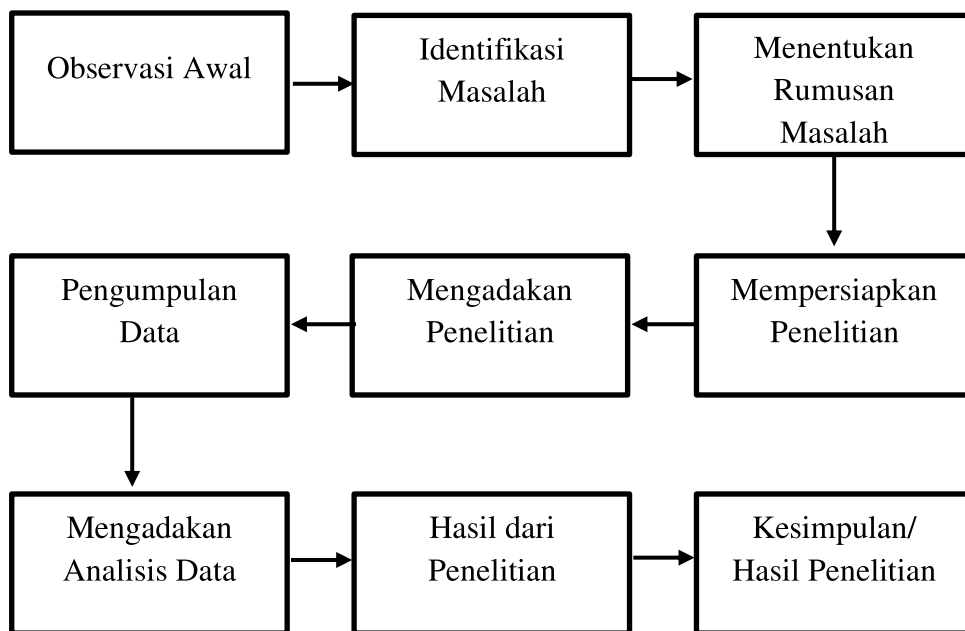
Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis teoritik dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi, dengan uraian persamaan sebagai berikut:

- H1 : Diduga Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang.
- H2 : Diduga Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang.
- H3 : Diduga Pengembangan karir dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang.
- H4 : Diduga Motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang.
- H5 : Diduga Motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang.

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan sebagai dasar strategi penelitian agar dapat memperoleh data penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Seperti telah dikemukakan (Sugiyono, 2022) bahwa rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Metode penelitian 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 (Sugiyono, 2022). Untuk lebih jelas, desain penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:




Gambar 3.1 Desain Penelitian

Berdasarkan dari observasi awal yang dilakukan dalam penelitian ini, yang menimbulkan beberapa permasalahan yang pada akhirnya peneliti menentukan tujuan dan kegunaan penelitian di masa yang akan datang. Peneliti berusaha melengkapi data pendukung tersebut dan membuat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kerangka berfikir yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Selain itu, peneliti juga menentukan metode penelitian apa yang akan digunakan dan bisa mengamati data-g diperlukan hingga populasi dan sampel terkumpul yang di~~di~~ dalam penelitian.

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

a. Definisi Variabel Penelitian

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Kidder (Sugiyono, 2022) menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Variabel independen (variabel bebas): variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.
2. Variabel dependen (variabel terikat): variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.
3. Variabel moderator: variabel yang memengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen. Variabel ini disebut juga sebagai variabel independen kedua.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas tiga macam, yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel moderator. Diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel independen (variabel bebas) adalah pengembangan karir (X_1), budaya kerja (X_2).
2. Variabel dependen (variabel terikat) adalah kinerja karyawan (Y).
3. Variabel Moderator adalah Motivasi (Z).

Protected by PDF Anti-Copy Free

b. (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahu bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Untuk memudahkan dalam menganalisis maka tiap variabel akan didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala Pengukuran
Pengembangan Karir (X_1)	Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan (Priansa, 2018).	1. Perencanaan karir 2. Pengembangan karir individu 3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM 4. Peranan umpan balik terhadap kinerja. (Priansa, 2018)	<i>Skala Likert</i>
Budaya kerja (X_2)	Budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. (Kaesang et al, 2021)	1. Sikap terhadap pekerjaan 2. Perilaku pada waktu kerja 3. Disiplin kerja (Gibson et al., 2021)	<i>Skala Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Bintoro, 2017)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat dan Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang 4. (Wibowo, 2018)	<i>Skala Likert</i>
Motivasi Kerja (Z)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2020)	1. Daya pendorong. 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk keahlian 5. Membentuk keterampilan 6. Tanggung jawab 7. Kewajiban. 5. (Danuarta, 2017)	<i>Skala Likert</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah PDF yang generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang sebanyak 51 orang.

b. Sampel


Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2022). Dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu seluruh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang sebanyak 51 orang.

3.4 Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2022) bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dalam penelitian ini data yang diperoleh bersumber dari data primer (pengumpulan data ku ) dan data sekunder (referensi buku/ jurnal/artikel/ dan lain sebagainya).

3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

a. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (Angket), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
2. Observasi, Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Digunakan untuk obyek penelitian bersifat perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, responden kecil.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Teknik pengumpulan ini digunakan dalam rangka mendukung teori dan data yang diperoleh baik melalui observasi maupun kuisisioner.

b. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif, di mana tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menafsir, dan meramalkan hasil. Oleh karena itu, untuk mengumpulkan data peneliti akan menggunakan instrumen kuesioner atau angket dengan Skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(Sugiyono, 2022). Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor. Adapun penjelasan gradasi dan skor jawaban dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian Menggunakan Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RG)	3
4	Kurang Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2022)

Instrumen yang akan digunakan merupakan pernyataan/pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang dipakai. Adapun jumlah instrumen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3 Instrumen Penelitian

No	Keterangan Variabel	Indikator	Banyaknya Pernyataan
1	Pengembangan karir (X1)	1. Perencanaan karir	3
		2. Pengembangan karir individu	3
		3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM	3
		4. Peranan umpan balik terhadap kinerja.	3
2	Budaya Kerja (X2)	1. Sikap terhadap pekerjaan	3
		2. Perilaku pada waktu bekerja	3
		3. Disiplin kerja	3
3	Kinerja Karyawan (Y)	1. Tujuan	2
		2. Standar	2
		3. Umpan Balik	2
		4. Alat dan Sarana	2
		5. Kompetensi	2
		6. Motif	2
		7. Peluang	2
4	Motivasi Kerja (Z)	1. Daya pendorong	2
		2. Kemauan.	2
		3. Kerelaan.	2
		4. Membentuk keahlian.	2
		5. Membentuk keterampilan.	2

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Keterangan Variabel	Indikator	Banyaknya Pernyataan
		Tanggung jawab.	2
		Kewajiban.	2
		nyataan	49

3.6 Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam proses pengumpulan data, terlebih dahulu kuesioner yang akan dipakai harus diuji terlebih dahulu validitasnya yaitu untuk mengetahui keabsahan dari setiap butir pertanyaan dengan menggunakan alat uji korelasi *Product Moment* (*r*hitung), antara skor butir dan skor total menggunakan (*r*tabel) dengan tingkat $\alpha = 0,05$. Pengujian signifikansi terhadap kriteria validitas setiap butir pertanyaan menggunakan program SPSS. dengan kriteria hasil: koefesien validitas dianggap signifikan jika harga *r* hitung > *r* table atau sig (0,05).

Menurut (Siregar, 2018) validitas adalah kesahihan yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} - \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

n = jumlah responden

X = skor variabel (jawaban responden)

Y = skor total dari variabel untuk responden ke-*n*

$\sum X$ = jumlah variabel bebas (pengembangan karir, budaya kerja dan motivasi)

$\sum Y$ = jumlah variabel terikat (kinerja karyawan)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Uji Reabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui kehandalan/ konsistensi pengukuran bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama melalui metode *Alpha Cronbach Standard* yang membandingkan r hitung dengan *Alpha Cronbach* dimana r hitung harus lebih besar dari 0,6. Dengan diperolehnya nilai r hitung akan menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada tidaknya hubungan antara dua instrumen atau lebih. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan kriteria hasil sebagai berikut:

Menurut (Siregar, 2018) reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus, yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

σ_t^2 = varian total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

3.7 Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut (Siregar, 2018) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas "Kolmogorov Smirnov". Pengujian normalitas "Kolmogorov Smirnov" menggunakan program SPSS dilakukan melalui prosedur: *Analyze -> Nonparametric Tests -> Legacy Dialogs -> 1-Sample K-S*, masukan total variabel *dependen* dan variabel *independen* ke kotak *Test variable list*, -> Klik *Options* -> beri tanda centang pada pilihan *Descriptive -> Continue -> OK*.

Pada *output*, jika nilai "*Asymp. Sig. (2-tailed)*" baris paling bawah bila signifikan tiap variabel lebih besar dari 0,05, maka uji normalitasnya terpenuhi. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini menetapkan signifikansi 5% ($\alpha=0,05$), jika nilai *asym. Sig* > 0,05 maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Menurut (Siregar, 2018) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linear. Pengujian linearitas menggunakan program SPSS dilakukan melalui prosedur: *Analyze -> Compare Means -> Means*, masukan variabel *dependen* ke kotak *dependent list* dan beberapa variabel *independen* ke kotak *independent list*, -> Klik *Options* -> beri tanda centang pada pilihan *test for linierity -> Continue -> OK*.

Pada *output*, jika nilai signifikan *Deviation from Linearity* pada *ANOVA Table* lebih besar dari 0,05 maka hubungan *independen* dan *dependen* bersifat linear dan uji linearitasnya terpenuhi. Pengujian linearitas menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) interpretasi data dilakukan dengan ketentuan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas dengan variabel terikat tersebut mempunyai pengaruh yang linear.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.8 Metode Analisis Data

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan, mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang dibantu dengan menggunakan program SPSS (Syofian, 2017). Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t (parsial), uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F (simultan) dan *moderated regression analysis* (MRA). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan menganalisa hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Siregar, 2018). Untuk mencari regresi linear sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX \quad (\text{Siregar, 2018})$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

b. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Untuk mencari koefisien korelasi digunakan dengan rumus sebagai berikut (Siregar, 2018):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi) \cdot (\sum Yi)}{\sqrt{\{n \cdot \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan :

n = jumlah data (responden)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

ΣX = jumlah variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja)

ΣY = jumlah variabel terikat (kinerja karyawan)

Untuk membantu mengetahui seberapa besar hubungan yang diperoleh, Peneliti menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2022), sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,339	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: (Sugiyono, 2022)

c. Uji t

Uji t dilakukan terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan. Menurut (Sugiyono, 2019) rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r - \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai Regresi

r = Koefisien

n = Jumlah Sampel.

Hasil Uji t ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut: Besarnya nilai dikatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini berarti.

1. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan pada $\alpha = 5\%$ atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- tingkat signifikansi dibawah 0,05.
2. H_0 diterima dan H_1 tidak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan pada $\alpha = 5\%$ atau tingkat signifikansi $0,05$.



d. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Menurut (Sugiyono, 2019) Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat, apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor (dinaik turunkan nilainya). Untuk mencari regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
 X_1 = Pengembangan Karir
 X_2 = Budaya Kerja
 a = Konstanta.
 b_1, b_2 = Koefisien regresi.

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat (Siregar, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan sampai dengan satu. Nilai *adjusted R²* yang mendekati satu berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai *R square*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menunjukkan variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain dalam model penelitian. Untuk mencari koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2019):

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

y = Kinerja

x_1 = Pengembangan karir

x_2 = Budaya kerja

f. Uji F

Menurut (Sugiyono, 2019) Uji F (simultan) terhadap koefisien regresi secara simultan, digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, dipenelitian ini uji F digunakan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, dalam pengujian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi ganda

k = jumlah variabel bebas (*independent*)

n = jumlah anggota sampel

Untuk mengetahui besarnya nilai dapat dilakukan hipotesis regresi secara bersama-sama dengan menggunakan analisis varian F dengan ketentuan pengujian hipotesis.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima.
Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak.
Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

g. *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Moderasi adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara prediktor (X) dan kriterion (Y). Variabel moderasi dapat berbentuk kategori maupun kontinyu (interval) (Ghozali, 2019). Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi, digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut (Ghozali, 2019):

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3XZ + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X = Pengembangan Karir dan Budaya Kerja

Z = Motivasi

e = Standart Error

Ketepatan fungsi regresi tersebut dapat menaksir nilai *actual* dapat diukur dari *goodness of fit*-nya, yang secara statistic dapat diukur dari koefisien determinasi, nilai statistic F, dan nilai statistic t. Uji interaksi atau sering disebut *Moderated Regression Analysis (MRA)* merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaregresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih independen) yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel moderating akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan variabel dependen (Ghozali, 2019). *Moderated Regression Analysis* (MRA) dalam penelitian ini digunakan untuk pengujian terhadap pure moderator yang dilibatkan dengan membuat regresi interaksi, tetapi variabel moderator berfungsi sebagai variabel independen (Ghozali, 2019). *Moderated Regression Analysis* (MRA) digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan

3.9 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian ini yaitu di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Stasiun Besar C Lubuk Linggau Divre III Palembang, beralamat di Jl. Kalimantan, Ps. Permiri, Kec. Lubuk Linggau Barat II, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan) terhitung dari bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Maret 2025 dengan rincian rencana jadwal kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.4 Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan / Bulan					
		Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025	Feb 2025	Mar 2025
1.	Pengajuan Judul	**					
2.	Pengajuan Skripsi dan Kuisisioner, serta Revisi	**	**	**			
3.	Seminar Skripsi			**			
4.	Revisi Setelah Seminar Skripsi			**	**		
5.	Pengajuan dan Revisi BAB I,II,III			**	**		
6.	Pengumpulan Data				**	**	
7.	Pengolahan Data				**	**	
8.	Pengajuan BAB IV dan V					**	
9.	Seminar Hasil dan Revisi					**	**
10.	Ujian Skripsi						**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Organisasi dan Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG. *Jurnal MIX*, 6(2), 291–309.
- Arifin, M., & Bernawi. (2017). *Teknik Penulisan Karya Ilmiah* (Cetakan II). AR-Ruzz Media.
- Arta, A. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*. Grafindo Persada.
- Asis Rahman, Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 231–245.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 27(2), 635–637.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Bintoro, M. dan D. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup.
- Danuarta, A. (2017). *Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli*. Grafindo Persada.
- Feriyanto, A. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mediaterra.
- Ghozali, I. (2019). *Mediasi dan Moderasi dalam Analisis Statistik*. Yoga Pratama.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2021). *Organizations Behavior, Structure, Processes (Fourteenth Edition)*. In Mcgraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Mahmudah Enny W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (Redaksi Refika (ed.)). PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 176–188.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Madan University Press.
- PARDAMEAN, K. H. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kpp Pratama Bandung Cicadas. 1–16.

- Prakoso, M. T. R., & Farida, N. (2018). *Journal Of Social And Political* Tahun 2018, Hal 1-7 <http://jurnal-s1.undip.ac.id/index.php/>. *Journal Of Social And Political*, 1–7.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Rayyani, W. O. (2019). Pengaruh Sikap Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderating (Studi Empiris di Universitas Muhammadiyah Makassar). *Jurnal Ilmiah*, 16(1), 63–71.
- Rivai & Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (Edisi Kedu). Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. (2015). *Manajemen* (Kesepuluh). Erlangga.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2015). *Management* (Kesepuluh). Pearson Education Limited.
- Rosyidawaty, S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Di Telkomsel Regional Jawa Barat Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Prodi Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Telkom. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revi). PT. Refika Aditama.
- Siregar, S. (2018). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarni, M., & Tupti, Z. (2022). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Pegawai di PT PLN (Persero) Divisi Sistem dan Teknologi Informasi Operasional Sumatera. *Jesya*, 5(2), 1317–1334. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.746>
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Wanggol, A., Hasyim, A. M., & Djaniar, U. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen*, 4.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke). PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke). PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirotomo, D., & Pasaribu, P. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Jenderal Perimbangan Keuangan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 153627.


https://publikasi.mercubuaraja.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/article/view/630



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Formulir Pengamb



YAYASAN PENDIDIKAN DWI TUNGGAL PALEMBANG
UNIVERSITAS BINA INSAN
Jalan Jenderal Besar H.M. Sjahrir KM 13 Kel. Lubuk Keping Kec. Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan

Formulir Pengajuan Judul Skripsi
Program Studi Manajemen

Nama : Riska
NIM : 2101010269
Alamat : D tegal rejo
No.Hp : 083163689111

Rumusan Masalah 1 : Adakah Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Dengan Efektivitas kerja Karyawan Dengan Motivadi Kerja Sebagai Variabel Moderasi di PT kereta Api Indonesia (KAI) Persero Lubuk linggau ?

Judul 1 : Pengaruh kompetensi dan budaya kerja Terhadap Efektivitas kerja Karyawan Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Moderasi di PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Lubuklinggau


Rumusan Masalah 2 : Adakah Pengaruh kompetensi Dan Motivasi Dengan Pengembangan Teknologi Informasi Sebagai variabel Moderasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Lubuk linggau?



Judul 2 : Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi kerja Dengan Pengembangan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi Terhadap kinerja Karyawan di PT Api Indonesia (KAI) Persero Lubuklinggau

Rumusan Masalah 3 : Adakah Pengembangan Karir Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderasi Pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Lubuk Linggau ?

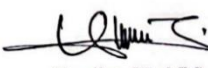
Judul 3 : Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero UPT. Stasiun Besar C Lubuk linggau DIVRE III Palembang


Diusulkan Judul Nomor : 1(satu) / 2(Dua) / 3(Tiga)*

Lubuklinggau, Oktober 2024
Mahasiswa yang mengusulkan,

(RISKA)

Menyetujui Dosen Pembimbing,
Pembimbing 1 (Supriyanto, S.P., S.E., M.Si)  21/10/24
Pembimbing 2 (Nasruddin, SE.,MM) 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas ilmu Ekonomi dan sosial Humaniora

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

(Surajiyo, SE., MM)




(Dr.Dheo Rimbano, SE.,M.Si)
UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS ILMU EKONOMI
DAN SOSIAL HUMANIORA

0733-4453932 (Rektorat Universitas) 0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
0733-3280300 (Bina Insan) 0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
0733-3280200 (Pascasarjana) Admin@univbinainsan.ac.id univbinainsan.ac.id - pasca.univbinainsan.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 2. Surat Permohonan Izin Observasi Penelitian

  **UNIVERSITAS BINA INSAN**
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
Lubuklinggau, 23 Oktober 2024

Nomor : 1093h/UNIV. BI/Fieshum/PI/2024
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala UPT Stasiun Besar C Lubuklinggau Divre III Palembang
di-

Tempat


Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Riska
NIM : 2101010269
Program studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero UPT. Stasiun Besar C Lubuklinggau Divre III Palembang

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,

Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
NIM 0210078701

Tembusan:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (Sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3. Arsip

0733-4553932 (Rektorat Universitas Bina Insan)
0733-3280300 (Pascasarjana)
0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
Admin@univbinainsan.ac.id univbinainsan.ac.id - pasca.univbinainsan.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 3. Surat Balasan Persetujuan Penelitian



9 Oktober 2024

Nomor : KG.204/X/4/DV.3-2024
Sifat : Terbatas
Lampiran : —

Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan
di
Tempat

Perihal : Persetujuan Penelitian di PT Kereta Api Indonesia (Persero) untuk Mahasiswa Universitas Bina Insan a.n Riska

1. Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Nomor : 0834B/Univ.Bi/Fieshum/PI/2024 tanggal 12 September 2024 Perihal Permohonan Izin Observasi Penelitian di UPT Stasiun Besar C Lubuklinggau PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, diberitahukan bahwa kami dapat **MENERIMA/MENYETUJUI** mahasiswa tersebut dengan data diri sebagai berikut :

Nama	:	Riska
NIM	:	2101010269
Program Studi	:	Manajemen

3. Untuk melaksanakan penelitian di PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang pada tanggal 01 Oktober s.d 30 November 2024 dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Wajib mentaati tata tertib yang berlaku di PT KAI selama melaksanakan penelitian;
 - b. Memberikan fotokopi Kartu Tanda Mahasiswa 1 lembar dan pas foto ukuran 3 x 4 (2 lembar latar merah);
 - c. Memakai tanda pengenal pada saat melakukan penelitian (dibuat oleh ybs);
 - d. Menggunakan pakaian berbahan dasar celana panjang hitam/gelap dan baju almamater;
 - e. Waktu kegiatan penelitian hari (senin s.d kamis masuk pukul 07.30 wib, pulang pukul 17.00 wib) dan (hari jum'at masuk pukul 07.30 wib, pulang pukul 16.30 wib);
 - f. Melaporkan selesainya penelitian tersebut kepada Assistant Manager SDM PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dan memberikan 1 (satu) set laporan yang telah selesai;
 - g. Tidak mempublish kegiatan saat proses magang tanpa seizin pejabat di PT Kereta Api Indonesia (Persero);
 - h. Ikut berperan aktif dengan memberikan sumbang saran atau masukan yang berguna bagi kemajuan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang;
 - i. Tidak memberikan informasi yang telah diterima dari perusahaan kepada pihak lain.
4. Adapun pelaksanaan observasi tersebut diminta agar kepada yang bersangkutan dapat menghadap ke Kepala UPT Stasiun Besar C Lubuklinggau PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, terkait instruksi dan tata laksana penelitian di tempat tersebut.

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.

www.kai.id



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5. Demikian disampaikan dan terima kasih.

PT Kereta Api Indonesia (Persero)
DIVRE III Palembang
a.n. Manager Sumber Daya Manusia dan



ERRA LESMANA
Assistant Manager Sumber Daya Manusia

Tembusan Internal:

1. Kepala UPT Stasiun Besar C Lubuklinggau YUDHISTIAWAN FAJRIE
2. Wakil Kepala UPT Stasiun Besar C Lubuklinggau SEPTO EKO SUSILO
3. Supervisor Perka dan Pelayanan UPT Stasiun Besar C Lubuklinggau KRISDIANTO

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.

www.kai.id



The infographic features a background with geometric shapes in shades of blue and orange. At the top left, there is a 'PDF' icon with a circular arrow. The central text is arranged in a structured layout, starting with the vision statement, followed by the mission statement, and then the core values. Logos for BUMI and KAI are positioned on the left side. The bottom right corner contains the text 'CORPORATE CULTURE'.

VISI
Menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia

MISI
Untuk menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital, dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan
Untuk mengembangkan solusi transportasi massal yang terintegrasi melalui investasi dalam sumber daya manusia, infrastruktur, dan teknologi
Untuk memajukan pembangunan nasional melalui kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan infrastruktur-infrastruktur penting terkait transportasi

NILAI-NILAI UTAMA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)
A Aman
MEMEGANG TEGUH KEPERCAYAAN YANG DIBERIKAN
K Kompeten
TERUS BELAJAR DAN MENGEKSPANSI KAPABILITAS
H Harmonis
SALING PEDULI DAN MENGHARGAI PERBEDAAN
L Loyal
BERDEKASI DAN MENGUTAMAKAN KEPENTINGAN BANGSA DAN NEGARA
L Adaptif
TERUS BERINOVASI DAN ANTUSIAS DALAM MENGGERAKAN ATALUPUN MENGHADAPI PERUBAHAN
A Kolaboratif
MEMBANGUN KERJA SAMA YANG SINERGIS

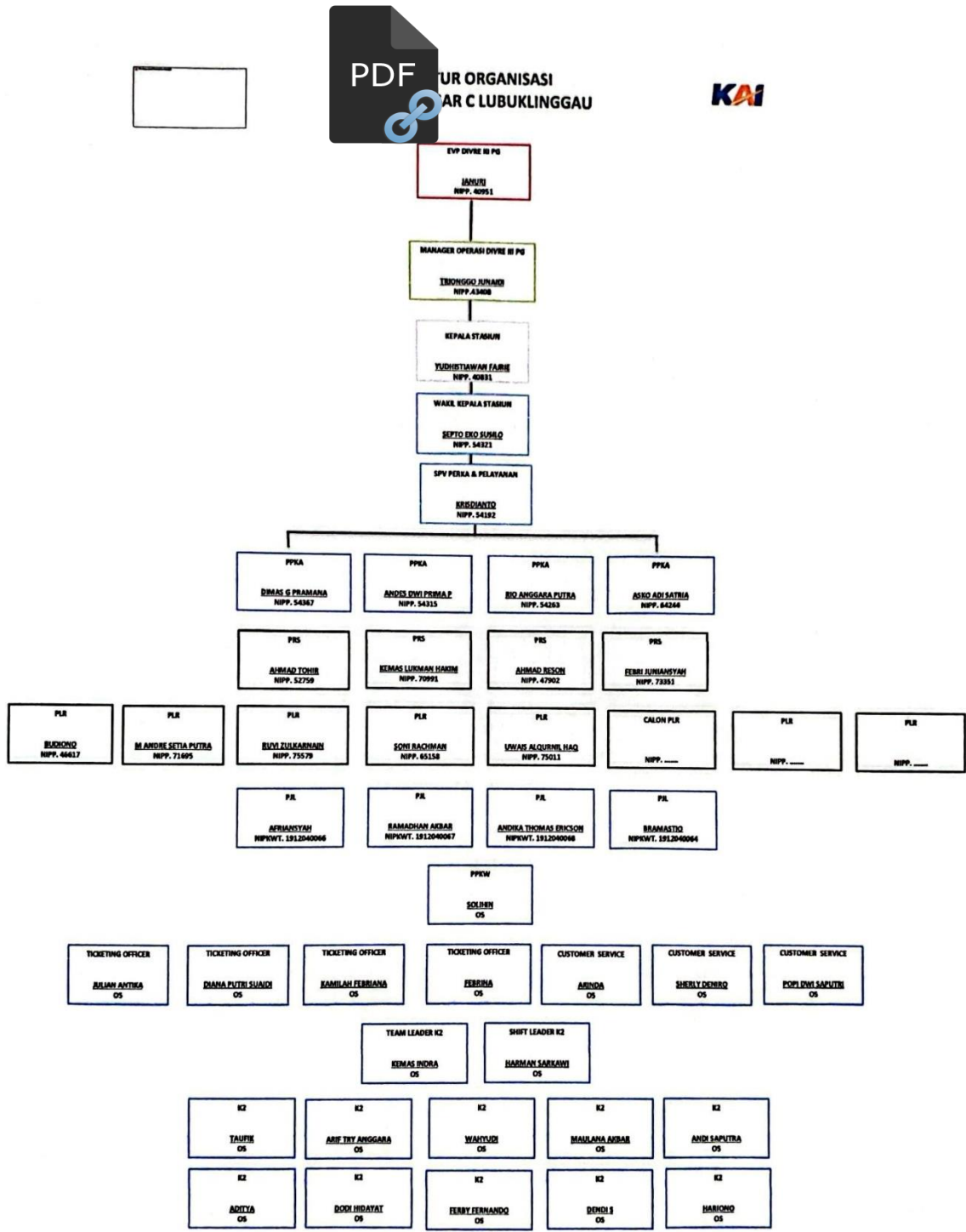
BUMI UNTUK INDONESIA
KAI

CORPORATE CULTURE

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 5. Struktur Organisasi PT Kereta Api Indonesia



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 6 Data Karyawan PT Kereta Api Indonesia

NOMINATIF UPT STASIUN BESAR C LUBUK LINGGAU

5-Oct-24

NO	NAMA	JABATAN /JENIS PEKERJA	NIPP	PANGKAT GOL RUMAH	TANGGAL LAHIR	PENDIDIKAN		TRIN MUJAL BEKERJA	NO TD. KECAKAPAN 50	MATA PELAJARAN TUNJUK KECAKAPAN 50		NO SERTIFIKASI	HASSA BERULAU SERTIFIKASI	KETERANGAN
						DIKALJ	FUNGSIONAL			MULAI	HABIS			
1	YUDDHISTAWAN FAJRE	KEPALA STASIUN	40831	9	22-12-1970	SMA	L3	9/10/2007	01-09-1991		3/4/2024	PKA.221270.52887	3/4/2024	
2	SEPTO EKO SUSILO	WAKIL KEPALA STASIUN	54321	8	19-09-1990	SMA	L3	6/11/2010	01-08-2009	242/MT/O.50-PG/VI/2016	10/19/2023	PKA.190990.01499	6/12/2024	
3	KRISDIJANTO	SPY/PERKA & PELAYANAN	54392	6	02-10-1996	SMA	L3	2/12/2010	01-08-2009	66/MT/O.50-PG/VI/2023	10/19/2023	PKA.021086.48454	9/26/2027	
4	DIMAS GANDA PRAMANA	PPKA	54307	6	25-03-1988	SMA	L3	2/12/2010	01-08-2009	216/MT/O.50-PG/VI/2016	10/19/2023	PKA.250388.01766	6/12/2024	
5	RIO ANGGARA PUTRA	PPKA	54263	6	01-02-1990	SMA	L3	11/5/2010	01-08-2009	230/MT/O.50-PG/VI/2018	10/19/2023	PKA.010290.01830	6/12/2024	
6	ANDES DWI PRIMA PRASETIO	PPKA	54315	6	18-12-1988	SMA	L3	2/12/2010	01-08-2009	241/MT/O.50-PG/VI/2016	10/19/2023	PKA.181288.02205	1/8/2021	TUNGGU SERTIFIKAT DILAP REFRESHING PPKA
7	ASKOADI SATRIA	PPKA	64384	6	17-02-1993	SMA	L3	11/9/2018	01-09-2012	167/MT/O.50-TMK/VI/2019	10/19/2023	PKA.170293.113609	4/17/2023	
8	AHMAD TOHR	PRS	52759	5	05-10-1988	SMA	L3	23-12-2009	01-01-2009	087/K.PRS/OP/ILG/VI/2023	12/1/2023	PKA.051088.58046	7/17/2024	
9	FEBRI JUNIANSYAH	PRS	73351	5	18-06-1994	SMA	AS PPKA	10/28/2019	15-11-2018	017/K.PRS/OP/ILG/VI/2024	4/1/2024	PKA.180694.56985	6/12/2024	
10	REIMS LUKMAN HAKIM	PRS	70991	5	25-10-1992	SMA	AS PPKA	17-10-2017	21-12-2016	097/K.PRS/OP/ILG/VI/2024	12/1/2023	PKA.231092.58044	7/17/2024	
11	AHMAD RESON	PRS	47902	5	12-06-1970	SD	AS PPKA	7/16/2024	01-09-2001	077/K.PRS/OP/ILG/VI/2023	12/1/2023	PKA.120606.58045	7/17/2024	SERTIFIKASI TEG. 8
12	BUDIUNO	PIR	46617	5	19-09-1989	SMA	AS PPKA	7/16/2019	01-03-1997	017/K.PIR/OP/ILG/VI/2023	12/1/2023	PKA.190969.58045	7/17/2024	
13	SONI RACHMAN	PIR	65158	5	02-04-1993	SMA	AS PPKA	5/13/2017	01-04-2014	057/K.PIR/OP/ILG/VI/2023	12/1/2023	PKA.020493.57238	6/12/2024	
14	M ANDRE SETHA PUTRA	PIR	71695	5	29-08-1997	SMA	AS PPKA	11/7/2018	06-12-2017	027/K.PIR/OP/ILG/VI/2023	12/1/2023	PKA.290897.56708	6/12/2024	
15	RUVI ZULHARMIN	PIR	75559	4	22-10-1997	SMA	AS PPKA	12/14/2023	01-03-2023	027/K.PIR/OP/ILG/VI/2024	4/1/2024	PKA.221097.54044	3/25/2024	
16	UJWAS AQUIRNIL HAQ	PIR	75011	5	07-01-1998	SMA	AS PPKA	3/17/2023	01-11-2022	067/K.PIR/OP/ILG/VI/2023	12/1/2023	PKA.070198.56723	6/12/2024	
17	ALIF FEBRIANTO	CALON PPKA	76600	4	28-02-2003	SMA	AS PPKA	9/20/2024	01-07-2023					
18	MU'ALIF IBRAHIM	CALON PPKA	76888	4	09-10-2002	SMA			01-07-2023					
19	SONI JAMAL	CALON PIR	76778	4	30-06-2021	SMA			20-11-2023					
20	ZAINUL FATMAH	CALON PIR	76783	4	31-01-2023	SMA			20-11-2023					
21	AERIANDYAH	PIL	1912040066	-	05-02-1985	SMA	-	-	-	13/OS.PIL/ILG/OP/IV.3/III/2023	12/1/2023	PIL.050285.54265	7/2/2024	
22	RAMADHAN ARBAR	PIL	1912040067	-	05-02-1993	SMA	-	-	-	14/OS.PIL/ILG/OP/IV.3/III/2024	12/1/2023	PIL.150293.54262	7/2/2024	
23	BRAMASTIO	PIL	1912040064	-	24-11-1995	SMA	-	-	-	15/OS.PIL/ILG/OP/IV.3/III/2025	12/1/2023	PIL.141195.54232	7/2/2024	
24	ANDIKA THOMAS ERICSON	PIL	1912040068	-	24-08-2000	SMA	-	-	-	16/OS.PIL/ILG/OP/IV.3/III/2026	12/1/2023	PIL.240800.54284	7/2/2024	
25	SOURIH	PKW	PKWT			SMA								
26	REIMS INDIRA	TL. KZ	PKWT			SMA								



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NO	NAMA	JABATAN /JENIS PEKERJA	NIPP	PANGKAT GOL. BUANG	TANGGAL LAHIR	PENDIDIKAN		THIN MULAI BERKUALIFIKASI	MASA BERKUALIFIKASI		NO TD.KECAKAPAN 50	MASA BERKUALIFIKASI		KETERANGAN
						DIPROLEH	FUNGSIONAL		MULA	HAKUS				
27	HARMAN SARIKANI	SLK2	PKWT	KAI SERVICES	04-12-1975		SD	01-01-2019						
28	TAUFIK	K2	PKWT	KAI SERVICES	11/19/1985	SMA		01-01-2019						
29	ARIF TRYANGGARA	K2	PKWT	KAI SERVICES	1/27/1999	SMA		01-01-2019						
30	WAHYUDI	K2	PKWT	KAI SERVICES	8/5/1991	S1		01-01-2019						
31	MAULANA ANBAR	K2	PKWT	KAI SERVICES	10/11/1989	SMA		01-01-2019						
32	ANDI SAPUTRA	K2	PKWT	KAI SERVICES	5/31/1998	SMA		01-01-2019						
33	DODI HIDAYAT	K2	PKWT	KAI SERVICES	6/16/1981	SMA		01-01-2019						
34	FERBY FERNANDO	K2	PKWT	KAI SERVICES	2/16/2000	SMA		01-01-2019						
35	DENDI S	K2	PKWT	KAI SERVICES	9/15/2022	SMA		01-01-2023						
36	ADITYA	K2	PKWT	KAI SERVICES	11/13/2000	SMA		01-01-2024						
37	ANBAR APRIANSI	K2	PKWT	KAI SERVICES	4/27/1986	SMA		01-01-2019						
38	HARIOHO	K2	PKWT	KAI SERVICES	4/2/2000	SMA		01-01-2023						
39	JULIAN ANTWA	TICKETING OFFICER	PKWT	KAI WISATA	7/21/1998	S1		12/1/2021						
40	DIANA PUTRI SUAJDI	TICKETING OFFICER	PKWT	KAI WISATA	10/17/2002	D3		7/1/2024						
41	FERRINA TRY SAKTI	TICKETING OFFICER	PKWT	KAI WISATA	2/20/2000	S1		10/1/2024						
42	KAMILIA FERRINA DEWINDY	TICKETING OFFICER	PKWT	KAI WISATA	2/25/2002	D4		9/1/2024						
43	ARINDA	CSOS	PKWT	KAI WISATA	12/18/2000	D3		6/1/2024						
44	POPI DWI SAPUTRI	CSOS	PKWT	KAI WISATA	9/17/1999	D4		7/1/2023						
45	SHERLY DENIRO	CSOS	PKWT	KAI WISATA	6/20/2000	D3		1/1/2024						
46	SYAPRAN SYAMSULIN	SECURITY	PKWT	KAI SERVICES	10/11/1995	SMA		1/1/2017						
47	PHENIO PAMODHAN	SECURITY	PKWT	KAI SERVICES	2/7/1995	SMA		1/1/2022						
48	IGUS IEN	SECURITY	PKWT	KAI SERVICES	4/8/1989	SMA		1/1/2016						
49	MUHAMMAD JEMMI KANDAR	SECURITY	PKWT	KAI SERVICES	9/23/1996	SMA		1/1/2020						
50	SUPIYAN	SECURITY	PKWT	KAI SERVICES		SMA		01-01-2019						
51	INDRA	SECURITY	PKWT	KAI SERVICES		SMA		1/1/2024						



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 7 Dokumentasi Observasi Awal



Bersama Bapakyudhistiawan Fajrie, Kepala Stasiun

